



Модель Совета Директоров (Ж — С)

Анисимов О.С.^{1, 2}

¹ Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Россия

² Методологический центр «Цивилизационные стратегии», Москва, Россия

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ:

Получено: 27.03.2017

Опубликовано: 30.06.2017

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

психология, мышление, стратегия, метод, управление, культура, сплочение, солидарность, команда, эффективность, самоорганизация, саморазвитие, способность

АННОТАЦИЯ:

В статье раскрывается механизм кооперативного взаимодействия между позициями управленца и методолога, обеспечивающего качественный рост управленческого мышления в ходе разработки и принятия решений. Подчеркивается роль самоорганизации в ситуациях предъявления методологом «необычных» требований, определяющих внутренние изменения, субъективные совершенствования в процессе взаимодействия, особенно при росте притязаний.

Model of Board of Directors

Anisimov O.S.^{1, 2}

¹ The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Russia

² Methodological center "Civilizational strategies", Russia

ARTICLE INFO:

Received: 27.03.2017

Accepted: 30.06.2017

KEYWORDS:

psychology, thinking, strategy, method, management, culture, cohesion, solidarity, team, efficiency, self-organization, self-development, ability

ABSTRACT:

The article reveals the mechanism of cooperative interaction between manager and methodologist, which ensures the qualitative growth of managerial thinking in the course of development and decision-making. We stress the role of self-organization in situations when methodologist makes "unusual" requirements that predetermine internal changes, subjective improvements in the process of interaction, especially when aspirations grow.

CITATION

Анисимов О.С. Модель Совета Директоров (Ж — С) // Живая психология. — 2017. — Том 4. — № 2. — С. 185–199. — doi: [10.18334/lp.4.2.38406](https://doi.org/10.18334/lp.4.2.38406)

Anisimov O.S. (2017). Model Soveta Direktorov (Zh — S) [Model of Board of Directors]. *Zhivaya psikhologiya*, 4(2), 185–199. doi: [10.18334/lp.4.2.38406](https://doi.org/10.18334/lp.4.2.38406)



В связи с ростом осознанности на-более активных участников управленческого процесса и экономической деятельности в стране и устремленностью к более эффективному будущему возник запрос на факторы, обеспечивающие реализацию устремлений. После ряда этапов поиска активные силы в профессиональном корпусе руководителей встретились и опознали роль методологии в механизме роста эффективности управления. Они стали стимулировать порождение типа пути к синтезу управленческих и методологических сил. Нам было предложено разработать модель синтеза. Перейдем к изложению модели.

Исходное состояние

Структурное объединение приобретших опыт управления экономических субъектов, вошедших в партнерские отношения с акцентировкой на взаимную полезность при наличии и росте взаимной симпатии и принятии установки лидера на решение сложных экономических задач и проблем, связанных не только с экономической результативностью и продуктивностью, но и с экономическим, политическим и нравственным оздоровлением России и мира в целом.

Структура — относительно устойчивое и временно воспроизводящееся совмещение элементов (однородных, разнородных) в рамках допустимости элементами своей совместности с другими элементами.

Структура состоит из элементов и связей между ними, демонстрирующих учет, взаимоучет при временной необходимости в этом и в подчинении индивидуальным интересам, вторичности интересов иных элементов. Устойчивость

совместности ситуационно динамична и не обладает надежностью, перспективностью.

Управление — функция и ей соответствующий циклический процесс придания объекту доступного ему и необходимого состояния в рамках поставленной цели и проекта изменений от исходного состояния до требуемого целью, поставленной после согласования с содержанием «внешнего» заказа и желанием заказчика.

Преобразование объекта осуществляется за счет привлечения исполнителей и всех сопутствующих и адекватных проекту ресурсов, организации преодоления возникающих в ходе преобразования затруднений. Самоорганизация управленца, опирающаяся на рефлексивное самоотношение, подчинена «технологическому» принципу (типу нормосоответствия).

Экономика — организованное реагирование на внешний спрос, на его удовлетворение за счет предъявления наличного или производимого, соответствующего объему спроса массива предметов потребления.

Экономический «субъект», реагирующий на спрос, может быть как индивидуальный, так и от имени общества, делегирующего реагирование. Цикл реагирования (Э-цикл) может иметь «докапиталистические» и «капиталистические» формы.

Индивидуализация реагирования, на уровне капиталистического принципа, ведет к «капиталистической» экономике, а общественное делегирование в реагирование — к «социалистической» экономике.

Капиталистический принцип предполагает воспроизводство и расширенное воспроизводство капитала (с «прибылью»).



Структурное объединение характерно наличием самостоятельности членов объединения, индивидуальной ответственностью за успешность решения своих экономических и управленческих задач и проблем. Этим обеспечивается «сетевой» принцип совместности существования.

«Иерархический» принцип выделяется лишь факультативно, ситуационно, в том числе как реагирование на возникающие потребности в усилении значимости совместной продуктивности и на призывы к помощи внешним партнерам (экономическим, политическим, социальным, культурным и т. п.).

