

УДК 141.7:005

UDC 141.7:005

СОЦИАЛЬНЫЕ И ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ ИГР

SOCIAL AND PHILOSOPHICAL BASEMENT OF MANAGEMENT INTERACTION IN THE CONTEST OF THE THEORY OF GAMES

Е. Л. Разова,
*кандидат философских наук, доцент
кафедры экономики и управления на
предприятии ГрГУ им. Янки Купалы;*

С. Н. Щербинин,
*старший преподаватель кафедры
социологии и специальных
социологических дисциплин
ГрГУ им. Янки Купалы*

A. Razava,
*Candidate of Philosophy,
Associate Professor of the Department
of economics and management
at enterprise of YKSUG;*

S. Shcharbinin,
*Senior lecturer of the Department
of sociology and special sociological
disciplines of YKSUG*

Поступила в редакцию 08.11.17.

Received on 08.11.17.

Управление рассматривается в качестве социальной деятельности, что позволяет проанализировать социальные и философские основы управленческого взаимодействия через призму основных принципов теории игр. Управление охарактеризовано через свойства и принципы игрового взаимодействия. Представлена целесообразность применения теории игр для организации работы современных креативных организаций. Охарактеризована особенность формирования институтов и норм, регулирующих взаимодействие. Проанализированы основные движущие силы взаимодействия как игры, которые определяют его эффективность: потребность в самоутверждении; стремление к реализации себя и соперничеству; потребность в алгоритмизации и импровизации одновременно; удовлетворение своих устремлений. В качестве центрального компонента взаимодействия определена деятельность по принятию управленческих решений. Определена основная ориентация управленческих решений – социальное взаимодействие. Это позволило проанализировать и определить центральную роль управленческих решений в формировании социального пространства, институтов и структуры.

Ключевые слова: управление, управленческие решения, теории игр, социальное пространство, управленческое взаимодействие.

Management is decided as social activity, that allows to research social and philosophical basis of management interaction through prism of Game theory main principals. Management is explained with properties and principals of Game interaction. It is shown that it is reasonable to use Game theory for contemporary creative companies work arranging. The characteristics of arranging of specifics of institutions and norms, that regulate interaction is given. Main driven forces of interaction as game which define its efficiency is analyzed: needs for self-affirmation; aspiration for self-realization and competition; needs for proved algorithms of activity and at the same time possibility of improvisation; needs for satisfaction of desires. As main element of Interaction the activity of making decision is taken. Social interaction is provided as basic focus of management decision. It allows to analyze and define central role of management decision in social space, institutions and structures development.

Keywords: management, management decisions, game theory, social space, management interaction.

Введение. Управление правомочно рассматривать в качестве социальной деятельности, в которой основное значение принадлежит категориям и инструментам, главным из которых выступает деятельность по принятию управленческих

решений. Основа и социальная сущность решений определяется ситуацией, в которой осуществляется выбор, и целевой ориентацией (поддержание существующего порядка или ориентация на улучшение состояния объекта управления). Эффективность управ-

ления, собственно управленческих решений, возможна при наличии партнерских отношений, уважения и доверия среди как акторов социального действия – принятия решений, так и тех, на кого оно будет распространяться как процедурная регламентация другого социального действия – труда. В связи с этим роль и значение правил, моделей и условий взаимодействия между участниками управленческой деятельности, а также способы обеспечения условий для наиболее эффективного управленческого взаимодействия (партнерство, доверие и пр.) представляются крайне актуальными.

Партнерское доверительное взаимодействие ориентирует акторов, принимающих участие в принятии решений, на поиск рациональных результатов, что возможно, если управленческое решение как основа управления является результатом переговорной деятельности. Если взаимодействие между субъектами управления может быть представлено как игра, то оптимизация рассматриваемой деятельности не представляется возможной без глубокого теоретического анализа особенностей поведения субъектов через призму социологической и философско-антропологической трактовки игры.

Основная часть. Под игрой следует понимать свободную деятельность, которая осознается вне повседневной управленческой практики, предполагает наличие двух и более сторон, отстаивающих свои интересы. Она является тотальным феноменом, затрагивающим весь комплекс человеческих дел и устремлений, отражающим в себе труд, создание и действие [1, с. 22]. Игра не просто нечто материальное, она характеризуется детерминированностью и символическим успехом (сочетая элементы напряжения – свидетельство неуверенности и шанса), определяя взаимодействие как форму деятельности и социальную функцию.

С точки зрения теории игр, управленческий выбор при непосредственном взаимодействии участников такого вида социальной деятельности, как управление, определяется предполагаемым вознаграждением, поведением (регламентированным организационными правилами, социальными моделями и психологическими индивидуальными особенностями) каждой из сторон и объемом информации о ситуации, требующей решения [2, с. 37].

