

*В. В. Кривошеев, С. Н. Макаров*

## ОСНОВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ СОЦИАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТНОЙ СИСТЕМЫ

*Рассмотрены вопросы эмпирической операционализации базовых индикаторов социально-управленческой экспертной системы. В качестве данных индикаторов выступают руководство, лидерство и лидерское управление. Предлагается анализ динамики проявления этих индикаторов. Делается вывод о том, что современный процесс организационного управления эволюционирует в сторону использования ресурсов управления, ориентированных на социальные аспекты внутриорганизационных взаимодействий.*

*This article considers the empirical operationalization of basic indicators of social and administrative expert system. These indicators include management, leadership, and leading management. The authors analyze the dynamics of manifestations of these indicators. It is concluded that the modern process of organizational management evolves towards using management resources focusing on the social aspects of intra-organizational interactions.*

**Ключевые слова:** экспертная система, руководство, лидерство, лидерское управление, факторный анализ, управление, организация.

**Key words:** expert system, management, leadership, leader management, factorial analysis, management, organization.



Одной из ключевых проблем современной социологии управления является определение наиболее эффективных путей разработки и реализации управленческих решений, повышения степени зрелости всей системы взаимодействий в управленческой подсистеме на разных уровнях социальной организации. В качестве одного из перспективных приемов решения этого вопроса выступает деятельность социальных управленческих экспертных систем. В свою очередь, успешное развитие таких систем заключается в обеспечении определенной последовательности действий. Среди них обоснование такой модели экспертной системы, которая позволила бы воссоздавать управленческое знание, на теоретическом уровне инновировать, то есть постоянно обновлять управленческое мышление (причем на самом современном уровне).

Чтобы экспертная система объективно отражала специфику организационных взаимодействий, полезно провести математический анализ полученных с помощью этой системы данных. Это позволит, с одной стороны, оценить качество самой системы, а с другой — выявить некоторые закономерности как в функционировании экспертного сообщества, представляющего эту систему, так и в его взаимодействии с управляющей подсистемой. Итогом может послужить создание оптимального процесса всех взаимодействий как результата, суммирования совокупного теоретического знания экспертов и повседневного эмпирического подтверждения их идей, суждений и т.п. Понятно, что сказанное имеет существенное прикладное значение для дальнейшего использования экспертной системы в практике управленческой деятельности: в ситуации, когда пользователь социально-управленческой экспертной системы может сравнивать управленческие взаимодействия в конкретной обстановке организационной деятельности с неким эмпирически выверенным эталоном, который уже получил свое воплощение на стадии математического анализа.

Для характеристики полученных эмпирических данных в распоряжении современного исследователя имеется достаточно большой арсенал методов их обработки. Важно только учитывать, что, исследуя процесс оптимальных управленческих взаимодействий, полезно, по нашему представлению, исходить из трех основных слагаемых и одновременно показателей эффективности таких взаимодействий — руководство, лидерство и лидерское управление, которые должны быть операционализированы, то есть сведены до уровня, позволяющего использовать для их оценки методы математического анализа. Как представляется, операционализация указанных показателей эффективности может быть сведена к следующим содержательным аспектам.

Лидерство сводится нами к социально важным свойствам личности, обеспечивающим качество и эффективность организационного управления. Таким образом, в данном слагаемом эффективности управления акцент делается на индивидуальных характеристиках (умение лидером выделять главное на каждом этапе деятельности, способность объединять людей, определенная харизматичность и т.п.). Руководство рассматривается как легитимная форма осуществления власти, формально реализующая функции управления в организации. В этом случае выделяются показатели общепризнанности действий руководителя, не-



зыблемость его авторитета, закреплённость его функций в неких документах. Лидерское управление анализируется с позиций актуализации качеств руководителя, способности на деле реализовать качества лидера. Именно лидерское управление представляется как своего рода катализатор эффективных властных отношений, способствующих достижению организационных целей. Вероятно, это наиболее сложно детализируемый показатель. И все же основное в нем — способность согласовать свои усилия с усилиями подчиненных, включенность их в общий управленческий процесс.

Наиболее разностороннее изучение предложенных показателей эффективности управленческих взаимодействий позволяет выполнить такая процедура обработки данных, как факторный анализ. Факторный анализ — это способ многомерного статистического исследования результатов, который представляет в наиболее лаконичной форме информацию о структуре связей наблюдаемых признаков изучаемого (в нашем случае социального) процесса управления, степени их проявления, а также выделяет зависимость признаков от других характеристик, их описывающих.

Механизм факторного анализа базируется на интерпретации показателей некой формальной модели через изучение степени проявления признаков, описывающих данные показатели [1, с. 68]. Это результат реализации в программе исследования принципа «простой структуры» Терстоуна [2, р. 118]. Речь идет о том, что выделяются показатели модели, которые описывают эффективный процесс управления (в нашем случае через такие предложенные показатели, как руководство, лидерство, лидерское управление). Их можно условно назвать базовыми. Такой подход не противоречит самой сути факторного анализа, основной смысл которого заключается в том, что каждый наблюдаемый признак можно выразить в виде суммы других признаков, обладающих своим коэффициентом проявления [3]. Значения этих коэффициентов, называемых факторными нагрузками, являются результатом вычислительной процедуры факторного анализа.

Следует отметить, что факторные нагрузки — величины, обусловленные предпочтениями респондентов относительно степени их проявления в каждой конкретной ситуации, что определяется вопросами, которые могут содержаться в анкете социологического исследования. Таким образом, факторы возможно описывать в качестве признаков, характеризующих значения наблюдаемых показателей и способствующих корреляции между ними. По нашему мнению, для выявления эффективности экспертной системы важна содержательная интерпретация заявленной модели и результатов ее факторного анализа. Поэтому целесообразно рассматривать признаки, имеющие максимальные абсолютные значения факторных нагрузок, а затем анализировать семантику этой группы признаков, то есть ее своеобразный «физический смысл».

