

УДК 65.01:338

НИВЕЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДИСФУНКЦИЙ КАК ОСНОВА КОНФЛИКТНО-КОМПРОМИССНОЙ МЕТОДОЛОГИИ

Бушуева М.А., Масюк Н.Н., Брагина З.В.

*(Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (Ивановский филиал)
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Костромской государственный университет им. Н.А. Некрасова)*

Резюме: Управленческие дисфункции возникают вследствие неэффективных управленческих решений, являющихся, в первую очередь, результатом организационной патологии (хотя и не только) и приводят к предкризисным и кризисным состояниям. Для нивелирования управленческих дисфункций и снижения негативных последствий предлагается методология конфликтно-компромиссного управления, основанная на достижении локальных компромиссов заинтересованных сторон.

Статья проиллюстрирована примерами применения конфликтно-компромиссной методологии в региональной экономике, а именно: приведены четыре варианта достижения локальных компромиссов в региональном кластере.

Цель: Изучить ситуации возникновения управленческих дисфункций и предложить методы их сглаживания.

Метод или методология проведения работы: Проведение кабинетных исследований.

Результаты: актуализирован понятийный аппарат, даны определения понятий «управленческие дисфункции», «конфликтно-компромиссное управление», «конфликтно-компромиссная методология», «локальный компромисс».

Область применения результатов: Менеджмент.

Ключевые слова: управленческие дисфункции, конфликтно-компромиссное управление, организационная патология, конфликтно-компромиссная методология, локальный компромисс, заинтересованные стороны, взаимные уступки.

LEVELING MANAGERIAL DYSFUNCTIONS AS A BASIS OF THE CONFLICT-COMPROMISE METHODOLOGY

Bushueva M.A., Masyuk N.N., Bragina Z.V.

*(Russian University of Economics. Plekhanov (Ivanovo Branch), Vladivostok State
University of Economics and Service, Kostroma State University by N.A. Nekrasov)*

Abstract: Management dysfunction are due to inefficient management decisions and lead to pre-crisis and crisis. To smooth the managerial dysfunctions and reduce the negative impacts of it authors suggested the methodology of compromise conflict-management, based on the achievement of local compromises between stake-holders.

The article is illustrated examples of the application of the conflict-compromise methodology in the regional economy: there are four options for reaching a local compromises in regional clusters.

Objective: To study the situation of occurrence of administrative dysfunctions and propose methods of smoothing.

Method or methodology of work: desk research.

Results: updated conceptual apparatus, given the definitions of "managerial dysfunction", "conflict-management compromise", "conflict-compromise methodology", "local compromise."

Scope results: Management.

Keywords: managerial dysfunction, conflict-compromise management, organizational pathology, conflict-compromise methodology local compromise, stakeholders, mutual concessions.

Кризисные явления в экономических системах есть проявление управленческих дисфункций, которые являются следствием принятия неэффективных управленческих решений. Нивелирование управленческих дисфункций возможно с использованием инструментария конфликтно-компромиссной методологии.

Процесс управления любой экономической системой представляет собой сочетание различных видов деятельности и, как следствие, реализацию всех взаимосвязанных функций управления. Прежде чем говорить об управленческих дисфункциях, обратимся к классификациям функций управления.

Управление, по А. Файоллю¹, - это предвидение, организация, распорядительство, согласование и контроль. М. Мескон² выделяет четыре функции управления: планирование, организацию, мотивацию и контроль. Некоторые авторы добавляют к четырем перечисленным пятую функцию: координация [1,3].

Более поздние работы современных экономистов существенно расширили спектр функций, относимых к управлению. Для дальнейших рассуждений примем, не претендуя на полноту перечня, расширенный спектр функций управления, а именно: планирование,

¹Вергилес, Э.В. Анализ принципов управления Анри Файоля [Текст] / Э. С. Вергилес . - М.: Изд-во Моск. гос. ун-та экономики, статистики и информатики, 2001. – С. 22.

² Мескон, М. Основы менеджмента: пер. с англ. – 2-е изд. [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 2004. – С.17.

организация, распоряительство, мотивация, руководство, координация, контроль, коммуникации, исследования, оценка, принятие решений, подбор персонала, представительство, ведение переговоров, заключение сделок и т.д. Данный перечень является открытым, исследования продолжаются, и с появлением новых специфических функций акценты будут смещаться в сторону совершенствования компьютерного обеспечения и новых информационных технологий.

При этом многие авторы считают координацию центральной функцией управления, поскольку она обеспечивает непрерывность и бесперебойность управления, а также достижение согласованности всех элементов экономической системы на основе установления эффективных коммуникаций между ними.

Методология исследования управленческой деятельности включает исследование практики, проектирования и науки. Их отношения между собой Авилов А. называет «методологическим основанием» [2]. В этом методологическом основании в данной работе нас будет интересовать, в первую очередь, научная составляющая в совокупности с практическим аспектом. Именно в таком ракурсе проведем дальнейшие теоретические построения, используя постулаты *конфликтно-компромиссного управления*.

