

УДК 658.5:331.522.4

Мосієнко О.В.

здобувач,

Житомирський національний агроекологічний університет;

викладач,

Житомирський торговельно-економічний коледж

Київського національного торговельно-економічного університету

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ЕФЕКТ РЕФЛЕКСИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто основні проблеми управління персоналом та обґрунтовано необхідність модернізації управлінських процесів через використання новітніх технологій управління заснованих на гуманізації управлінського процесу та визначення людини, як основної рушійної сили розвитку та ефективності діяльності підприємства. Розкрито теоретичні основи теорії синергетики через систему управління персоналом підприємства, охарактеризовано основні положення рефлексивного управління персоналом сільськогосподарських підприємств; визначено поняття та розкрито сутність основних методів рефлексивного управління. Розглянуто наукову думку дослідників теорії рефлексії та синергетичної теорії та визначено, що система управління персоналом є синергетичною системою, що підтверджується наступними властивостями: система є відкритою, встановлює цілі свого існування та змінює їх, розвивається з урахуванням принципів самозбереження та гомеостатичності, система є динамічною ієрархічною та може перебувати у різних станах як і описує синергетика. Визначено синергетичний ефект рефлексивного управління персоналом, що проявляється через виникнення процесів персоналу до успішної діяльності підприємства.

Ключові слова: синергетичний ефект, рефлексія, персонал, управління, самоорганізація.

СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ РЕФЛЕКСИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Мосієнко О.В.

В статье рассмотрены основные проблемы управления персоналом и обоснована необходимость модернизации управленческих процессов через использование новейших технологий управления основанных на гуманизации управленческого процесса и определения человека, как основной движущей силы развития и эффективности деятельности предприятия. Раскрыты теоретические основы теории синергетики через систему управления персоналом. Охарактеризованы основные положения рефлексивного управления персоналом сельскохозяйственных предприятий: определено понятие и раскрыта сущность основных методов рефлексивного управления. Рассмотрено научную мысль основных исследователей теории рефлексии и синергетической теории и определено, что система управления персоналом является синергетической системой, что подтверждается следующими свойствами: система является открытой, устанавливает цели своего существования и изменяет их, развивается на основе принципов самосохранения и гомеостатичности, система является динамичной иерархической и может находиться в разных состояниях которые описывает синергетика. Определен синергетический эффект рефлексивного управления персоналом, который проявляется через возникновение процессов самоорганизации на предприятии, основанных на векторном изменении мотивационных и ценностных ориентаций персонала направленных на успешную деятельности предприятия.

Ключевые слова: синергетический эффект, рефлексия, персонал, управление, самоорганизация.

SYNERGETIC EFFECT OF REFLEXIVE INTERACTION OF PERSONNEL OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

Mosienko Oksana

The main problems of personnel management are considered and the necessity of modernization of managerial processes is substantiated through the use of the latest management technologies based on the humanization of the managerial process and the definition of the person as the main driving force for the development and efficiency of the enterprise. The theoretical foundations of the theory of synergetics are opened through the personnel management system. The main provisions of the reflexive management of the personnel of agricultural enterprises are characterized: the concept is defined and the essence of the basic methods of reflexive control is revealed. On the basis of the analysis, the necessity of modernization of the personnel management system, through the application of advanced innovative management technologies, which are professed in the humanistic direction and based on the socio-psychological methods of personnel management of the enterprise, was substantiated. The basic theoretical positions of reflexive management of personnel of agricultural enterprises are determined. The definition of "reflexive management of the personnel of the enterprise" is formed. The definition

of "reflexive management of the personnel of the enterprise" is formed. The scientific thought of the main researchers of the theory of reflection and synergetic theory is considered. It is determined that the personnel management system is a synergetic system, which is confirmed by the following properties: the system is open, establishes the goals of its existence and changes them, develops on the basis of the principles of self-preservation and homeostaticity, the system is dynamic hierarchical and can be in different states that describes synergetics. The positive socio-economic effect from the introduction of the proposed methods of reflexive management is determined. The synergetic effect of the reflexive personnel management is revealed, which is manifested through the emergence of self-organization processes at the enterprise, based on a vector change in the motivational and value orientations of the personnel aimed at the successful operation of the enterprise.