Промежуточное состояние

Возрастание интенсивности и приемлемое для участвующих возрастание роли установок лидера на включенность экономической деятельности сообщества в экономическую и политическую деятельность страны с направленностью на экономическое, политическое и нравственно-духовное ее оздоровление стимулирует вхождение в зону интересов охватывающих целостностей — отраслей, экономики страны, страны как многоуровневой и разнородной целостности. Появляется особая значимость отношения между «целым» и «частью», различием приоритета «целого над частью» и «части над целым».

В первом варианте структурный принцип вытесняется «системным» принципом, при котором выделяется и становится ведущим принцип «иерархичности», реализуемый прежде всего в управлении.

Он рассматривается как преобладающий и оттесняющий принцип «сетевого» взаимодействия в зону вторичности, зависимости для решения иерархических

задач и проблем. В управленческих соотношениях возрастает необходимость выращивания субъективных качеств, присущих преодолению достаточности установки на самостоятельность, выращиванию способов и способностей регулирования самостоятельности в рамках интересов целого и особой роли «вышестоящей» управленческой позиции ответственного за успех целого (фирмы, отрасли, страны и т. п.).

Участник совместной экономической деятельности должен совмещать интересы своего бизнеса и интересы «внутреннего» (для сообщества) и «внешнего» целого. Обретение гармонического совмещения этих устремленностей составляет субъективную проблему совершенствования и саморазвития, что требует, на определенном этапе, внешней помощи (консультационной и педагогической) и понимания, принятия этой помощи.

Система — целое взаимосвязанных элементов, подчиненных единой для целого функции или, более конкретно, цели, закону и т. п., что обеспечивает воспроизводство целостного бытия в изменяющихся условиях, а также переход к совершенствованию и развитию.

Признаком служит возможность рассмотрения целого как «единое» вне внутренних различий. Объединяющее и требующее от частей основание высту-

” Высокая роль методологии в механизме роста эффективности управления очевидна.

Important role of methodology in the mechanism of increase in management efficiency is evident.



пает в качестве «формы», а все части в их отношениях друг с другом, как правило — структурные, в качестве «морфологии». Эти противоположности вносят динамику сначала функционирования, а затем, допустимо для изменяющейся формы, совершенствования и развития (обратный процесс — редукции, ухудшения и деградации).

Совершенствование предполагает количественные изменения, а развитие — качественные переходы от одного уровня к другому.

Иерархия — структура или система, в которой выделяется элемент, становящийся наиболее значимым для целого и берущий инициативу коррекции поведения всех остальных под то, что, в его «воззрении», является характеризующим свойства целого и его успешность в бытии, в том числе функционирования, совершенствования и развития, как и ухудшения и деградации.

В случае структурной иерархии основание корректирования является случайным, ситуационным, временным, недостаточно определенным, индивидуализированным и т. п., а в случае системной иерархии — более неслучайным, более определенным, более долговременным, более надситуационным и более надиндивидуальным, гарантирующим воспроизводство, совершенствование и развитие. В иерархии выделяются уровни форм и морфологии, в деятельностном мире — норм и ресурсов, в том числе уровни тактической и стратегической значимости, доверия и сплоченности, самоорганизации и внешней организации и т. п.

Субъективность — свойство человека интуитивно или сознательно реагировать на внутренние и внешние условия в форме самокоррекции, которая в сознаваемом варианте проявляется как

цикл рефлексивной самоорганизации, переопределения норм поведения и их реализации.

Условием рефлексивной самоорганизации выступает субъективное отношение к «необходимому» (вынуждающему, в том числе — к содержанию нормы, ресурса и т. п.) либо в пользу актуального состояния, либо в пользу требующего начала. В социокультурном и деятельностном мирах преобладающим становится положительное, «принимающее» отношение к требованиям и открытость к адаптации к ним, за счет самоизменения, самосовершенствования и саморазвития, а также к организующим эти изменения воздействиям со стороны «учителей».

Управление в промежуточном состоянии

Экономические субъекты могут быть однородными и неоднородными, в масштабах «минимальных» целостностей и в масштабах «средних», а также «максимальных» целостностей.

Если учесть, что реальные экономические субъекты, объединенные в рамках лидерских устремлений, прошли путь от минимальных однородных целостностей к средним и чаще разнородным целостностям, то следует предполагать приобретение опыта решения и проблем, и задач реализации функции экономического субъекта, включающей функцию собственно управления, т. е. *совмещение принципов «экономического» и «технологического» типов*. Вместе с укрупнением целостностей и переходом к разнородности целостностей появляется и внутренняя иерархичность и сетевое сопряжение, следовательно, и проблемы соотношения и гармонизации отношений иерархического и сетевого характера.