Принимая во внимание мировоззрение и ценностные ориентации современного мо-

лодого поколения, символическая власть и капитал как результаты любого взаимодействия, в том числе направленного на принятие управленческих решений, представляют большую ценность нежели реализация сугубо экономического интереса [3, с. 111]. В традиционной системе управления, иерархизированной и структурированной, взаимодействие определяется экономическим интересом, который и подчиняет своей власти публичное пространство, формирует конкурентную борьбу, определяет правила социального пространства взаимодействия. С учетом растущего значения субъективной составляющей экономической интерес уходит на второй план и начинает испытывать влияние символического содержания мировоззрения субъекта, что требует иных подходов и моделей организации управленческой деятельности и взаимодействия для принятия решений [4, с. 62]. Как результат, игровое пространство управленческой деятельности начинает восприниматься как более приемлемое, чем традиционная иерархия с ее вертикальным управленческим воздействием. В результате переноса свойств игры в пространство взаимодействия формируется его содержательная основа и итог в виде принятия управленческих решений.

Рассматривая управленческое взаимодействие через призму игры, следует привести ряд характеристик, раскрывающих ее основы и актуализирующих применение принципов теории игр в управлении. Любое взаимодействие является свободным – это волевой акт субъектов или их представителей [5, с. 49]. Внешняя среда и тенденции развития задают границы свободы взаимодействия, но в игре окончательный выбор всегда остается за субъектом. Результатом управленческого взаимодействия является формирование и изменение социального пространства. Условием возможности такого взаимодействия является наличие социальных целей, личностных устремлений и интересов субъектов управления. Чтобы подобный синтез был возможен, а значит, возможно создание социального пространства управления, свободная деятельность субъектов нуждается в определенной упорядоченности, на что и направлены правила.

Как и любая игра, управленческое взаимодействие является обособленным актом, ограниченным в пространстве и времени [6, с. 34]. На эффективность рассматриваемой деятельности благоприятное воздействие

оказывает наличие различных диалоговых площадок и информационных мероприятий (конференции, семинары и тренинги), которые могут выступать местом формирования партнерского взаимодействия, позволяют реализовать данное свойство в будущем. Наиболее ярко эффективность формирования игрового пространства как пространства управленческого взаимодействия подтверждается в так называемых бирюзовых организациях и проектных командах. Подобные формы работы являются относительно новыми, особенно для отечественного бизнеса, однако активно получают распространение, особенно среди креативно-мыслящего молодого поколения.

Любое взаимодействие предполагает наличие неопределенного исхода [2, с. 94]. Отсутствие четкого результата приводит к необходимости оценки рисков не достижения намеченных результатов. Это актуализирует применение в управлении игрового подхода, особенно в условиях высокой неопределенности, работы в инновационной экономике, движущей силой которой является так называемый креативный класс, описанный Р. Флоридой [7]. Как и в игре, в условиях принятия решений следует оценивать имеющиеся и потенциально требуемые ресурсы, определять возможности и угрозы для достижения целей. Применение риск-ориентированного подхода и принципов теории вероятности, актуальных для игрового пространства, оптимально дополняют процессы и рациональные модели управления, вводя в нее такие компоненты, как случайность и выгода, а также отношения между ними. С другой стороны, неопределенность исхода взаимодействия стимулирует свободную инициативу деятельности и выступает движущей силой при поиске компромиссов, что и есть базовое условие творческого подхода и инновационности бизнеса. Этим объясняется эффективность работы проектных команд в достижении инновационных целей для любых отраслей и сфер деятельности.

Еще одной характеристикой выступает так называемая непроизводительность [5, с. 49]. Соблюдение правил игры не приносит ни ущерба, ни преимуществ, а только позволяет упорядочить взаимодействие. По своей сути игра ничего не создает, а нацелена на перераспределение и установление порядка. В результате взаимодействия управленческие решения могут отражать желаемое перераспределение ресурсов (экономиче-

ского, символического, культурного, социального капитала) между субъектами либо намерение о создании объекта материального мира. В любом случае результат отнесен в будущее, более или менее отдаленное.

Регулярность взаимодействия предполагает осознание субъектами необходимости партнерских контактов как основного фактора развития организаций [8, с. 136]. Именно благодаря данному свойству и формируются основные правила, отражающиеся в определении механизмов функционирования общества, его имплицитных постулатов, формирующих структуру контактов.