Keywords: synergetic effect, reflection, personnel, management, self-organization.

Постановка проблеми. Однією з найважливіших і найскладніших сфер діяльності є управлінська діяльність, завдання якої полягає в підтримці зв'язків між членами колективу, в регулюванні їх роботи для реалізації мети та цілей підприємства. Організація, співробітники якої зберігають ригідні стратегії поведінки, стає надзвичайно вразливою в сучасних швидкозмінних економічних умовах. Професійні дії працівників регламентовані функціями та потоками управлінської інформації, але знаходяться під впливом особистісних характеристик людини, що впливає на організацію діяльності персоналу підприємства. Тому актуальним є ініціювати сутнісну перебудову менеджменту основною ознакою якого має бути наявність інноваційного патерну взаємодії різних типів суб'єктів управління (індивідуальних і групових) через використання рефлексивного підходу до управління, який є основою самоорганізації. Система управління що базується на рефлексивній співпраці її елементів визначає людину рушійною силою в діяльності підприємства. Основним завданням рефлексивного управління є підвищення ефективності індивідуальної, і особливо спільної діяльності працівників через пошук такого економічного та соціально-психологічного механізму стимулювання, який забезпечує синтез інтересів різних людей в загальній доцільності спільної професійної дії, направленої на реалізацію цілей підприємства. Рефлексивне управління зменшує опір змінам, завдяки тому, що працівники сприймають зміну, не як певний набір стресогенів сформований невизначеністю, а як поступовий, поетапний власний розвиток працівника поєднаний з розвитком підприємства в цілому. Працівник стає активним учасником такої зміни та прагне залучити до її реалізації більшу кількість колег, при цьому спостерігається мінімальний керівний вплив та синергетичний ефект від рефлексивної взаємодії персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед відомих дослідників синергетики слід відзначити таких вчених, як Ходаківський Є.І., Цаль-Цалко Ю.С., Грабар І.Г. Концепції рефлексивного управління підприємствами присвятили праці такі вчені, як: Друкер П.Ф., Дж. Сорос, Авілов А.В. та інші. Проте, дослідження рефлексивного процесу управління персоналом через синергетичну теорію не розглядалось, хоча саме такий підхід дозволить визначити ефективність рефлексивного управління як основи самоорганізації трудової діяльності колективів.

Постановка завдання. Метою написання статті є розкриття через синергетичну теорію сутності рефлексивного управління персоналом підприємства та визначення синергетичного ефекту від рефлексивної взаємодії елементів управлінської системи. Об'єктом дослідження є процес рефлексивного управління персоналом підприємства в розрізі синергетичної вза-

ємодії елементів системи управління. При написанні статті використовувалися такі методи дослідження, як: системний і структурний аналіз, що дозволяють дослідити сучасні синергетичні та рефлексивні теорії в управлінні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «синергетика» походить від грецького слова, яке означає «діючий разом» та є термінологічно спорідненим з кооперацією що з латинської означає – «співробітництво», що особливо проявляє себе в системі управління персоналом підприємства. Синергетичний підхід, що вивчає загальні закони самоорганізації та взаємодії в системах, формує наукову гіпотезу, що кадровий потенціал сучасних підприємств розкритий лише на третину, а основним інструментом його повноцінного розкриття є рефлексія, як мета діяльність управління, що синтезує в собі риси індивідуальної і спільної діяльності, та ґрунтується на усвідомлення людиною свого місця, активної ролі та функцій в загальній структурі діяльності підприємства. Осмислена взаємодія персоналу і керівництва формує з колективу команду готову працювати на єдину ціль. Така взаємодія вивільняє ресурс, що підвищує продуктивність праці – бажання працювати. Цей ресурс формує синергетичний ефект. Інтерпретація синергетичного ефекту полягає в тому, що загальна сума, або будь яка інша якісна характеристика загального результату завжди більша ніж результат за сумою кожної окремо взятої його складової [5, с. 68].