Гармония — характеристика отношений между частями и между частями и целостностью в рамках системы, которая подчеркивает суммарный эффект стабильности бытия целого, благодаря найденной пропорции между активностью проявления частей и целостности, основания целостности. В этой активности главную роль играет сопряжение динамики формы и морфологии частей и целого, моментов автономии и зависимости, зависимости с акцентом на самопроявление и с акцентом на уподобление внешнему, сопряжения акцентированных активностей, т. е. вариантов «в себе», «для иного» и «для себя» бытия частей и целого. Для гармонизации принципов «сетевых» и «иерархических» отношений, сохранности сетевых, но адаптивных к иерархическим, требуется «особая» преимущественность подчиненности иерархическому началу, ответственному за воспроизводимость и надежность целостного бытия.

Поскольку конечный результат и успешность зависят от степени определенности процессов их достижения, то управление своей целостностью для экономического субъекта делает преимущественным технологический принцип, содержательно учитывающий все моменты организации процессов.

Если предполагать стихийно возникающий опыт типового субъекта, случайно сочетающий разнообразные установки, стереотипы, подходы в зависимости от индивидуальных условий и последовательности фрагментов экономического и управленческого образования вне специальной рефлексивно-мыслительной подготовки и внесения культурных и духовных критериев в процесс совершенствования и развития, то неизбежными становятся сюжеты затруднений и их ситуационного преодоления

вне рамок надежности и критериев неслучайности высокого уровня. Поэтому возникает не только перспектива вторичного рефлексивного отношения к опыту для более полного и точного учета опыта в последующем процессе управления, но и сопровождающей рефлексии, соучастия консультирующего и развивающего организатора рефлексии (позиции «советника», «аналитика» и «методолога»).

Качество управления тогда может расти либо экстенсивно (по критериям «прагматического» типа), либо интенсивно (по методологическим критериям, различающимся по уровню неслучайности критериального обеспечения). Основной направленностью сервиса управления, особенно в разработке и принятии решений, выступает достижение эффективности, в отличие от результативности и продуктивности, и гармонизации потенциалов принципов сетевого и иерархического типов. В качестве материала для его анализа, постановки проблем и их решения выступает опыт с данными акцентировками реального наличия процессов в рамках сетевых и иерархических отношений. В пределах имеющих место целостностей фиксируется опыт в тех и других слоях единого процесса.

Затруднение — неприемлемая остановка в действии, грозящая недостижением намерения или цели.

Качество — формная определенность объекта, придающая устойчивость, воспроизводимость целого при изменении морфологии объекта, препятствующая влиянию количественных изменений, присущих морфологии.

Сложные объекты обладают многими качествами, в том числе и касающимися изменений самих качеств («интегральные», в отличие от «дифференциальных»



„ Оперирование стратегией предполагает владение культурой мышления, соответствием логике (диалектической) и онтологистике.

Carrying out strategy assumes the culture of thinking and meeting logic (dialectical) and ontology.

качеств, «разноуровневые» качества, включая иерархический уровень).

Качество управления — формная определенность управленческого цикла процессов (в обобщенном виде — «технологический цикл», от понимания заказа до предъявления продукта деятельности исполнительской подсистемы).

Уровни качества управления определяются качественными переходами от «стихийного» результата рефлексии управления к «частично неслучайному» за счет схематизации материала рефлексии и прихода к решению, норме исполнительских процессов и процессов своей самоорганизации, а затем к «неслучайному» за счет введения отчужденного критерия организации рефлексии и его результата. Критерий используется для обоснования содержания решения и доказательства в управленческой коммуникации.

Экстенсивная организация управления — введение формы процессов управления вне использования критериев (абстрактных образов управления) и ее реализации, адекватной форме морфологии.

Интенсивная организация управления — введение формы процессов уп-

равления с использованием критериев, вносящих иной уровень неслучайности, чем в случае неиспользования критериев.

Типы рефлексивно-консультационно-аналитической и методологической помощи в управлении в рамках промежуточных состояний

После рефлексивного, осознавая потребности в реконструкции затруднений в разработке, принятии и реализации решений в управлении, процессов одноуровневого и разноуровневого соучастия в этих процедурах и в ходе реализации решений в реконструкции причин, ведущих к затруднениям, и факторов, могущих нейтрализовать причины затруднений, возникает вопрос о путях более надежной, более строгой в содержании рефлексии, более гарантирующей неслучайность выводов.

С учетом объема обязанностей, загруженностью рассматриваемых управленцев, пропорции в организации времени, уделяемого своей экономической целостности и вхождению в кооперативные отношения с другими одноуровневыми партнерами в сообществе, а также с лидером сообщества, индивидуальной склонности к типу самоорганизации и т. п., «формальный способ вхождения в дополнительные, рефлексивно-аналитические отношения, непосредственно вслед за результатами рефлексивного осознания, является маловероятным в реализации. Он предполагает подчинение результатам рефлексии и адаптацию к требованиям советника, консультанта, аналитика и, особенно, методолога, что требует отрыва от текущего процесса уп-



равления, достаточного для новой процедуры объема времени. Успешность взаимодействия определяется уровнем квалификации партнера и способностью к выполнению его требований у рефлектируемого.