Для игры характерна фиктивность как деятельность в границах вторичной реальности. В отношении взаимодействия руководителей данное свойство выражается в «мимикрии» (игровое взаимодействие, предполагающее временное принятие фиктивного мира), что позволяет отнести рассматриваемую деятельность к игре [5, с. 57]. Социальное действие принятия решений, как и социальное пространство управления, требует временного принятия «фиктивного мира» и роли, отличной от повседневной (представитель, переговорщик, инициатор предложения, эксперт и т. д.). Роли, которые принимают на себя участники управленческой деятельности, требуют отказа или игнорирования (пусть временного) повседневной жизненной позиции, принципов и ценностей (отсюда общеизвестное высказывание «Ничего личного, только бизнес»). Особенно наглядным примером реализации данной характеристики выступает распределение ролей в проектной команде, на которой строится самый современный тип организации – «бирюзовая» организация [4, с. 83].

Представленные свойства обеспечивают применение правил игры при принятии решений в управленческом взаимодействии. Это позволяет определить в управлении определенные постулаты, комплекс добровольных ограничений, устанавливающих порядок. Управленческие решения предполагают наличие воображаемого (планируемого) успеха, то есть интерпретацию будущих результатов и их возможных вариантов. Свободу в пространстве управления нужно воспринимать как определенную условность, которая при этом связана с реалиями внешнего (по отношению к взаимодействию) мира. По аналогии с игрой, которая представляет собой систему правил, констатацию того, как играют и как не играют, смысл

управленческого взаимодействия сводится к принятию и исполнению определенных норм. При многократном повторении из взаимодействия формируются нормативные институты, отражающие оптимальную практику, регулирующие различные сферы общества и правила социального пространства [9, с. 142]. Без правил немислимо само взаимодействие, они становятся тем, что и позволяет свести различных участников и сформировать их поведение в процедурных свойствах. Правила – часть игры с момента ее институционализации. В результате взаимодействия субъекты порождают значительную часть управленческой культуры.

Управление как социальная деятельность претерпевает трансформацию, которая становится понятнее, если для ее объяснения применить теорию игр. Данная деятельность, особенно в современных условиях растущей социальной, технологической и культурной неопределенности, креативности работников и их ориентированности на приоритет символического капитала, представляется игрой без четких границ [7, с. 218]. Стирание границ искажает особенность соблюдения правил игры. Несоблюдение правил не влечет за собой отмену игры, лишь отлучение игрока, что может выражаться либо в санкционном воздействии со стороны вышестоящих руководителей (либо социальной группы (сообщество менеджеров или профессионалов), либо в нежелании взаимодействовать по причине репутации «недобросовестного» игрока.

Для современной культуры и социальных процессов характерно смешение игры и реальности. В результате этого происходят отклонения в реализации правил, установленных для игры. Их систематическое отрицание приводит к свержению существующего порядка, разрушает традиционное иерархическое управление. С одной стороны, правила есть выражение доминирующей цивилизационной формы взаимодействия, которая разделяется большинством участников. С другой – правила отражают направленность устремлений самих субъектов и их интересов [5, с. 64]. Несоблюдение постулатов может быть вызвано несовпадением ожиданий и существующих норм. Наличие правил дисциплинирует субъектов, защищает интересы большинства, что актуализирует наличие институтов (государственные органы, управленческая иерархия), обеспечивающих их соблюдение. Если правила стано-

вятся формальностью, то они перестают существовать, а на их место приходят новые нормы взаимодействия [6, с. 149]. Подобное сохранение позволяет учитывать интересы различных групп общества и сдерживать ориентацию субъектов на реализацию лишь собственных интересов. В то же время несоблюдение правил является свидетельством их несоответствия требованиям внешнего мира, сигналом к тому, что их следует пересмотреть и актуализировать. В этом прослеживается интеракционная связь культуры и основных принципов управления. Взаимодействие выступает индикатором развития самой культуры управления, ее мобильности и цивилизационных форм формирования партнерских отношений. Таким образом, синтез рациональности и принципов теории игр является оптимальным теоретико-методологическим подходом принятия решений при динамичном взаимодействии, отсутствии стабильных правил и их быстрой смене.

В качестве основных движущих сил взаимодействия как игры, которые делают его эффективной основой управления, следует определить: потребность в самоутверждении; стремление к реализации себя и к соперничеству; потребность в алгоритмизации и импровизации одновременно; удовлетворение своих устремлений в игровом и социальном мире [5, с. 61]. Подобный подход основан на применении принципов игры и соответствует самому высокому уровню пирамиды потребностей. Он позволяет удовлетворить такие потребности участников управленческого взаимодействия, как самореализация, творчество и признание. Во многом привлечение персонала к принятию управленческих решений и организация работы проектных команд повышают личностную заинтересованность сотрудников и влияют на эффективность управления [7, с. 84]. Именно такие требования выставляют представители «креативного класса», способного формировать инновационную экономику и экономику знаний.

