

Распределение ресурса времени при реализации процесса управления сложными социально-экономическими системами: философский аспект

The allocation of time resources in the implementation of the management process of complex socio-economic systems: a philosophical aspect

Тебекин А.В.

Д-р техн. наук, д-р экон. наук, профессор, почетный работник науки и техники Российской Федерации, профессор кафедры менеджмента Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД России
e-mail: Tebekin@gmail.com

Tebekin A.V.

Doctor of Engineering, Doctor of Economics, professor, honorary worker of science and technology of the Russian Federation, professor of department of management of the Moscow State Institute of International Relations (University) MFA of Russia
e-mail: Tebekin@gmail.com

Аннотация

Рассмотрены вопросы распределения ресурса времени при реализации основных функций менеджмента на различных иерархических уровнях управления. Показано, что в классическом варианте, в соответствии с законом сохранения, это время на различных иерархических уровнях управления неизменно, что соответствует модели «наклонного цилиндра». Описаны причины деформации распределения ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления на различных иерархических уровнях менеджмента, проявляющихся в переходе от модели «наклонный цилиндр» к моделям «песочные часы» или «бочка». Даны рекомендации по устранению указанных деформаций в интересах обеспечения максимальной пропускной способности системы управления.

Ключевые слова: распределение ресурса времени, реализация процесса управления, сложные социально-экономические системы, философский аспект.

Abstract

The issues of time resource distribution are considered when implementing the main management functions at various hierarchical levels of management. It is shown that in the classical version, in accordance with the law of conservation, this time at various hierarchical levels of control is constant, which corresponds to the “inclined cylinder” model. The reasons for the deformation of the distribution of time resources allocated to the implementation of basic management tasks at various hierarchical levels of management, which manifest themselves in the transition from the inclined cylinder model to the hourglass or barrel models, are described. Recommendations are given to eliminate these deformations in the interests of ensuring the maximum throughput of the control system.

Keywords: time resource distribution, implementation of the management process, complex socio-economic systems, philosophical aspect.

Процесс управления сложными социально-экономическими системами (ССЭС) как совокупность отдельных видов деятельности, направленных на упорядочение и координацию функционирования и развития предприятия (организации, компании, холдинга и т.д.) и отдельных его элементов в интересах достижения поставленных перед ними целей, решает задачи различных уровней в зависимости от их масштабности по охвату функциональных блоков и времени реализации поставленных задач.

Основными типами решения таких задач при управлении ССЭС являются оперативные, тактические и стратегические решения, основные характеристики которых представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные характеристики оперативных, тактических и стратегических решений, используемых при управлении сложными социально-экономическими системами

№	Характеристики решений	Тип управленческих решений		
		оперативные	тактические	стратегические
1	Направленность решений	Направлены на решение ежедневных, текущих задач управляемой ССЭС	Направлены на решение задач, связанных с поддержанием устойчивости, гармоничности взаимодействия и работоспособности всех элементов управляемой ССЭС в краткосрочной перспективе (как правило, в рамках одного года)	Направлены на решение стратегических задач обеспечения развития и совершенствования управляемой ССЭС, в том числе связанных с переводом управляемой системы в качественно новое состояние в долгосрочной перспективе
2	Основные составляющие управления	Оперативное планирование, реализация, контроль и корректировка текущих процессов функционирования ССЭС	Технологии исследования конъюнктуры, тактического планирования, организации, контроля и мотивации процессов реализации тактических задач в ССЭС	Долгосрочный прогноз, стратегический анализ, разработка и реализация стратегии развития ССЭС
3	Уровень менеджмента	Низовой (Low management)	Средний (Middle management)	Высший (Top management)

При решении оперативных, тактических и стратегических задач управления ССЭС принципиальное значение имеет рациональное распределение ресурса времени, связанного с выполнением основных функций управления на различных уровнях управления (см. табл. 1).

Целью данных исследований является исследование с философских позиций вопросов распределения ресурсов времени при реализации процесса управления ССЭС.

Необходимо отметить, что вопросам распределения ресурсов времени посвящено

достаточно большое количество трудов, в том числе Д. Аллена [1], И. Адизеса [2], Г. Архангельского [3], Л. Вандеркам [4], А. Верещагина [5], А. Горбачева [6], Д. Кеннеди [7], С. Кови [8], Кузнецовой И. [9], М. Лессера [10], Дж. Моргенштерн [11], М. Уоткинса [12], Дж. Шоула [13] и др.

