Райченко Александр Васильевич

д-р экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва, Российская Федерация

ORCID: 0000-0001-5776-013X**e-mail:** a.v.raychenko@bk.ru**Raychenko Aleksandr**

Doctor of Economic Sciences, State University of Management, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0001-5776-013X**e-mail:** a.v.raychenko@bk.ru

НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗНООБРАЗИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Публикация представляет первичные материалы и промежуточные выводы, проводимого автором фундаментального исследования, призванного установить корреляцию между разнообразием и эффективностью организации управления. Актуальность выявления этого соотношения резко возрастает с развитием и реализацией программ цифровизации управления, неизбежно формализующих, унифицирующих и, в конечном счете, ограничивающих выделение, мобилизацию и использование ресурсов воздействия. Наиболее контрастно исследуемые соотношения выделяются, анализируются и оцениваются на примерах разработки и реализации стратегии и тактики управления кризисным развитием, проявляющихся в наглядных и широко обсуждаемых ситуациях отечественной и зарубежной практики выработки, принятия и реализации целенаправленных воздействий. Публикация представляет постановку проблемы, исследование и разрешение которой предлагается ею на широкое и разностороннее обсуждение в профессиональной научной среде.

Ключевые слова: воздействие, необходимость, организация, разнообразие, ресурсы, решение, соотношение, управление, эффективность.

Цитирование: Райченко А.В. Необходимость разнообразия и эффективность управления // Вестник университета. 2020. № 8. С. 20–24.

THE NEED FOR DIVERSITY AND MANAGEMENT EFFICIENCY

Abstract. The publication presents primary materials and intermediate conclusions of the author's fundamental research aimed at establishing a correlation between the diversity and effectiveness of management organization. The relevance of identifying this ratio increases dramatically with the development and implementation of digitalization management programs, which inevitably formalize, unify and ultimately limit the allocation, mobilization and use of impact resources. The most contrasted studied relationships are distinguished, analysed and evaluated using examples of the development and implementation of crisis management strategies and tactics, which are manifested in clear and widely discussed situations of domestic and foreign practice in the development, adoption and implementation of targeted impacts. The publication presents a statement of the problem, the study and solution of which is offered by it for a wide and diverse discussion in the professional scientific environment.

Keywords: correlation, decision, diversity, efficiency, impact, management, necessity, organization, resources.

For citation: Raychenko A.V. (2020) The need for diversity and management efficiency. *Vestnik universiteta*. I. 8, pp. 20–24. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-8-20-24

Выявление и рассмотрение взаимосвязей между определением необходимого разнообразия ресурсов и условий, с одной стороны, и достижением максимальной эффективности, вырабатываемого и осуществляемого на их основе целенаправленного воздействия – с другой, не является принципиально новой задачей [5]. Вместе с тем ее конструктивное разрешение все чаще сталкивается с усилением тенденций унификации, стандартизации, универсализации в качестве так или иначе активно востребуемых трендов развития социально-экономических организаций и управления ими [1]. Последнее время эти противоречия особенно контрастно проявляются на фоне всеобщей глобализации, вольно или невольно, но последовательно ограничивающей, если не сокращающей разнообразие форм, инструментов, механизмов организации и управления [4]. Вместе с тем устойчивые тенденции противодействия этому тренду перманентно обозначаются

© Райченко А.В., 2020. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2020. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

при постановке и решении задачи определения оптимального сочетания необходимости и достаточности разнообразия в организации управления, обеспечивающего адекватный учет содержания, специфики и особенностей функционирования современных объектов и процессов целенаправленного воздействия на них.

Проведенные автором исследования наглядно показывают, что расширение разнообразия, как правило, ведет к усложнению определения, восприятия и, в конечном счете, ограничению составляющих любых сложных формирований, которыми традиционно представляются не только объекты, но и собственно сами воздействия [4]. Этим объясняется ожидаемое и активно распространяющееся стремление к унификации форм, стандартизации построений, универсализации процедур выработки, принятия и реализации управленческого воздействия на любые организации. Особенно мощно такие тенденции активизировались с развитием постановки и реализации широкого спектра программ цифровизации, изначально основывающихся на совершенно необходимой для их осуществления формализации многообразия, так или иначе, приводящей к его ограничению [6]. Более того, очевидно необходимое на этапе разработки, внедрения и освоения применения инновационных цифровых ресурсов определенное ограничение разнообразия, вырабатываемых и применяемых на их основе управленческих воздействий, демонстрирует устойчивую тенденцию к закреплению в арсенале наиболее востребованных инструментов.