В то же время устремленность к такому виду кооперативных отношений и к обеспечению условий нейтрализации затруднений ведет к поиску компромисса между временными возможностями, основанными на прагматическом рационализме в рамках конкретной ситуации, и пожеланиями, а также требованиями партнера. При дистанционной удаленности партнеров (Москва — регион, где трудится управленец) основными становятся технические средства информационного взаимодействия, применяемые в договоренное время. Это делает взаимодействие, общение, коммуникацию гибкими, согласованными с динамикой позиционного бытия обоих партнеров, но ограниченными по различным условиям проведения, во времени и наличию для общения удобств прослушивания, просматривания, демонстраирования интеллектуальных и чувственных процедур. Организующее воздействие корректирующего партнера, имеющее как деловой, так и субъективный моменты, в дистанционном варианте имеет ограниченный потенциал и сводится в основном к линии движения сообщений в позициях автора, понимающего, критика, организатора коммуникации. Поскольку корректирующий вносит изменения в коммуникативное поведение корректируемого, а уровень различий между «известным» для корректируемого и «неизвестным», вводимым корректирующим, может быть за порогом чувствительности и понимаемости, что касается прежде всего внесения в обсуждение иных образцов управ-

ления, эталонов, критериев, оснований и т. п., то легко возникают затруднения в самой дистанционной коммуникации. Такие затруднения возникают и в непосредственном взаимодействии. Но в таком случае есть возможность, не спеша, адаптируясь к реальным возможностям понимания «нового» и продолжения осмысленного обсуждения, пройти путь к «допониманию».

Подобного удобства взаимодействия в дистанционном варианте нет. Для организации все же результативного общения, тем более — для продуктивного общения, требуется ограничивать объем содержания предлагаемого для анализа сюжета и увеличить степень определенности его изложения, что облегчает реагирование корректирующего на запросы корректируемого. Получаемые результаты становятся фрагментами единой картины перехода от первоначальной версии к последующей, более раскрывающей и содержание сюжета, и его трансформации под возможность опереться на него при разработке решения. Оперирование фрагментами в их «неясном» и «ясном» изложении и размещение в единой картине сюжета, последовательное совершенствование содержания картины до этапа, когда партнер-потребитель («заказчик» на прояснение) получает достаточное видение и удовлетворение им в рамках принятия решения, является «базисным процессом» в пределах его рефлексивно-аналитического интереса. Трудности, стоящие на этом пути, предполагают терпение, самоорганизованность, деловую устремленность, доверие к партнеру и позитивное отношение к себе, совместно с самокритичностью, аккуратностью, самообладанием, готовностью к неожиданностям, сохранением желания быть плодотворным, творчески значимым и т. п.



Аналогичные качества, но учитывающие специфику организационно-коммуникативной и организационно-мыслительной позиции, должен иметь и корректирующий. Конечным результатом такого кратковременного взаимодействия выступает субъективное удовлетворение получаемым разъяснением и подсказкой, оказанной помощью или прогнозом ее возможности и перспективной неизбежности. Последовательность удовлетворений укрепляет веру в партнера и доверие к нему. Однако чем сложнее становятся сюжеты, чем «необычнее» предъявляются критерии и формы процедур, чем больше играет роль углубление в содержание и приближение к существенности, тем сложнее становятся и процесс, и самоорганизация партнеров, и возрастает вероятность неудач, незавершенных процессов, их многоступенчатость, отрыв от сиюминутных потребностей в выяснении. Этим стимулируется субъективная акцентировка на неудачах и на «иллюзорности» доверия. Взаимодействие подвергается испытанию, в котором решающую роль играет интуиция мудрости, вытесняющая ситуационное смещение к недоверию и иллюзорное «требование» обязательной успешности вне учета всех условий работы со сложными сюжетами, технологиями, моделями, методами, наличным уровнем способности и т. п. Укрепление доверия и рост готовности и способности к решению более сложных задач и проблем, к освоению более сложных сюжетов ведет к росту и сплоченности в кооперативных взаимодействиях, а затем и к солидарности с партнером, переносимой на других партнеров в «сети» и «иерархии».

Вера — отношение к объекту, способу существования, мирокартине, основанное на субъективном доверии к фиксированному представлению о них, их со-

держательности и на отождествлении субъективного содержания представлений реальности отраженного.

Сплоченность — тип совместности в осуществлении совместных действий, характерной чертой которого выступает сознаваемое согласование действий, приводящее к усилению результативности, надежности успеха.

Солидарность — проявление соучастия в решении проблем партнера через посредство идентификации с ним, заимствование устремлений и направление своих усилий в их рамках.

Желаемое состояние

Поскольку содержание «желаемого», предъявленное соправленцам как экономическим субъектам, включает в себя порождение максимальной эффективности в экономической и управленческой деятельности частей и целого, выработку образца эффективной компании и достижения «эталонной» эффективности, позволяющей иметь надежный финансовый ресурс для обеспечения распространения формы и модели «самой передовой» компании на экономические, социальные, политические, идеологические, культурные, духовно-религиозные и т. п. макрообъекты, в том числе в масштабах страны и мира, демонстрируя этим вышедший тип общественного, гражданского, государственного, цивилизационного самоопределения, то ограничение парадигмой системного подхода должно быть преодолено.

