

УДК 65.012.32

Тренинги по структурной оптимизации для высших руководителей государств и менеджеров организаций

Румянцев А.А.

(Краматорский экономико-гуманитарный институт)

Разработана технология тестирования и обучения высших руководителей государств и членов их команд методам структурной оптимизации систем и процессов управления. В качестве инструмента решения этих проблем предлагается использовать деловую игру «Эволюция».

Ключевые слова: психология управления, субстратный подход, структурная оптимизация, деловая игра, тренинг, государственное управление.

Общество заинтересовано в том, чтобы государством управляли высокоинтеллектуальные, творческие личности, мотивационный вектор которых направлен на благо страны, ее народа, а не на оптимизацию собственного благополучия, собственных амбиций. Одним из аспектов этой проблемы является уровень ком-

петентности руководителя и его команды в вопросах современных и прогрессивных методов управления, в частности, в вопросах применения субстратного подхода в управлении, структурной оптимизации управления, развития у руководителей субстратной рефлексии [2-6].

С одной стороны, существующая система управления государством устроена по принципу блочно-иерархической соподчиненности административных элементов, что обуславливает строгую зависимость результатов управления не столько от деятельности каждого из ее элементов, сколько от творческого потенциала высших руководителей. С другой стороны, согласно основному принципу менеджмента «Власть шире полномочий» возникают определенные трудности внедрения новых прогрессивных технологий управления в практику, поскольку лидеры, обладая властью, не всегда способны сделать реальные шаги в сторону повышения эффективности своей управленческой деятельности. Сформулируем общую проблему:

как структурно оптимизировать уровень государственного управления и управления организациями, используя последние достижения науки в этой области?

Проведем анализ последних исследований и публикаций, в которых начато решение проблемы и на которые опирается автор. В работе Д. Салливан [1] затронуты актуальные вопросы управления талантами руководителей. Дана классификация изменений в сфере управления, которые необходимо учитывать в процессе управления, подчеркивается необходимость приоритизации проблем, показана необходимость непрерывного обучения и обмена передовыми практиками, построена описательная модель гибкого управления талантами, даны практические рекомендации по решению некоторых конкретных проблем повышения гибкости управления талантами.

Под термином «гибкость» у Д. Салливан подразумевается способность стратегии управления персоналом меняться в ответ на изменения, происходящие в окружающей среде. Но он не дает методов моделиро-

вания таких процессов, мониторинга этих качеств у руководителей и подчиненных. В статье не показана возможность количественных оценок целевых функций управления творческим потенциалом в процессе тестирования и обучения персонала.

Нерешенной частью сформулированной проблемы является не разработанность теории структурной оптимизации систем и процессов управления и методов тестирования и развития этих компетенций.

Настоящая статья направлена на решение следующей проблемы: как измерить и развить уровень компетентности руководителя и членов его команды в вопросах структурной оптимизации систем и процессов управления.

Автором разработана, опубликована и практически внедрена концепция структурной оптимизации систем и процессов управления [4-6], которая обладает предельно высокой универсальностью применения, т.к. она обоснована на уровне философского знания [2,3]. В основу концепции положена парадигма суб-

стратного подхода [2-3], основанная на выявлении главного на пяти уровнях абстрактного мышления при построении структурно оптимальных систем управления, и, в первую очередь, государственного. Показано, что наибольший эффект данная теория даст именно при ее применении на уровне управления государством. Для практической реализации этой проблемы автором разработана серия компьютеризированных моделей, которые описывают некоторые основные моменты построения структурно оптимальных стратегий конкурентной борьбы. Одной из таких моделей является деловая игра «Эволюция», которая положена в основу двухэтапной технологии тестирования руководителей на предмет их способности к построению структурно оптимальных стратегий в конкретных ситуациях управления. Испытуемым предлагается построить и поэтапно реализовать стратегию управления виртуальной организацией. Целевой функцией управления является капитал фирмы, а инструментами управления являются инновации и инвестиции, кото-