Однако большинство известных работ, посвященных вопросам распределения ресурсов времени в процессе управления, сосредоточено на хронологическом распределении ресурсов лицом, принимающим решение, как индивидом.

В данном же исследовании акцент сделан на распределении ресурса времени между управленцами разных иерархических уровней в рамках крупной ССЭС (компания, корпорации и т.д.).

Классическая схема распределения ресурсов времени на различных иерархических уровнях управления ССЭС по различным функциональным задачам представлена в табл. 2 [14]. При этом трехуровневая система управления, представленная в табл. 2, рассматривается как пример. На самом деле количество уровней управления в анализируемой компании как ССЭС может быть любым.

Таблица 2

Классическая схема распределения ресурсов времени на различных иерархических уровнях управления ССЭС по различным функциональным задачам

Состав решаемых задач и распределение ресурса времени на их выполнение			Уровень управления
Исполнение	Основные функции управления: маркетинг, планирование, оперативное руководство, контроль, мотивация	Общение	Top management
10%	40%	50%	
Исполнение	Основные функции управления: маркетинг, планирование, организация, оперативное руководство, контроль, мотивация	Общение	Middle management
30%	40%	30%	
Исполнение	Основные функции управления: маркетинг, планирование, организация, оперативное руководство, контроль, мотивация	Общение	Low management
50%	40%	10%	

Как следует из результатов представленных исследований (табл. 2), время, выделяемое на реализацию основных функций менеджмента (маркетинг, планирование, организация, оперативное руководство, контроль, мотивация), не зависит от иерархического уровня управления ССЭС. Фактически, рассматривая распределение ресурса времени между разными задачами у менеджеров различных уровней, можно сказать, что графически время на выполнение основных задач управления представляется в виде модели «наклонной шахты» («наклонного цилиндра» – рис. 1), в которой диаметр по всей длине составляет 40% от общего ресурса времени. При том, что одновременно при движении от нижних уровней управления к верхним

происходит перетекание ресурсов времени от исполнительской к коммуникационной (общение).