Более высоким условием придания взаимодействиям между соправленцами адекватности установки на желаемое выступает «метасистемный» подход, его средства, критерии, методы, модели, технологии.



Содержательными основаниями метасистемного подхода выступают высшие по уровню существенности, уровню абстрактности мирокартин (онтологии), разрабатываемые в философии, которые требуют особой формы организации мыслительных процессов (логической), которая называется «диалектическая дедукция», способной к реконструкции сущностных характеристик целого («универсума») и частей («нечто» в универсуме), подчиненных исходному основанию («первозакону» универсума) единого, имеющего своим содержанием «диалектику» закона динамического сопряжения универсумального целого и частей, формы и морфологии универсума, формы и морфологии частей универсума, форм частей и формы универсума в акцентах на циклическом воспроизводстве (функционировании) и развитии (и деградации), т. е. совмещения «горизонтальной» и «вертикальной» диалектики. Метасистемный подход является основанием и системного, и структурного подходов. В применении к управленческой рефлексии, управленческой коммуникации, к принятию решений и т. п. именно универсумальность содержания гарантирует высшую «правильность», неслучайность, надежность, доказуемость, обоснованность, эффективность в реализации правильных и «истинных» версий норм деятельности и мышления. Но вместе с переходом на применение метасистемного подхода резко повышаются требования к субъективным качествам, к адекватности реализации устремленности на высшую правильность и эффективность, к открытости в направленности на саморазвитие, на рост притязаний.

Абстракция — результат обобщения конкретных, возникающих в созерцании, наблюдении за реальностью ее

единиц и связей между единицами представлений. Цикл обобщения включает построение конструктивных замещений множества образцов представлений как результатов эмпирических фиксаций и уподоблений одним конструктом (схемой), трактовка которого осуществляется в терминах объекта, и которая кладется в качестве замещения реального познаваемого объекта, вместо него, в ходе постановки и решения задач и проблем, в ходе содержательного коммуникативного взаимодействия и т. п. интеллектуальных процедур. В аналитике абстракции выступают в роли мыслительных критериев, средств раскрытия затруднений, постановки проблем и перехода к постановке задач.

Высшая абстракция — результат предельного обобщения (индукции), позволяющий фиксировать высшую существенность содержания, относимого к универсуму, его первооснованию, высшую существенность частей универсума и переходить к дедукции, «выведению» более конкретных сущностных содержаний мысли о частях универсума, совмещающих удержанные высшие основания и выведенные из них «менее высшие» основания. Высшая абстракция по своему содержанию диалектична, и она в выведении «передает» такую диалектичность менее высоким абстракциям.

Диалектика — динамическая циклика отношений противоположных «начал» (формы и морфологии универсума, его частей) в определенном состоянии (функционирования) и в смене состояний (развитии и деградации) универсума и его частей. В циклику входят этапы отождествления и разотождествления, вплоть до противопоставления.

Универсумальность притязаний лидера в рамках управленческой практики ведет к различению акцентов страте-



гической и тактической ориентации, к появлению различий «абсолютной» и «относительной» стратегичности, к соответствующему переходу от рефлексивно-мыслительных критериев и средств прагматического уровня управления, несущих момент ситуационности и случайности, к критериям и средствам надпрагматического уровня управления, несущих момент «вечности», неизменяемости, характерный для культуры и духовности. Поэтому в прагматически ориентированных иерархиях управления выход на стратегически значимый высший в них уровень приводит лишь к относительной стратегичности.

В иерархиях стратегической ориентации, собственно включающих стратегический, высший уровень, в качестве основных критериев и средств выступают онтологические содержательные конструкции, а все остальные абстракции лишь обслуживают применение онтологических абстракций, подчиняются мыслительной форме диалектической дедукции. Мыслительное взаимодействие участников иерархического управления в коммуникации и разработке решений, в том числе в стадиях постановки и решения задач и проблем, подчиняется требованиям диалектической дедукции при вспомогательной поддержке процедур индуктивного и иных типов. Чем

ближе притязания к проектированию желаемых, идеалоориентированных макросистем (страна, цивилизация, глобальная цивилизация и т. п.), тем более необходимыми становятся средства и методы метасистемного подхода, логические формы «псевдогенеза», характерные для диалектической дедукции. Консультационно-аналитическое и методологическое обеспечение такого управления невозможно, особенно в начале пути, вне прямого взаимодействия, допустимости удлиненных, достаточных для сохранения принципа понимаемого и создаваемого, самосознаваемого взаимодействия, осторожно дополняемого отчужденностью значимым (дистанционным) взаимодействиям.

В этих типах сопряжения всех управленцев в едином стратегическом замысле требуется максимальная сохранность творческой дееспособности при соблюдении самых трудных для воплощения требований. Без личного соучастия в разработке и принятии решений надежда на осознанное воплощение решений, создаваемых лишь аналитиками и их логико-философскими и методологическими сервисами, является призрачной. Должна быть допустимая мера упрощений для управленцев, подхватывающих результаты стратегического мышления, носителей способностей высшего уровня в рамках требований мыслительной культуры. Иначе проекты в масштабах страны, цивилизации, мировые проекты не могут быть правильно поняты и реализованы.