рые они должны делать в динамически изменяющейся среде управления. В деловой игре участвует от 2 до 9 человек. Возможен вариант участия всего зала, вместимостью до 50 человек при условии периодической замены после каждого тура игры самого слабого игрока на желающего из зала, которые в порядке очереди записываются у главного менеджера. Длительность игры составляет от 40 мин. до 2-х часов в зависимости от выбранного варианта сложности. В процессе тренинга каждый участник должен принять решение в более чем 20 ситуациях управления. Управленческий контроль хода принятия решений регистрируется в базе данных экономических показателей процесса управления как для всего коллектива в целом в виде суммарного капитала, так и для каждого участника в отдельности. Автоматически строятся кривые целевых функций методом контрольных карт, вычисляется итоговая энтропия процесса управления, показывающая меру незнания участниками тренинга управленческих аспектов, связанных с построением структурно опти-

мальных стратегий управления. Тренинг проводится в четыре этапа:

1. Входное тестирование по принципу «Управление, какое вы можете осуществить»;
2. Обучение методам построения структурно оптимальных стратегий;
3. Выходное тестирование по принципу «Управление, какое оно должно быть»;
4. Статистический и сравнительный анализ полученных результатов.

Первоначальный капитал каждого игрока составляет 1000 долларов. Ставится задача максимально увеличить капитал организации при заданных стандартных ограничениях и при динамически меняющихся условиях управления. Инновационные взносы делаются в виде ставок от 1 до 9 долларов включительно.

На рис. 1 показано игровое поле в виде таблицы параметров управления. В окнах приведены: фамилия игрока, выполняющего свой инновационный проект, текущая величина его капитала, сделанный инвестици-

онный взнос и др. В случае удачного инновационного проекта величина инновации прибавляется к капиталу, в случае неудачного – вычитается.

Игровое поле деловой игры «Эволюция»



Рис. 1.

На рис. 2 показана база данных, в которой отражены: фамилии тестируемых, текущая величина их капитала, количество реализованных инновационных проектов, количество удачных инновационных проектов, текущая суммарная мера энтропии процесса управления. На рис. 2 участники тестирования ранжированы по величине достигнутого ими капитала. На

рис. 3 показан интегральный результат хода управленческих решений. Нижняя горизонтальная линия – линия банкротства, средняя – линия математических ожиданий, верхняя – линия экономического процветания.

Точка с абсциссой 130 – точка бифуркации, т.е. точка смена тренда целевой функции с понижающегося на повышающийся тренд. Это говорит в целом о достаточно эффективном управлении в данном варианте игры. На рис. 4 приведен график изменения капитала самого сильного игрока под номером 2. Хорошо видна сгенерированная им точка бифуркации с абсциссой 11. На рис. 5 приведен график изменения капитала самого слабого игрока. На рис. 6 приведен график изменения меры энтропии процесса, которая характеризует интегральную степень некомпетентности тестируемых в вопросах структурной оптимизации управления. Из графика видно, что мера энтропии неуклонно понижается, что говорит о достаточно гибком и успешном самообучении испытуемых в процессе тренинга.

База данных основных показателей эффективности управления

Игрок	Счет	Игра	Среднее	Максимум	Минимум	Среднее	Максимум	Минимум
2 Кононова О.	1	1004	1	19	10	1000	1	0
1 Антонова А.	2	1004	1	19	9	1000	1	0
8 Ткаченко А.	3	985	1	18	8	1000	1	0
9 Тарасевич Я.	4	958	1	18	7	1000	1	0
5 Онопченко И.	5	954	1	18	7	1000	1	0
3 Коргун А.	6	953	1	18	8	1000	1	0
4 Мирошниченко Е.	7	939	1	18	5	1000	1	0
7 Редько Е.	8	934	1	18	6	1000	1	0
6 Пустовит Ю.	9	883	1	18	4	1000	1	0
10 999	10	0	0	1	1	1000	0	1

Рис. 2.