Управленческая деятельность будет эффективна только тогда, когда все функции согласованы между собой. Как только одна из функций дает «сбой», т.е. по тем или иным причинам становится «слабым звеном», происходит рассогласование функций управления, которое неизбежно приводит к возникновению управленческих дисфункций и социальной патологии управленческой деятельности.

Понятие дисфункции в экономике (по аналогии с биологией) в разное время использовалось разными исследователями. Большое внимание данной теме уделяет О.С. Сухарев, который под дисфункцией предлагает понимать «нарушение, расстройство функций какого-либо органа, системы, экономического института, преимущественно качественного характера – по аналогии с дисфункцией организма в биологии»³. На основании вышесказанного сформулируем понятие управленческой дисфункции.

Под *управленческой дисфункцией* будем понимать предкризисное или кризисное состояние экономической системы, являющееся следствием неэффективного управленческого решения и выражающееся в нарушении функционального состояния данной системы, определяемое по отклонениям от заданных параметров.

³Сухарев, О.С. Теория дисфункции экономических систем и институтов [Текст]. - М.: Ленанд, 2014. – С 12.

В терминах стейкхолдерской теории можно сказать, что *управленческая дисфункция – это кризис взаимных ожиданий заинтересованных сторон* (табл. 1).

Таблица 1- Функциональные рассогласования в организации и организационная патология⁴

Наименование функционального рассогласования	Содержание организационной патологии
Господство структуры над функцией	Как только возникает проблема – создается новая структура
Бюрократия	Отношения в организации чересчур формализованы
Конфликт	Имеющиеся противоречия перерастают в межличностный конфликт
Неуправляемость	Болезнь роста без развития
Стагнация	Отсутствие нововведений или неспособность их реализации
«Клика»	Наличие группы людей, стремящихся любыми средствами достигнуть каких-либо корыстных, неблагоприятных целей
Маятниковые решения	Принимаются «косметические» решения для «проформы», которые потом отменяются, и происходит возвращение к старому
Дублирование организационного порядка	Человеку поручается делать то, что он и так должен делать согласно должностной инструкции – нарушается организационный порядок
Игнорирование организационного порядка	Воздействие на работника «через голову» его непосредственного руководителя
Разрыв между решениями и их реализацией	Неподготовленность управленческих решений, что ведет к их неисполнению
Инверсия	Полученный результат противоположен поставленной цели
Демотивирующий стиль руководства	Дефицит оценки руководителем достижений работника

Источник: составлено авторами по материалам Лапыгин, Ю.Н. Управленческие решения: учебное пособие [Текст] / Ю.Н. Лапыгин, Д.Ю. Лапыгин. – М.: Эксмо, 2009. - С. 3-4.

Таблица 1 иллюстрирует возможные направления возникновения управленческих дисфункций как следствие организационной патологии как следствие функционального рассогласования. Как только кто-то из участников процесса управления исполняет свои функции не так, как этого от него ожидают заинтересованные стороны, или не исполняет их вовсе, возникает системная дисфункция управляемости, являющаяся причиной предкризисного или кризисного состояния организации. Возникает ситуация, когда самые продуманные и прорывные на первый взгляд управленческие решения не исполняются, при

⁴ При составлении таблицы сохранена терминология, принятая в работе Лапыгин, Ю.Н. Управленческие решения: учебное пособие [Текст] / Ю.Н. Лапыгин, Д.Ю. Лапыгин. – М.: Эксмо, 2009. - С. 3-4.

этом исполнители считают, что их интересами пренебрегают, а состояние системы не приближается, а отдаляется от желаемых параметров.

Более глубокий анализ функциональных рассогласований управленческой системы позволяет усмотреть в их основе существование противоречий, зачастую переходящих в конфликт интересов. Для разрешения конфликта авторами предлагается использование **конфликтно-компромиссной методологии**, в соответствии с которой позволим себе утверждать, что разрешение любого конфликта в управленческой деятельности возможно путем нахождения компромиссного решения на основе нивелирования управленческих дисфункций.

При этом возникающие дисфункции приводят к появлению новых видов взаимоотношений между заинтересованными сторонами и возникновению такого феномена, как **локальный компромисс**, под которым предлагается понимать взаимные уступки заинтересованных сторон для достижения баланса интересов во избежание конфликта.

Поскольку достижение абсолютного компромисса в реальных экономических системах невозможно в силу разноплановости интересов заинтересованных сторон, то локальный компромисс превращается в единственно возможный инструмент нивелирования управленческих дисфункций. При этом ключевой методологической проблемой становится определение весовых коэффициентов локальных критериев (приоритетов) стейкхолдеров.

Примем в качестве экономической системы региональный кластер и проиллюстрируем вышесказанное на примере взаимодействия в нем субъектов бизнеса.