Универсальная оценка эффективности управления, как отношения получаемых результатов к осуществленным для их достижения затратам, изначально предполагает наличие необходимого и достаточного разнообразия вариантов решения, сопоставление которых по выбираемому спектру индикаторов, определяет обоснованный выбор наиболее целесообразного в конкретной ситуации способа воздействия. Именно разнообразие формирует, проявляет и позволяет сопоставлять реальную значимость привлекаемых управлением: социальных, экономических, административных и других ресурсов, необходимого выбора спектра прогнозов, альтернативных решений, вероятных результатов, обеспечивая поле сравнимости, возможность избирательности и, в конечном счете, потенциал оптимизации наиболее эффективного варианта целенаправленного воздействия [4]. Это обусловлено изначальным определением эффективности в качестве показателя соотносительности, как вероятностно рассчитываемой, так и реально оцениваемой по фактически осуществленным затратам и непосредственно полученным результатам. Все это необходимо востребует формирование, привлечение, использование конструктивных цифровых ресурсов обеспечения разнообразия позволяющих целенаправленно обуславливать и адекватно оценивать эффективность управления.

Бурно развивающиеся тенденции глобализации, увлекают управляющие системы многих социально-экономических формирований на перенос, повторение, копирование, не редко без адаптации к реальным условиям, стандартов механизмов и процедур типового целенаправленного воздействия. Наглядным примером этого стала практически глобальная стандартизация «ISO Standards», мало где учитывающая понятное каждому на уровне бытового подсознания и действующее в процессах и системах управления правило: «Что для одного хорошо, для другого...!». Потенциально обеспечивая разнообразие выбора решений с учетом специфики объекта, «ISO Standards» на практике применяется в рамках установленных стандартами направлений организации, что не учитывает условия инновации, беспрецедентностью расширяющей разнообразие. Это обусловило кардинально различные результаты внедрения такой стандартизации, во многом зависящие от, ментально обусловленных социальной группой, качеств. Анализ таких и множества подобных им примеров предупреждает профессионального пользователя об определяющем значении применения принципа необходимого разнообразия в организации процедур выработки, принятия и реализации целенаправленных воздействий, обеспечивающем повышение эффективности управления. Так, наглядным примером недальновидного копирования зарубежных подходов стала реализация программы оптимизации управления отечественным здравоохранением, обострившая ситуацию в отрасли перед наступившим кризисом. Горьким, но всемирно признанным уроком отказа от поиска необходимого разнообразия, стал выбор стратегии и тактики организации антикризисного управления в борьбе с преодолением нарастания пандемии COVID-19 ряда администраций западных сообществ.

Особенно высокую цену пренебрежения учета таких ментальных ресурсов населения, как дисциплинированность, солидарность, ответственность, платят страны, чьи управляющие элиты сочли сохранение, установленных ими псевдodemократических и демографических правил, более предпочтительным приоритетом, нежели жизни собственных граждан. Наиболее контрастно, это проявилось в отказе от адаптации разрабатываемых решений к ментально устоявшимся, достоверно прогнозируемым реакциям населения, на состав,

содержание, контроль исполнения и других ресурсов управления, реально осуществляемых жестких дисциплинарно административных воздействий. К сожалению, недопустимо высокой ценой такого пренебрежения стали жизни людей, доверивших управление муниципальными, региональными, федеральными формированиями, руководителям, не владеющим профессиональными навыками обеспечения необходимости разнообразия при выработке принципиально важных решений. На это прямо указывает исключительно высокий разброс удельного веса жертв, преодолеваемой пандемии в разных муниципальных образованиях, регионах, странах, с учетом климатических, социальных, экономических и других разнообразных условий их развития в качестве ресурсов управления. Понимание и реализация необходимости разнообразия сочетания этих и иных ресурсов принимаемых решений, проявились, в ряде из них, слишком поздно, обусловив негативные результаты и крайнюю неэффективность антикризисного управления соответственно, что еще станет предметом всестороннего анализа и соответствующей оценки.