Кривая суммарного капитала,
построенная методом контрольных карт

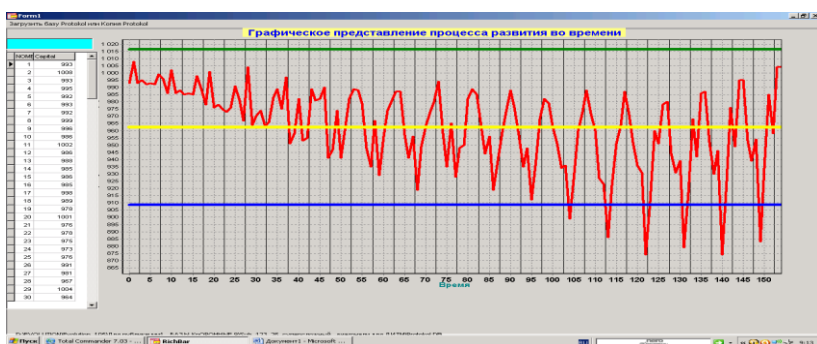


Рис. 3.

Решающим фактором успешного структурно оптимального управления является владение руководителем специальным способом мышления – субстрат-

ной рефлексией [2, с. 36]. Именно с помощью деловой игры «Эволюция» возможен поэтапный подход к обучению методам владения субстратной рефлексией руководителей.

Кривая изменения индивидуального капитала
у самого сильного игрока.

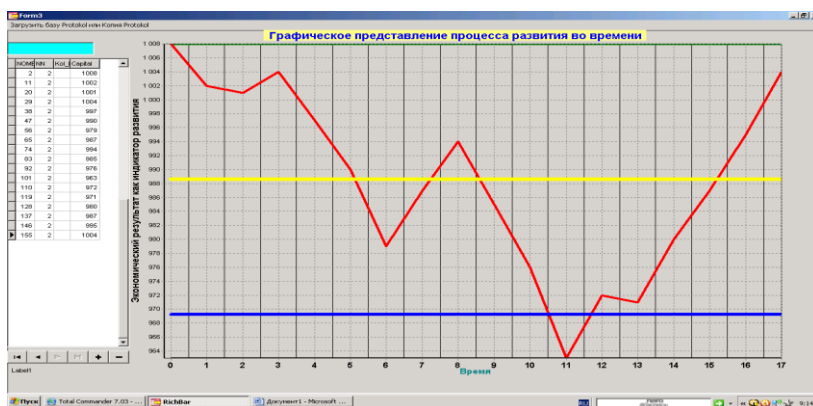


Рис. 4.

Кривая изменения индивидуального капитала
у самого слабого игрока.

С этой целью необходимо проводить пошаговый анализ принятия решений в ходе игры. Проводится также статистический анализ трендов. С помощью критерия Манна-Уитни определяется достоверность

различий математических ожиданий в замерах, сделанных до внесения инноваций, и после внесения. Кроме того, тренды изображаются в виде графиков.

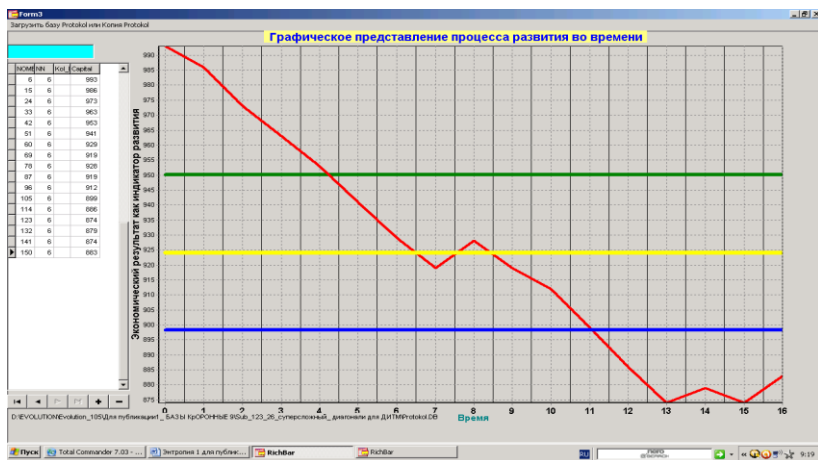


Рис. 5.