Рефлексивне управління персоналом підприємства є цілком синергетичною системою, що підтверджується наступними властивостями: система є відкритою одночасно знаходячись під взаємовпливом внутрішнього та зовнішнього середовища; встановлює цілі свого існування та змінює їх відповідно до змін у системах інших рівнів; розвивається з урахуванням принципів самозбереження та гомеостатичності; вона є динамічною ієрархічною системою та може перебувати у різних станах які описує синергетика.

У період нормального функціонування підприємства система управління персоналом заснована на рефлексії її елементів перебуває у стані рівноваги (показники роботи персоналу та психологічний клімат відповідають запланованим значенням). За своїм характером рефлексивна система управління персоналом є нелінійною (працівники можуть змінювати свою поведінку та продуктивність праці) та нестабільною, оскільки, споживаючи зовні енергію (матеріальні і нематеріальні ресурси) та інформацію, поведінка персоналу може відхилитися від прийнятих норм і правил (система піддається коливанням). Під дією внутрішніх факторів (поведінка людей, їх здатності та взаємовідносини) і зовнішніх факторів (результати самоорганізації інших підсистем, погіршення фінансового стану підприємства, несприятливе макрооточення) з'являється

загроза виникнення кризових явищ, система персоналу зазнає нерівновагі, виникає хаос [4, с. 65].

Внаслідок нерівновагі в системі виникають стани, що мають назву флуктуації – відхилення роботи елементів від стану нормального функціонування. Флуктуації можуть бути внутрішніми (професійні відносини) або зовнішніми (демографічна криза). До основних заходів, що можуть урівноважити систему управління персоналом за рефлексивним підходом в період кризи відносять: надання працівникам адекватної та повної інформації, що змінює ставлення працівників до сприйняття кризової ситуації, власної міри участі та впливу на кризу; створення кризис-груп для виходу підприємства з кризи в складі керівників та звичайних співробітників; підтримка та забезпечення лояльності працівників до керівництва; формування партнерських відносин в колективі; впровадження диференційованої системи стимулювання, зокрема немагтеріального характеру [4, с. 86].

Рефлексивний вплив проявляється в усвідомленні суб'єктом своїх ролі і місця в системі управління як активного члена колективу та його сприйняття як власної команди. При рефлексивному управлінні стосунки між керівником та персоналом формуються у взаємозв'язку та взаємовпливі один на одного та «управляються» інформацією, яку надає керівник, як ознаку проблемного простору. Така інформація носить неявний, непрямий характер, і об'єкту управління надається – описується інформаційна картина проблемного простору, орієнтуючись на яку, він як би самостійно вибирає лінію своєї поведінки. При цьому самостійно вироблене працівником рішення завжди сприймається ним як благо. Це і є керована самоорганізація. Далі для системи є характерними є функції самовідображення (тоді коли працівник асоціює себе з колективом) і саморозгортання системи (розвиток у новому заданому напрямку).

На основі, взаємодії елементів системи в процесі управління можна виділити три різновиди структури суб'єктів управлінської системи: ієрархічний, матричний і мережевий [2, с. 204]. В ієрархічній структурі взаємин намір взаємодії, що визначає діяльність кожного елемента системи, формує лідер-керівник, а інші виконують його вказівки, розвиток суб'єктності пригнічується, як і створення кордонів власної ментальності. У матричній структурі кожен суб'єкт може формувати свої власні наміри, усвідомлювати свої кордони і кордони інших людей, сприймати себе як ціле. Основною проблемою такої взаємодії є амбівалентність цілей кожного елемента системи. Мережева взаємодія передбачає можливість синергетичного з'єднання намірів суб'єктів різних типів для досягнення цілей. При цьому, людина і група людей здатні не лише пізнавати дійсність, але і конструювати її, тобто створювати нові аттрактори. У цьому синергетичному трактуванні рефлексія проявляється у формі бесід співробітників, зборів колективі – «зворотного зв'язку», семінарів, ділових ігор і ін., а управління полягає в переході від стороннього примусу (керівництва), тобто не за допомогою зовнішнього авторитету, до засвоєного працівниками самообов'язку до праці. За представленим описом ми можемо стверджувати, що рефлексивна система управління персоналом є синергетичною системою, а тому вона має вивільняти позитивну енергію розвитку системи – синергетичний ефект.