Согласно классическому подходу в теории финансового управления, любое взаимодействие субъектов бизнеса, обладающих хозяйственными связями, основывается на антагонистическом конфликте. Так, например, любая покупка ресурсов, товаров, услуг одного субъекта у другого реализуется по цене, определяемой в результате уступок продавца и покупателя. При этом всякая уступка приводит к уменьшению финансовой эффективности деятельности хозяйствующего субъекта: продавец продаёт товар по более низкой цене, снижает выручку, что влечет снижение прибыли, покупатель покупает по более высокой цене, увеличивает издержки, что также влечет снижение прибыли. Таким образом, справедливая цена в теориях Маршалла, Кейнса или Вальраса есть результат разрешения конфликта.

Как мы ранее показывали в работах [4,5], один из способов решения подобного рода конфликтной ситуации состоит в создании условий, в которых продавец (или покупатель) вынужден будет стремиться увеличить уступки контрагента под воздействием иных факторов, нежели те, которые описываются в классической теории финансового

менеджмента, и достижения локального компромисса. ***Именно локальный компромисс является основополагающим элементом конфликтно-компромиссной методологии.***

Первый подход в создании таких условий основан на монополизации рынка, что возможно лишь при наличии крупных финансово-промышленных структур, очевидно высокодоходных, в противном случае финансовые активы не концентрируются в таких структурах.

Второй подход – получение административных, налоговых и физических ограничений, не позволяющих превышать указанный уровень цен. Подход, который, с одной стороны, используется в сферах энергообеспечения, социальных услуг, транспорта на условиях Федеральных Законов, с другой стороны, реализуется криминальным образом, путем подкупа должностных лиц, угрозы, шантажа, обмана лиц, принимающих решения (ЛПР).

Третий подход связан с устранением самой процедуры торгов. Если наши уступки высоки, то устранить такие издержки (в широком понимании слова) можно в случае приобретения прав собственности на субъект, вынуждающий нас эти уступки осуществлять. Таким образом, перераспределяя прибавочную стоимость, мы приходим к созданию вертикально интегрированной корпорации. Очевидна необходимость высокой концентрации капитала и высокой доходности товарного производства.

Четвертый подход – создание ценового сговора. Для создания такого рода условий отсутствует необходимость концентрации финансовых средств, создания устойчивых связей с административными структурами. Для этого достаточно договоренности между субъектами (либо покупателями, либо продавцами). Недостаток такого подхода состоит в том, что сговор будет реализовываться до тех пор, пока условия, на которых он заключался, выгодны всем его участникам. Как только хотя бы один из участников будет понимать, что, нарушив его условия, он получит конкурентные преимущества – сговор разрушается, и ситуация может привести к более неблагоприятным последствиям для его остальных участников, чем отсутствие этого сговора.

ВЫВОДЫ.

1. Управленческие дисфункции возникают в экономических системах как в силу неэффективных управленческих решений, так и вследствие функционального рассогласования и возникновения организационной патологии в экономических системах.
2. Для нивелирования управленческих дисфункций и снижения негативных последствий предлагается методология конфликтно-компромиссного управления,

основанная на достижении локальных компромиссов заинтересованных сторон, которые являются основным элементом конфликтно-компромиссной методологии.

3. Нивелирование (сглаживание) управленческих дисфункций в региональном кластере возможно на основе достижения локальных компромиссов (показано 4 варианта компромиссов).

Библиографический список:

1. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление: учеб. пособие, 7-е изд. / пер. с англ. под ред. С. Г. Божук. — СПб.: Питер, 2007. —220 с.;
2. Авилов, А. Рефлексивное управление: методологические основания [Текст] /А. Авилов. – М.: Изд-во госуд. ун-та упр., 2003. -174 с.
3. Ансофф, И. Стратегическое управление [Текст] / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 303с.
4. Бушуева, М.А. Финансовые мотивации участников кластера и способы принятия решений на основе локальных компромиссов [Текст] / М.А. Бушуева, Д.И. Коровин, Н.Н. Масюк // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. 2013. №2(344). – С. 15-22.
5. Бушуева, М.А. Локальный компромисс как основа принятия финансовых решений в кластере (на примере текстильного кластера) [Текст] / М.А. Бушуева, Д.И. Коровин, Н.Н. Масюк // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. 2013. №6(348). – С. 35-41.
6. Вергилес, Э.В. Анализ принципов управления Анри Файоля [Текст] / Э. С. Вергилес . - М.: Изд-во Моск. гос. ун-та экономики, статистики и информатики, 2001. - 28 с.
7. Лапыгин, Ю.Н. Управленческие решения: учебное пособие [Текст] / Ю.Н. Лапыгин, Д.Ю. Лапыгин. – М.: Эксмо, 2009. – 448 с.
8. Мескон, М. Основы менеджмента: пер. с англ. – 2-е изд. [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 2004. - 800 с.
9. Сухарев, О.С. Теория дисфункции экономических систем и институтов [Текст]. - М.: Ленанд, 2014. - 144 с.