Широко распространенное в свое время в практике управления самыми различными организациями «повсеместное внедрение передового опыта» без необходимого учета разнообразия конкретных условий постановки и применения, разработанных на его основе механизмов и процедур целенаправленного воздействия, является наглядной иллюстрацией проявления исследуемых зависимостей. Так, например, процессы реализации решений самого высшего уровня управления СССР «о переходе на двух – трехзвенную систему управления» сталкиваясь с региональной и отраслевой спецификой практического осуществления, порождали обоснование смены принятых приоритетов на такие альтернативные, как, например, «создания территориально-производственных комплексов и промышленных узлов» [2, с. 128; 3, с. 26]. Отражая разнонаправленные тенденции реформирования организации управления, такие инвариантно необоснованные решения явились наглядным свидетельством неадекватного применения принципа необходимого разнообразия в разработке и реализации стратегии управления экономическим развитием с учетом конкретных условий, что подтвердил со временем отказ от таких форм и методов проведения радикальных преобразований объектов и моделей управления.

В качестве наглядного примера развития деструктивных тенденций копирования проявился устойчивый приоритет стремления «догнать и перегнать», так свойственный для ментальности ряда отечественных руководителей практически на всех уровнях управления. Конструктивно не учитывая, что любой догоняющий в чем-то повторяет, в том числе, неудачные стадии и ограниченные варианты решений пройденного пути, такая тактика изначально угнетала проявления разнообразия потенциала креативности как исключительно важного ресурса любой формы конкуренции. Формируемое уходом от поддержания необходимого разнообразия, настойчиво навязываемое единообразие само по себе проявляется необоснованной централизацией процессов и систем управления, обеспечивающей типизацию, унификацию, универсализацию принимаемых решений. Понятно, что подобные опции изначально приоритетно предпочтительнее для любого центра управления, чем необходимость детального изучения конкретных условий, непосредственного учета реальной ситуации, адаптации каждого решения к исключительно разнообразным факторам и возможным последствиям его реализации.

Проанализированные выше проявления негативных тенденций не отрицают изначальной конструктивности стандартизации, целесообразности и полезности ее применения, но обращают внимание на необходимость обеспечения учета конкретных условий, объектной специфики, процессных особенностей и, прежде всего, ресурсного разнообразия: тактики организации управления, рассматриваемых вариантов развития ситуации, ранжируемого состава необходимых и допустимых решений, ожидаемых реакций и вероятных результатов. Уже первые материалы и результаты исследования корреляции разнообразия и эффективности управления наглядно демонстрируют необходимость установления определенного равновесия учета и мобилизации возможностей такого соотношения. Прежде всего, оно призвано обеспечить ограничение активно развивающихся трендов централизации, стандартизации, формализации управления, чем, в конечном счете, и обуславливается устойчивая тенденция децентрализации процедур выработки и осуществления целенаправленного воздействия, максимального приближения уровня принятия решения к объекту его реализации. Очевидно, что основным двигателем таких тенденций, изначально является постановка и реализация принципа необходимого разнообразия в качестве одного из ключевых приоритетов разработки и осуществления стратегии и тактики управления организацией в реальных условиях ее функционирования и развития в турбулентной среде открытой рыночной конкуренции.

Ключевое значение, соблюдение требований принципа необходимого разнообразия приобретает при формировании профессионального состава персонала управления, традиционно осуществляемое значительной частью отечественных руководителей подбором «команды единомышленников». К сожалению, нередко под этим понимаются гарантии «личной преданности» персоналии руководителя, существенным образом дезавуирующие совершенно необходимое для всесторонней оценки ситуации, решения, результата, разнообразие подходов, позиций, инициатив профессионалов. Более того, формируя состав команды по «своему образу и подобию», такой руководитель изначально исключает любые варианты обеспечения необходимого разнообразия из приоритетных принципов управления организацией. Понятно, что обусловленный разнообразием плюрализм, так высоко оцениваемый штатно применяемым американским менеджментом принципом «сдержек и противовесов», существенным образом усложняет руководство такой командой. Вместе с тем он создает совершенно необходимые условия оптимизации вырабатываемого решения, обеспечивая всесторонний критический анализ, независимость комплексной оценки и ответственность осознанного исполнения каждым из участников его разработки и реализации.

Приведенные в настоящей статье материалы и результаты исследования обосновывают выявление устойчивых связей рассматриваемых понятий, определяют их воздействие на эффективность управления, показывая, в частности, что применение принципа необходимого разнообразия в управлении организацией изначально должно предусматривать всеобщий и повсеместный формат. Проведенный анализ убедительно доказывает, что именно такой подход способен уверенно обеспечить возможность сравнения, сопоставления, выбора целей, ресурсов, решений, результатов из достаточного спектра расчетных, возможных и вероятных вариантов. Вместе с тем всеобщий и повсеместный формат применения этого принципа позволяет инвариантно обеспечить действительно обоснованный отбор, конструктивную разработку и результативную реализацию целенаправленного воздействия, максимизирующие, в конечном счете, эффективность управления организацией. Понятно, что применение принципа необходимого разнообразия само по себе не гарантирует достижение цели или исключение неудач, но целенаправленно обеспечивает условия адекватного прогнозирования, комплексного моделирования, процедурного программирования и результативного осуществления всесторонне обоснованного варианта целенаправленного воздействия.