Рефлексивне управління це процес подолання відчуженості працівника від управління діяльністю підприємства шляхом переходу до відносин самоврядування, коли суб'єкт праці одночасно є суб'єктом керування цією працею, є творчою особою, а мотивація та самоорганізація його діяльності знаходиться в ньому самому як потенційний, прихований ресурс. При рефлексивному управлінні наявними ресурсами є персонал, а потенційним – його «внутрішній світ» – особливості характеру, сприйняття, цінності, мотивації та поведінки особистості працівника. Теорія синергетики стверджує, що сума складених потенціалів більше, ніж сума самих окремих потенціалів, внаслідок цього виникає додаткова одиниця ефекту, яка і визначається як синергетичний ефект. Ефект синергії виникає в результаті поєднання наявних та потенційних ресурсів [5, с. 72]. Саме самоорганізація є тим позитивним синергетичним ефектом – потенціалом розвитку підприємства. Проте. У сучасних умовах, самоорганізація не завжди гарантує сприятливий результат. На нашу думку, для підприємств, як соціально-орієнтованих систем, доцільною є керована самоорганізація, тобто зміна стану системи під впливом чинників, що перебувають під свідомим контролем елемента системи [3, с. 92]. Менеджер, що відповідає за розвиток взаємозв'язків між працівниками підприємства, володіє попереджуючою рефлексією, що забезпечує можливість або пригальмувати процеси самоорганізації, або їх стимулювати.

Дослідження процесів управління персоналом сільськогосподарських підприємств Житомирщини, показало, що проблема розвитку самоорганізації полягає у тому, що окремі працівники не прагнуть до кооперації, а навпаки бояться співпраці, сприймають членів колективу як конкурентів. У такому випадку найкращий вихід – впровадження рефлексивного управління персоналом, що забезпечує руйнування бар'єрів між керівником та працівниками через обмін інформацією та використання прихованого ресурсу працівників – їх здібностей, талантів, психологічних особливостей характеру, прагнень та ціннісних орієнтацій людини в професійному середовищі.

На думку Дж. Сороса, реальна ситуація, у тому числі і професійна, впливає на мислення і поведінку учасників, а їх мислення і поведінка впливають на розвиток ситуації, учасниками якої вони є. Гальмує людину, в сфері такої взаємодії, низький рівень усвідомлення себе частиною системи [1, с. 64]. Рефлексивність в управлінні виявляється, зокрема, в тому, що вся система разом з людиною, що уособлює в собі «весь колектив», може відображатись в свідомості та поведінці цієї людини. І характер цього відображення визначально впливає на функціонування системи в цілому. Саме при рефлексивному управлінні створюється така організація людей у взаємній діяльності та співпраці, при якій формується та підтримується мотивація, що дозволяє досягти успіхів в діяльності підприємства при мінімальному керованому впливі на співробітників. Рефлексивний підхід до управління визначається, як підхід з використанням прийомів психологічного впливу (від створення колективу однодумців до прихованого психологічного примусу), як ведучого механізму самоорганізації системи. Завданням менеджера при рефлексивному управлінні, є консолідація внутрішньої мотивації працюючих,

спонукання до виникнення добровільного бажання працювати за для досягнення мети підприємства, хоча мета може не співпадати з метою кожного окремого працюючого. При рефлексивному управлінні керівництво не примушує персонал досягати поставленої мети, а створює відповідні умови та впливає на систему сприйняття персоналом проблемного простору підприємства, як власного проблемного простору. Такий вплив провокує персонал до рішучих дій та є рушійною силою підвищення продуктивності праці. Тобто рефлексивне управління розкриває потенціал самоорганізації. У зв'язку з цим «секрет» сучасного керівника полягає не в тому, що він так добре знає свою роботу, а в умінні створення додаткової мотивації для якісної роботи працівників спонукання їх до розуміння їх власної значимості для підприємства [2, с. 181]. Однак, варто розрізнити рефлексивне управління і маніпулювання (маніпулятивний вплив). При останньому, на відміну від рефлексивного управління, використовуються різні засоби і прийоми для введення людини в оману через прийоми та засоби прихованого психологічного примусу на несвідомому рівні. Тоді як рефлексивне управління направлене на осмислення власної ролі працівників та керівництва, як єдиної системи, діяльність якої направлена на реалізацію цілей підприємства.