Разработана технология тестирования руководителей высокого уровня на предмет владения ими умениями и навыками в построении качественно оптимальных стратегий конкурентной борьбы посредством применения компьютеризированной модели виртуального управления организацией в виде деловой игры «Эволюция».

Кривая изменения меры энтропии в процессе тренинга

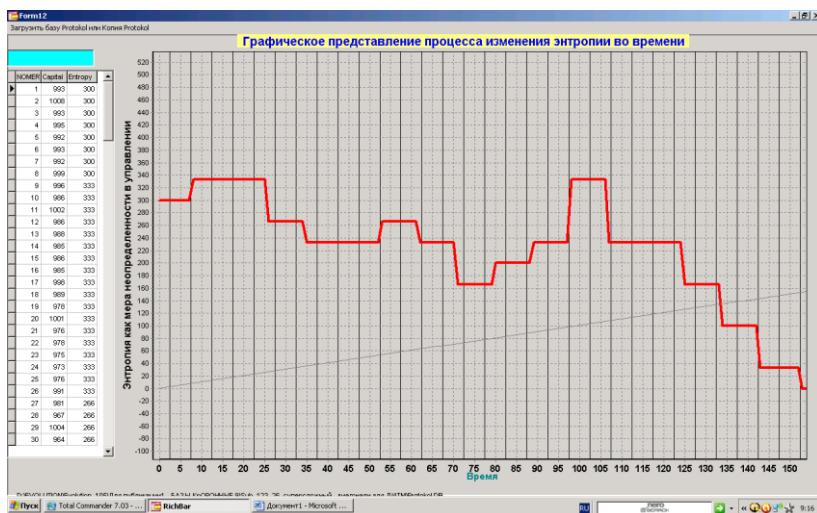


Рис. 6.

Приведем выводы и перспективы дальнейших исследований в этом направлении.

1. Применение разработанной технологии для тестирования и обучения высших руководителей стран и организаций.
2. Применение субстратного подхода в первую очередь на уровне государственного управления в Украине, т.к. ожидаемое повышение эффективности управления составляет от 200 до 400

процентов, что подтверждается фактами применения субстратных технологий в текстильном машиностроении [7], и в педагогике [8].

ЛИТЕРАТУРА

1. Салливан Джон. 14 элементов гибкой модели управления талантами. <http://hrm.ru/14-ehlementov-gibkojj-modeli-upravlenija-talantami>
2. Гагаев А. А. Теория и методология субстратного подхода в научном познании / А. А. Гагаев – Саранск: Изд-во Мордов. Ун-та, 1994. – 48 с.
3. Гагаев А.А. Теория и методология субстратного подхода в научном познании. Автореф. дис. докт. филос. наук / А. А. Гагаев – М., 1994. – 50 с.
4. Румянцев А. А. Оптимизирующий менеджмент: руководство по обучению и практическому применению / А. А. Румянцев – Донецк.: Технопарк ДонНТУ УНИТЕХ, 2010 - 24 с.
5. Румянцев А. А. Субстратный подход к построению качественно оптимальных экономических

доктрин. М., Научный эксперт. 3, 2011 г. Выпуск 3, стр. 16-31 // http://www.rusrand.ru/text/Jornal3_2011.pdf

6. Философия управления обществом, провинцией, фирмой в этнокультурном и реформационном аспектах в теории и методологии субстратного подхода: Учеб. пособие/ ред.: А. А. Гагаев, А. А. Румянцев. – Саранск, 2009. - 696 с.

7. Румянцев А.А. Теория и метод построения численных квазистатических и квазиплоских моделей силовых взаимодействий в валковых механизмах текстильных машин. Автореф. ... дис. докт. техн. наук.- М., 1987.

8. Румянцев А.А. Субстратные методы развития ассоциативной и логической памяти. Вестник Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина. № 759.- Харьков.- 2007.