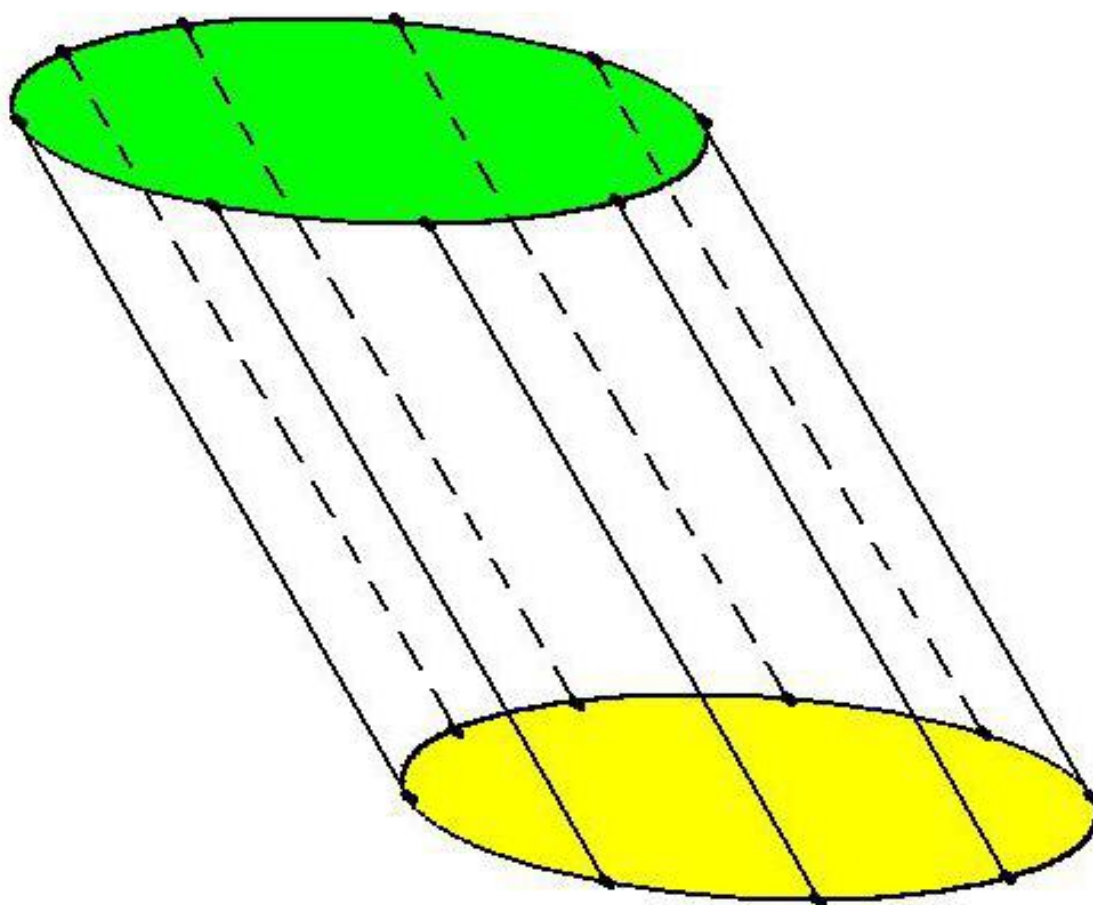


Рис. 1. Модель «наклонного цилиндра», демонстрирующая неизменность ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления менеджерами различных уровней

Применительно к представленной на рис. 1 модели «наклонного цилиндра», традиционно вызывает дискуссию вопрос о том, трансформируется ли форма указанной «наклонной шахты» в зависимости от числа уровней управления, специфики деятельности компании, ее возраста и т.д.?

При этом традиционно рассматривается два варианта геометрической трансформации модели «наклонного цилиндра» («наклонной шахты»), характеризующих распределение ресурса времени, выделяемого на реализацию основных функций управления, на различных иерархических уровнях менеджмента (табл. 1):

– модель «песочные часы» (рис. 2), характеризующая условия, когда на средних уровнях управления ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления, гораздо меньше, чем на верхних и нижних уровнях управления;

– модель «бочка» (рис. 3), характеризующая условия, когда на средних уровнях управления ресурс времени, выделяемый на выполнение основных задач управления, существенно превышает выделяемое на эти задачи на верхних и нижних уровнях управления.



Рис. 2. Модель «песочные часы», характеризующая условия, когда на средних уровнях управления ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления, гораздо меньше, чем на верхних и нижних уровнях управления



Рис. 3. Модель «бочка», характеризующая условия, когда на средних уровнях управления ресурс времени, выделяемый на выполнение основных задач управления, существенно превышает выделяемое на эти задачи на верхних и нижних уровнях управления

Если анализировать процессы управления в компании, в которой распределение ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления на различных иерархических уровнях, подчиняется модели «песочные часы» (рис. 2), то можно дать им следующую характеристику.

В основе трансформации модели распределения ресурса времени «наклонный цилиндр» в модель «песочные часы» могут лежать:

- недостаточный уровень компетенции управленцев на уровне Middle management;
- отсутствие у высшего руководства (Top management) доверия своим непосредственным подчиненным (Middle management);
- искусственный характер (надуманность) создания уровня (или одного из уровней) Middle management, что, к сожалению, далеко не редкость в отечественных государственных корпорациях, где проблема раздутости штатов именно в управленческих звеньях, обусловленная природой источников финансирования, стоит очень остро;
- и т.д.

Необходимо отметить, что в зависимости от причин трансформации модели распределения ресурса времени «наклонный цилиндр» в модель «песочные часы»

необходимо принять те или иные управленческие решения, чтобы перераспределить ресурс времени, выделяемого на выполнение основных задач управления на различных иерархических уровнях менеджмента, до объемов, соответствующих модели «наклонный цилиндр».

Аналогичным образом обстоит дело и в случае, когда распределение ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления на различных иерархических уровнях менеджмента, поначалу модели «бочка» (рис. 3).

Если на нижнем уровне менеджмента (Low management – см. табл. 2) ресурс времени, выделяемый на выполнение основных задач управления, гораздо меньше, чем на среднем уровне (Middle management), то это может свидетельствовать о сильной диспропорции в компетенции менеджеров низового и среднего звена, приводящей к перегрузке последних.

Если на верхнем уровне менеджмента (Top management – см. табл. 2) ресурс времени, выделяемый на выполнение основных задач управления, гораздо меньше, чем на среднем уровне (Middle management), то это может свидетельствовать, например, о том, что менеджмент верхнего звена в силу недостаточной компетенции во многом носит декоративный характер, выполняя преимущественно представительские функции, и перекладывая значительный объем задач, связанных с выполнением основных задач управления, на управленческое звено среднего уровня.

Таким образом, деформация распределения ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления на различных иерархических уровнях менеджмента, от модели «наклонный цилиндр» к моделям «песочные часы» или «бочка» свидетельствует об отклонении процесса организации от оптимального и требует восстановления, в соответствии с законом сохранения, пропорций распределения ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления, до уровня модели «наклонный цилиндр» («наклонная шахта»), равного 40% от общего ресурса времени на всех иерархических уровнях менеджмента.