Висновки з проведеного дослідження. Модернізація нормативного підходу в управлінні, в умовах мінливості економічних процесів та посилення конкуренції, була викликана нагальною необхідністю прискорення інноваційних процесів управління у бік гуманістичного напрямку. Основним завданням сьогодні є надання процесам інновацій постійності, а людині – задоволення від самого процесу внутрішнього оновлення. Домінантою гуманістичного напрямку управління є рефлексивний підхід, що розкривається через синтез інтересів різних людей в загальній доцільності спільної дії, направлений на зміну ціннісних орієнтацій персоналу, пріоритетом яких є досягнення цілей підприємства. Така взаємодія стає результатом розуміння, в основі якого лежить осмислене, творче, рефлексивне дотримання загальної мети підприємства, асоціація працівником себе як частиною підприємства – членом великої родини. Як наслідок вивільняється додаткова енергія – добровільне бажання краще працювати, створити команду однодумців, співпрацювати з керівництвом як з наставниками, самоорганізувати та самоконтролювати власну працю. Самоорганізація це і є позитивний синергетичний ефект при рефлексивному управлінні персоналом підприємств.

1. Авилов А.В. *Рефлексивное управление. Методологические основания: монография.* Москва : Государственный Университет Управления, 2003. 174 с.
2. Калінеску Т.В. *Самоорганізація підприємств: тенденції соціалізації економіки : монографія.* Луганськ : Ноулідж, 2012. 395 с.
3. Новиков Д.А. *Рефлексия и управление.* Москва : Физматлит, 2012. 412 с.
4. Милованов В.П. *Синергетика и самоорганизация. Социально-экономические системы.* Москва : Librokom, 2015. 224 с.
5. Мосієнко О.В. *Геіштальти соціально-економічних систем : монографія.* Житомир : ПП Рута, 2016. 226 с.
6. Ходаківський Є.І. *Проведіння. Геіштальтні технології.* Житомир : ПП «Рута», 2016. 246 с.
7. Шестерняк М.М. *Синергетичний ефект у спільному будівництві як фактор економічного зростання.* Вісник Житомирського державного технологічного університету. 2013. № 3 (65). С. 68-74.

1. Avylov A.V. (2003). *Refleksivnoye upravleniye. Metodolohicheskyye osnovaniya : monohrafiya [Reflexive control. Methodological grounds : monograph].* Moskva : Hosudarstvennyi Unyversytet Upravleniya. [in Russian].
2. Kalinesku T.V. (2012). *Samoorganizatsiia pidpriemstv: tendentsii sotsializatsii ekonomiky : monohrafiia [Self-organization of enterprises: trends of economic socialization : monograph].* Luhansk : Noulidzh. [in Ukrainian].
3. Novikov D.A. (2012). *Refleksiya i upravlenie [Reflection and management].* Moskva : Fizmatlit. [in Russian].
4. Milovanov V.P. (2015). *Sinergetika i samoorganizatsiya. Sotsialno-ekonomicheskie sistemyi [Synergetics and self-organization. Socio-economic systems].* Moskva : Librokom. [in Russian].
5. Mosiienko O.V. (2016). *Heshalty sotsialno-ekonomichnykh system : monohrafiia [Gestalt of socio-economic systems : monograph].* Zhytomyr : PP Ruta. [in Ukrainian].
6. Khodakivskiy Ye.I. (2016). *Provedinnia. Heshaltni tekhnolohii [Spending. Gestalt technologies].* Zhytomyr : PP «Ruta». [in Ukrainian].
7. Shesterniak M.M. (2013). *Synerhetychnyi efekt u spilnomu budivnytstvi yak faktor ekonomichnoho zrostannia [Synergetic effect in joint construction as a factor of economic growth].* Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu, no. 3(65), pp. 68-74. [in Ukrainian].

E-mail: mosienko976@gmail.com