Метасистема — системная содержательная (бытийная, «объектного» типа) конструкция мысли высшего уровня абстрактности, и выступающая критерием и средством анализа универсума, единого бытия и его частей, отражающая первооснование всего, из которого мыс-

„ Стратег владеет иерархией надстроек и ведет к высшей эффективности.

The strategist knows how to control the hierarchy of superstructures and leads to higher efficiency.



лительно выводится все, сохраняя сущностное в нем от первооснования и характерное для части.

Универсум — все, что существует и имеет «закон» своего бытия в качестве первооснования в его динамике (диалектической).

Стратегия — норма динамического (процессуального, включая становление, функционирование, развитие, деградацию, т. е. циклики) бытия макросистем, обладающая высшим уровнем абстрактности, предназначенная для использования иерархом управленческой пирамиды и создаваемая либо в позиции иерарха, либо в его рефлексивно-аналитическом обеспечении. Оперирование стратегией предполагает владение культурой мышления, соответствием логике (диалектической) и онтологистике.

Результативность — характеристика деятельности, мышления и т. п., которая получается вне требований к результату, в стихийной, случайной, ситуационной самоорганизации.

Продуктивность — характеристика результата, соответствующего требованиям цели вне требований к процессу получения и к факторам, влияющим на получение.

Эффективность — характеристика механизма получения требуемого результата, включающего форму процесса (технологии), в том числе норму результата, процессуальных шагов, факторов, влияющих на процесс, как субъективных, так и объективных. В зависимости от типа механизма основное требование соответствия технологии и ресурсного, факторного обеспечения реализуется либо при фиксированности содержания технологии, либо при изменяемости технологии и внесении надстроек над технологическим слоем — методов, понятий, онтологий с их позиционным обеспече-

нием. Эффективность придает продуктивности надежность при любых вариациях условий, на которые реагируют указанные надстройки. Стратег владеет иерархией надстроек и ведет к высшей эффективности.

Переход в желаемое состояние

Чтобы осуществить переход в желаемое состояние, следует пройти следующие этапы:

1. Приобрести опыт взаимодействия в позициях «директор-методолог», «группа директоров-методологов» в рамках «обычного» подхода, т. е. вне критериев методологического типа, в котором перед «директором» ставится задача сформулировать затруднение, имевшее место в его практике, либо успех, значимый для него, чтобы обсудить факторы отрицательного и положительного типа, осознать их, найти условия более надежной нейтрализации отрицательных факторов или условия более надежного обеспечения успеха, а перед «группой директоров» ставится задача выделить затруднения, имевшие место в практике совместного обсуждения значимых вопросов, либо успешные образцы обсуждений, значимых для всех, чтобы проанализировать факторы отрицательного и положительного типа, осознать их, найти условия более надежной нейтрализации отрицательных факторов или условия более надежного обеспечения успешности.
2. Осуществить рефлексю динамики обсуждений, подчеркивая факторы отрицательного и положительного типов, влиявших на неудачность и успешность динамики, и выявляя те факторы, которые связаны с образцами мыслительных проявлений



в индивидуальной самоорганизации «директоров» в индивидуальном взаимодействии с «методологом» и в совместном коммуникативном взаимодействии. Результатом рефлексивных обсуждений должно быть переосознание роли собственно мыслительных аспектов, субъективного отношения к ним, переход на введение акцентировки на механизмы мышления в управленческой самоорганизации и управленческой коммуникации, придавая особую значимость позиции «организатора» коммуникации и «арбитра» в ней.

3. Введение для «группы директоров» методологической ориентации в мире мышления и в той форме мышления, которая характерна для управленческой иерархии, направленной на стратегические притязания и стратегический успех. Результатом процедуры ориентации выступает осознание согласия на самокоррекцию «директоров» относительно способов самоорганизации, характерных для реализации культурно-мыслительных требований в условиях индивидуального и совместного управленческого мышления при разработке и принятии, реализации стратегических решений.
4. Приобретение опыта индивидуального консультационно-корректировочного взаимодействия в рамках схемы «директор-методолог», а затем и совместного взаимодействия в рамках схемы «группа директоров-методологов» по критериям методологического типа.
5. Осуществить рефлекссию динамики персонального и совместного консультационно-корректировочного взаимодействия с выделением отрицательных и положительных факторов, имевших место в индивидуаль-

ной и групповой динамике взаимодействия. Результатом рефлексивного обсуждения должно быть осознанное принятие необходимости иметь персональные планы самосовершенствования и соучастия в этом «методолога».