Совокупность рекомендаций по устранению деформации распределения ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления на различных иерархических уровнях менеджмента, проявляющихся в переходе от модели «наклонный цилиндр» к моделям «песочные часы» или «бочка» представлена в табл. 3.

Таблица 3

Рекомендации по устранению деформации распределения ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления на различных иерархических уровнях менеджмента, проявляющихся в переходе от модели «наклонный цилиндр» к моделям «песочные часы» или «бочка»

№	Вариант деформации	Причина деформации	Рекомендации по устранению деформации
1	Трансформация из модели «наклонный цилиндр» к модели «песочные часы»	Недостаточный уровень компетенции управленцев на уровне Middle management	Повышение квалификации управленцев на уровне Middle management или их замена
2		Отсутствие у высшего руководства (Top management) доверия своим непосредственным подчиненным (Middle management)	Замена управленцев на уровне Middle management
3		Искусственный характер (надуманность) создания уровня (или одного из уровней) Middle management	Ликвидация лишнего уровня управления Middle management
4	Трансформация из	Сильная диспропорция в	Повышение квалификации

	модели «наклонный цилиндр» к модели «бочка».	компетенции менеджеров низового звена (Low management) и среднего звена (Middle management), в пользу последних, приводящая к их перегрузке	управленцев на уровне Low management или их замена
5		Менеджмент верхнего звена (Top management) в силу недостаточной компетенции во многом носит декоративный характер, выполняя преимущественно представительские функции, и перекладывая значительный объем задач, связанных с выполнением основных задач управления, на управленческое звено среднего уровня (Middle management)	Замена управленцев на уровне Top management
6		Сильная диспропорция в штатной численности менеджеров низового звена (Low management) и среднего звена (Middle management) в пользу последних, приводящая к их перегрузке.	Выравнивание (перераспределение) штатной численности менеджеров низового звена (Low management) и среднего звена (Middle management).

Таким образом, в соответствии с законом сохранения, наибольшую пропускную способность при распределении ресурса времени, выделяемого на выполнение основных задач управления на различных иерархических уровнях менеджмента, обеспечивает модель «наклонный цилиндр». Поэтому любые деформации, связанные с отклонением от этой модели (в частности, модель «песочные часы» или «бочка») для обеспечения максимальной пропускной способности системы управления ССЭС должны быть устранены в соответствии с предложенными рекомендациями.

Литература

1. Дэвид Аллен Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 368 с.
2. Ицхак, Калдерон Адизес Стили менеджмента. Эффективные и неэффективные / Ицхак Калдерон Адизес. – М.: Альпина Паблицер, 2015. – 200 с.
3. Глеб Архангельский. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 272 с.
4. Вандеркам, Лора. Книга о потерянном времени. У вас больше возможностей, чем вы думаете / Лора Вандеркам. – М.: Альпина Паблицер, 2015. – 344 с.
5. Верещагин, Александр. Как все успевать? 4 навыка эффективного управления временем. – С-Пб.: «Весь», 2016. – 224 с.
6. Александр Горбачев Тайм-менеджмент в два счета. – С-Пб.: "Питер", 2009. – 256 с.
7. Кеннеди, Дэн. Жесткий менеджмент. Заставьте людей работать на результат / Дэн Кеннеди. – М.: Альпина Паблицер, 2013. – 299 с.
8. Кови, Стивен. Восьмой навык. От эффективности к величию. Краткая версия. / Стивен Кови. – М.: Альпина Паблицер, 2016. – 653 с.

9. *Кузнецова И.* Ежедневник делового человека / И. Кузнецова. – М.: Питер, 2015. – 368 с.
10. *Лессер, Марк.* Достичь большего, делая меньше. Опыт учителя дзен - успешного бизнесмена / Марк Лессер. – М.: ИГ "Весь", 2015. – 580 с.
11. *Моргенштерн, Джулия.* Тайм менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. / Джулия Моргенштерн. – М.: Добрая книга, 2016. – 256 с.
12. *Уоткинс, Майкл* Первые 90 дней. Стратегии успеха для новых лидеров всех уровней. / Майкл Уоткинс. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 288 с.
13. *Шоул, Джон.* Только вперед! Пошаговое руководство по достижению успеха / Джон Шоул. – М.: Питер, 2014. – 176 с.
14. *Тебекин А.В.* Управление персоналом: учебник. Издание 2-е. – М.: КноРус, 2016. – 624 с.