Рассматривая закономерности проявления факторов модели первого уровня факторологической интерпретации данных, следует отметить, что все заявленные индикаторы в ходе проведенного нами исследования получили значимые показатели. Это свидетельствует о возможности работы экспертной системы на основе трех направлений управленческих взаимодействий: руководства, лидерства и лидерского управления. Динамика проявления факторов отражена на рисунке.

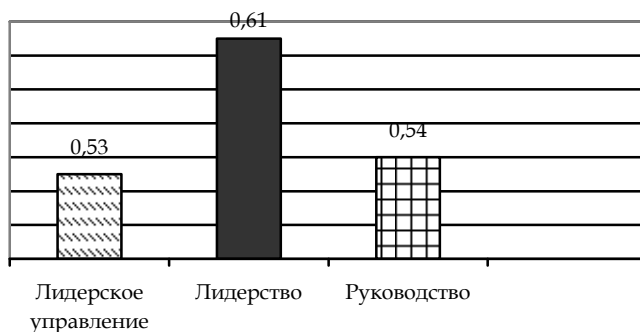


Рис. Динамика проявления факторов управления (в единицах измерения по вертикальной шкале от 0 до 1, где 0 – отсутствие фактора, 1 – наиболее сильное проявление фактора)

Ведущим фактором, как видим, выступает лидерство. Согласно комментариям экспертов, именно лидерство – наиболее значимый фактор в процессе управления вследствие обладания ресурсами, которые имеют социальное происхождение<sup>1</sup>. Это подтверждение формального статуса руководителя организационным авторитетом, являющимся производной от одобрения действий руководителя не столько в профессиональной сфере, сколько в сфере его неформальных контактов, в своеобразной стилистике взаимодействия с подчиненными. Такая организационная политика предполагает ориентацию на социальные стимулы управления, диктует выход организационных взаимодействий на командный уровень, когда ответственность за результат работы носит коллективный характер.

Руководство как наиболее известный экспертам механизм управленческих взаимодействий занимает по степени значимости условное второе место. Условной эту позицию можно назвать потому, что показатели, которые характеризуют этот фактор, ненамного отличаются от показателей лидерского управления. Однако обоснование этих позиций экспертным сообществом качественно отличается. Руководство – безусловный ресурс управления, так как формально легитимизирует статус руководителя в организационном пространстве. Это исходная социальная позиция, в процессе реализации которой можно сделать заключение о профессионализме руководителя. Рассматриваемую категорию наполняют индикаторы, не содержащие эмоциональной окраски. Руководство отражает всю палитру организационных традиций. Динамика показателей руководства показывает приоритеты тех управленческих конструкций, которые с большой долей прагматизма характеризуют организацию, презентуют ее во внешней среде, наполняют содержанием понятие «корпоративная идентификация». Безусловно, органы государственной власти – это сфера, где фактор «руководство» и его реализация в конкретных взаимодействиях задает деятельностную тональность всей организационной конструкции.

<sup>1</sup> Результаты социологического исследования, проведенного С.Н. Макаровым в Москве, Барнауле, Калининграде, Калуге, Нижнем Новгороде, Орле, Смоленске. Число опрошенных экспертов – 627 человек.



Лидерское управление — самая сложная категория как с точки зрения своей структуры, так и с позиции употребления в практике управления. Она совмещает статусные управленческие ресурсы лидера и руководителя, но не исчерпывается только ими. Для использования лидерского управления, его ресурсосодержащей стороны, необходимо умение дополнять процесс взаимодействия в коллективе новыми характеристиками, причем эти характеристики — не результат наличия у субъекта или объекта управления тех или иных качеств. Это, скорее, такие качества, которые являются продуктом совместных усилий в конкретной профессиональной деятельности.

Таким образом, каждый компонент нашей модели имеет репрезентативные показатели. В данном случае эксперты полагают, что система неформальных отношений, умение руководителя выстраивать модели общения, которые оцениваются всеми участниками этого процесса как социально комфортные, индивидуальные для каждого и соответствующие целям и задачам организации в целом, являются наиболее эффективными для управления. Тем не менее традиционные управленческие ресурсы подтверждают возможность своего использования в администрировании. Вероятно, мы наблюдаем новый тренд, такой ресурс, как руководство, постепенно утрачивает свои ведущие позиции, а такой сложный с точки зрения практической актуализации управленческий ресурс, как лидерское управление, еще не занял основное место в ресурсном наборе руководителя. Лидерство в этом случае представляется наиболее актуальным ресурсом и может рассматриваться либо как самостоятельный действенный ресурс, либо как промежуточный этап в общем эволюционном процессе управленческих трансформаций.

### Список литературы

1. Жуковская В., Мучник И. Факторный анализ в социально-экономических исследованиях. М., 1976.
2. Thurstone L., Chave E. The measurement of attitude. Chicago, 1929.
3. Елисеева И., Рукавишников В. Логика прикладного статистического анализа. М., 1982.

### Об авторах

Владимир Вениаминович Кривошеев — д-р социол. наук, проф., Балтийский федеральный университет им. Канта, Калининград.  
E-mail: krivs48@rambler.ru

Сергей Николаевич Макаров — канд. социол. наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва.  
E-mail: snmak75@mail.ru

### About the authors

Prof Vladimir Krivosheev, I. Kant Baltic Federal University, Kaliningrad.  
E-mail: krivs48@rambler.ru

Dr Sergey Makarov, Ass. Prof., Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow.  
E-mail: snmak75@mail.ru