6. Введение для «группы директоров» методологической ориентации в мыслительном обеспечении реализации притязаний на осуществление макропроектов масштабов «страны» и «мира», достижения макросистемами высшей эффективности, солидарности, цивилизационной успешности. Результатом процедуры ориентации должно быть осознанное видение форм соучастия экономической деятельности в успешной динамике макрообъектов и согласие на порождение образцов соучастия.
7. Обретение первичного опыта соучастия и его рефлексивного осознания для индивидуальной и совместной формы соучастия при сохранении и укреплении индивидуальной и совместной продуктивности и эффективности в экономической деятельности. На фоне такого процесса выделяется момент прямого порождения вне экономической составляющей соучастия и инициации в рамках общественной и общественно-политической деятельности тех директоров, которые склонны к совмещению усилий в экономической и внеэкономической деятельности.

Данная версия поэтапного приближения к реализации макропроектов уровня «страны» и «мира» носит момент «постепенности» и «мягкой» формы методологизации, которая имеет характер «экстенсивной» стратегии в инноватике с методологической составляющей. При переходе к «интенсивной», менее затрат-



ной по критерию объема времени, форме методологизации, более рискованной и субъективно напряженной, звенья методологической ориентации выдвигаются на начальные позиции. Прагматическая линия становится подчиненной культурно-мыслительной линии.

Однако такой переход, имеющий характер подготовки управленческого стратегического спецназа, предполагает субъективную диагностику и отборы тех претендентов, которые имеют предпосылки успешного преодоления возникающих трудностей в интенсивной форме инноватики. Перспектива такого пути в сложившихся условиях российского бытия, управленческой практики и образования видится как достаточно проблематичная, и она могла бы быть более реалистичной при осознанном соучастии иерархического звена в политической элите страны, в рамках мобилизационного проекта страны, предлагаемого некоторыми проектными группами.

Выводы

Предложенная модель требует индивидуализированного анализа и отношения и согласования друг с другом согласившихся на инициативу «совета директоров», готовых к поиску форм финансового обеспечения и согласования совместных действий. Общей установкой является «реализм», минимизация «иллюзий» и энергия инноватики с учетом индивидуальных особенностей участников. Соприкосновение с мыслительной культурой и методологией того типа, которая входит во взаимодействие, должно быть оптимистичным и разумным, сочетающим осторожность и «готовность к иному», обладающему свойствами «вечного», надпрагматического.

ИСТОЧНИКИ:

1. Анисимов О.С. Стратегический инкубатор // Мышление стратега: модельные сюжеты. Вып. 29. — Москва, 2012.
2. Анисимов О.С. [Управленческий кризис и субъективно-технологические предпосылки его преодоления в рамках парадигмы «эффективности»](#) // Живая психология. — 2016. — Т. 3. — № 2. — С. 83–104. — doi: 10.18334/lp.3.2.36512.
3. Анисимов О.С. Культура и духовность в мышлении стратега. — Москва, 2012.
4. Вартанова М.Л. [Инновационные технологии в совершенствовании управления промышленными предприятиями](#) // Экономические отношения. — 2016. — Т. 6. — № 4. — С. 93–108. — doi: 10.18334/eo.6.4.37532.
5. Зябриков В.В. [Роли и функции менеджмента](#) // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 11. — С. 1305–1322. — doi: 10.18334/ce.10.11.36976.
6. Ильиных С.А. [Женский топ-менеджмент с точки зрения социологии управления](#) // Вестник НГУЭУ. — 2012. — № 4. — С. 113–123.
7. Лапаева О.С. [Этапы разработки и принятия проектно-экономического решения](#) // Экономика, предпринимательство и право. — 2016. — Т. 6. — № 3. — С. 235–242. — doi: 10.18334/ep.6.3.35416.
8. Мартынов Л.М. [Инструментарий менеджментологии для работы с различными видами менеджмента](#) // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 3. — С. 349–358. — doi: 10.18334/ce.10.3.35042.
9. Мельников О.Н., Зайцев А.А. [Анализ влияния и заинтересованности стейкхолдеров при переходе на инновационные управленческие концепции \(на примере компании Hartmann — Rico, a.s.\)](#) // Вопросы инновационной экономики. — 2016. — Т. 6. — № 4. — С. 397–408. — doi: 10.18334/vinec.6.4.37559.