Проведенные автором исследования, проанализированные примеры и приведенные в настоящей публикации обоснования позволяют достаточно убедительно утверждать, что необходимость мобилизации разнообразия составляющих всего спектра востребованных: социальных, экономических, организационных ресурсов, как и их конструктивно разнообразного сочетания в конкретных вариантах принимаемых и реализуемых решений, является одним из определяющих факторов повышения эффективности управления. В реальных условиях формирования, функционирования и развития эффективной организации обеспечение необходимого разнообразия всего спектра ресурсов управления, их сочетания и использования становится определяющим условием ее устойчивости, обеспечивающим выявление, мобилизацию и реализацию потенциала ее конструктивного взаимодействия в окружающей среде. Приведенные в настоящей публикации обоснования впервые устанавливают многофакторные матричные корреляции разнообразия и эффективности управления, обеспечивающие возможности содержательной проработки и последовательной оптимизации объектной адаптации осуществляемых управленческих воздействий. Дальнейшее развитие фундаментальных исследований установленных корреляций, в свою очередь, изначально требует сопоставления необходимого разнообразия широкого спектра научно обоснованных позиций, оценок, точек зрения ученых и практиков, чему, на взгляд автора, может конструктивно содействовать обсуждение содержания настоящей публикации.

Библиографический список

1. Агафонов, В. А. Кластерная стратегия и принцип необходимого разнообразия // Экономическая наука современной России. – 2015. – № 1. – С. 28-42.
2. Андреев, В. К. Способы формирования объема хозяйственной компетенции // Избранное. – М.: Российский государственный университет правосудия, 2017. – С. 128-137.
3. Бочкова, Е. В., Кузнецова, Е. Л., Сидоров, В. А. Кластер, как институциональная структура в системе территориального разделения труда: монография. – Краснодар: Новация, 2014. – 160 с.

4. Райченко, А. В. Эволюция парадигмы управления: монография. – М.: Русайнс, 2020. – 202 с.
5. Хомяков, В. Н. Кибернетика, закон необходимого разнообразия и разработка прогнозов экономических показателей // Известия Тульского Государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2014. – № 1-1. – С. 128-141.
6. Raichenko, A. V. Staff attitude analysis digitalization of corporate governance // Global Journal of Human Social Sciences. – 2019. – No. 9. – Pp. 12-16.

References

1. Agafonov V. A. Klasternaya strategiya i printsip neobkhodimogo raznoobraziya [*Cluster strategy and the principle of necessary diversity*]. Ekonomicheskaya nauka sovremennoi Rossii [*Economics of Contemporary Russia*], no. 1, pp. 28-42.
2. Andreev V.K. Sposoby formirovaniya ob"ema khozyaistvennoi kompetentsii [*Ways of forming the scope of economic competence*]. Izbrannoe [*Favourites*]. Moscow, Rossiiskii gosudarstvennyi universitet pravosudiya, 2017, pp. 128-137.
3. Bochkova E. V., Kuznetsova E. L., Sidorov V. A. Klaster, kak institutsional'naya struktura v sisteme territorial'nogo razdeleniya truda: monografiya [*The cluster as an institutional structure in the system of territorial division of labor: monograph*]. Krasnodar, "Novatsiya", 2014. 160 p.
4. Raichenko A. V. Evolyutsiya paradigmy upravleniya: monografiya [*The evolution of the management paradigm: monograph*]. Moscow, Rusains, 2020. 204 p.
5. Khomyakov V. N. Kibernetika, zakon neobkhodimogo raznoobraziya i razrabotka prognozov ekonomicheskikh pokazatelei [*Cybernetics, the law of necessary diversity and the development of forecasts of economic indicators*]. Izvestiya Tul'skogo Gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki [*Izvestiya Tula State University. Economic and Legal Sciences*], no. 1-1, pp. 128-141.
6. Raichenko A. V. Staff attitude analysis digitalization of corporate governance. Global Journal of Human Social Sciences, 2019, no. 9, pp. 12-16.