10. Нелюбина М.А. Проблемы привлечения наемных управляющих в России // Экономика и управление. — 2011. — № 9. — С. 90–95.
11. Пологих А.А. [Гендерные различия в управлении и лидерстве](#) // Лидерство и менеджмент. — 2016. — Т. 3. — № 2. — С. 73–86. — doi: 10.18334/lim.3.2.35170.
12. Потоцкий О.В. [О жизненном цикле предприятий малого и среднего бизнеса и различных механизмах реализации управленческих решений на его этапах](#) // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 1. — С. 47–70. — doi: 10.18334/rp.17.1.2197.
13. Родионова М.Е. Человеческий капитал как социально-экономический фактор развития корпорации // Труд и социальные отношения. — 2010. — № 5. — С. 121–126.
14. Сафонов А.А. [Охота за умными головами](#) // Экономика труда. — 2015. — Т. 2. — № 4. — С. 311–322. — doi: 10.18334/et.2.4.35125.
15. Солнцев С.А. Иностранные топ-менеджеры на российском рынке труда: тенденции 2000-х // Вестник федерального бюджетного учреждения «Государственная регистрационная палата при Министерстве юстиции Российской Федерации». — 2012. — № 2. — С. 37–43.
16. Шнайдер М.Д. [Роль совета директоров в корпоративном управлении](#) // Известия Института систем управления СГЭУ. — 2012. — № 3. — С. 246–250.
- psychology, 3(2), 83–104. (in Russian). doi: [10.18334/lp.3.2.36512](#).
- Ilyinyh S.A. (2012). Zhenskiy top-menedzhment s tochki zreniya sotsiologii upravleniya [Female top management in terms of sociology of management]. *Bulletin of NSUEM*, 2(4), 113–123. (in Russian).
- Lapaeva O.S. (2016). Etapy razrabotki i prinyatiya proektno-ekonomicheskogo resheniya [Stages of development and adoption of a project-economic solution]. *Economics, entrepreneurship and law*, 6(3), 235–242. (in Russian). doi: [10.18334/epp.6.3.35416](#).
- Martynov L.M. (2016). Instrumentariy menedzhmentologii dlya raboty s razlichnymi vidami menedzhmenta [Management science tools for work with different management types]. *Creative economy*, 10(3), 349–358. (in Russian). doi: [10.18334/ce.10.3.35042](#).
- Melnikov O.N., Zaytsev A.A. (2016). Analiz vliyaniya i zainteresovannosti steykkholderov pri perekhode na innovatsionnye upravlencheskie kontseptsii (na primere kompanii Hartmann — Rico, a.s.) [Analysis of the impact and interest of stakeholders during the transition to innovative management concepts (by the example of the company Hartmann — Rico, a.s.)]. *Issues of innovative economy*, 6(4), 397–408. (in Russian). doi: [10.18334/vinec.6.4.37559](#).
- Nelyubina M.A. (2011). Problemy privlecheniya naemnyh upravlyayuschikh v Rossii [The problems of attracting managers in Russia]. *Economics and management*, 9, 90–95. (in Russian).
- Pologikh A.A. (2016). Gendernye razlichiya v upravlenii i liderstve [Gender differences in governance and leadership]. *Leadership and management*, 3(2), 73–86. (in Russian). doi: [10.18334/lim.3.2.35170](#).
- Pototskiy O.V. (2016). O zhiznennom tsikle predpriyatiy malogo i srednego biznesa i razlichnykh mekhanizmkh realizatsii upravlencheskikh resheniy na ego etapakh [On a life cycle of small and medium-sized

REFERENCES:

Anisimov O.S. (2016). Upravlencheskiy krizis i subektivno-tekhnologicheskie predposylki ego preodoleniya v ramkakh paradigmy “effektivnosti” [Management crisis and subjective-technological conditions of its overcoming within the “efficiency” paradigm]. *Living*



- businesses and various mechanisms for the implementation of administrative decisions on its stages]. *Russian Entrepreneurship*, 17(1), 47–70. (in Russian). doi: [10.18334/rp.17.1.2197](https://doi.org/10.18334/rp.17.1.2197).
- Rodionova M.E. (2010). Chelovecheskiy kapital kak sotsialno-ekonomicheskiy faktor razvitiya korporatsii [Human Capital as a socioeconomic factor of corporate development]. *Labor and social relations*, 5, 121–126. (in Russian).
- Safonov A.A. (2015). Okhota za umnymi golovami [Hunting for smart heads]. *Labor economics*, 2(4), 311–322. (in Russian). doi: [10.18334/et.2.4.35125](https://doi.org/10.18334/et.2.4.35125).
- Shnayder M.D. (2012). Rol soveta direktorov v korporativnom upravlenii [Role of board of directors in corporate governance]. *Bulletin of Samara State University of Economics. (Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta)*, 3, 246–250. (in Russian).
- Solntsev S.A. (2012). Inostrannye top-menedzhery na rossiyskom rynke truda: tendentsii 2000-kh [Foreign top managers on the Russian labor market: trends of the 2000s]. *Vestnik federalnogo byudzhethnogo uchrezhdeniya «Gosudarstvennaya registratsionnaya palata pri Ministerstve yustitsii Rossiyskoy Federatsii»*, 2, 37–43. (in Russian).
- Vartanova M.L. (2016). Innovatsionnye tekhnologii v sovershenstvovanii upravleniya promyshlennymi predpriyatiyami [Innovative technologies in improving the management of industrial enterprises]. *Economic relations*, 6(4), 93–108. (in Russian). doi: [10.18334/eo.6.4.37532](https://doi.org/10.18334/eo.6.4.37532).
- Zyabrikov V.V. (2016). Roli i funktsii menedzhmenta [Management roles and functions]. *Creative economy*, 10(11), 1305–1322. (in Russian). doi: [10.18334/ce.10.11.36976](https://doi.org/10.18334/ce.10.11.36976).

Сведения об авторе:

Анисимов Олег Сергеевич, доктор психологических наук, профессор; профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности; руководитель
E-mail: humani12@mail.ru