Таким образом, постоянство, стабильность и динамика выступают основой взаимодействия как игрового проявления, даже при смене цивилизационной формы основы игры остаются. Игровое взаимодействие в управлении во многом является продуктом современного общества, затрагивающим интересы современного молодого поколения. Рассматривая взаимодействие субъектов управления как проявление игры, следует

отметить, что оно выступает своеобразным инструментом инициации, принятия доминирующих норм и принципов в определенной сфере. В нем, как и в любой игре, есть социализирующие аспекты, которые позволяют включаться участникам в конкурентную бизнес-среду посредством принятия на себя ролей, принятия позиций и интересов других участников. Во время взаимодействия формируется активная деловая позиция и осуществляется формирование адекватного внешней среде актора и основных принципов поведенческого компонента управленческой культуры [9, с. 147]. При усилении взаимодействия, приобретении опыта и навыков его ведения возникает необходимость в переходе на новый уровень игры, что предполагает расширение сферы контактов, интеграцию на уровень специализированных сообществ (бизнес-ассоциаций).

Управленческому взаимодействию, как и любой игре, присущ определенный символизм. Если в традиционных играх категории *mitisgu* имеет место перевоплощение и применение костюмов и масок (для сокрытия личности), то при осуществлении контактов данный принцип имеет иное значение: актер должен расположить к себе представителя другой стороны, демонстрировать открытость, стабильность и серьезность намерений [5, с. 52]. Это обеспечивается необходимой для данного взаимодействия ролью, которая может полностью не совпадать с реальностью личности актора, проявляющейся в повседневной жизни. Если в качестве социокультурной системы рассматривать компанию (организацию), то перемещение персонала, карьерный рост и организация работы проектных команд будет представляться процессом смены «масок» и ролей.

Социальное пространство взаимодействия является местом возникновения и реализации межлических связей с бесчисленными взаимно сталкивающимися намерениями и целями. Это является такой характеристикой игры, как целенаправленность, ее ориентация на успех. При выборе альтернатив результатов взаимодействия меняется сама цель, это формирует динамичную интеракционную систему отношений внутри игрового пространства. Например, для этих отношений характерна борьба за что-то (как реализация потребностей в ресурсах) или демонстрация возможностей (для утверждения и реализации психологических устремлений). Выигрыш в подобной

игре воплощается в переговорном консенсусе и приобретении возможности увеличить свой капитал, как экономический, так и символический, и социальный.

Заключение. Таким образом, игровая природа управления определяет основные правила взаимодействия, которые постоянно обновляются, как трансформируется и само взаимодействие. Управление выступает подобием игры, в которой субъект выбирает такие альтернативы, которые принесут пользу (возможность и качество выигрыша) при определенном состоянии внешних факторов, таких как уровень конкуренции в социальном пространстве управления. Следовательно, успех в данной игре напрямую зависит от наличия и достоверности информации о тенденциях внешней среды и предполагаемом поведении остальных акторов-игроков, что превращает современные средства коммуникации в основной фактор управления интенсивностью и эффективностью взаимодействия.

Игровая интерпретация управленческой деятельности обогащает ее такими характеристиками, как борьба, прогноз поведения других акторов, торговля и переговоры. Таким образом, организация деятельности по принятию решений на основе правил игрового взаимодействия обеспечивает повышение эффективности системы управления. Результатом игровой интерпретации является формирование новой социальной практики и социального пространства, отвечающего современным приоритетам молодых профессионалов и представителей креативного класса, в частности, ориентации на получение социального и символического капитала в большей степени, чем экономического, на что ориентировались предыдущие поколения.

В современных организациях управленческие решения ориентированы именно на социальное взаимодействие, что и приводит к формированию различных институтов, подсистем и социальной структуры общества (функция которых заключается в упорядочении отношений между участниками взаимодействия). Центральная роль деятельности по принятию решений выражается именно в игровом взаимодействии. Теория игр позволяет повысить эффективность рассматриваемой деятельности, так как учитывает современные требования нового поколения профессионалов, культурных и социальных трендов и системы ценностей.

Содержание управленческой практики во многом определяется отношением между отдельными субъектами, а не является абстрактной идеализированной моделью, и именно в игровом взаимодействии этот

субъективный фактор не только учитывается в большей мере, но и может быть использован для выхода на более высокий – творческий – уровень управленческой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Хейзинга, Й. Homo Ludens; Статьи по истории культуры / Й. Хейзинга ; пер. Д. В. Сильвестрова ; коммент. Д. Э. Хоритоновича. – М. : Прогресс–Традиция, 1997. – 416 с.
2. Моргенштерн, О. Теория игр и экономическое поведение / О. Моргенштерн, Дж. фон Нейман. – М. : Книга по Требованию, 2012. – 708 с.
3. Данилов, А. Н. Поколение Z: раскол традиций или перекодировка культуры / А. Н. Данилов, Ж. М. Грищенко, Т. В. Щелкова // Журн. Белорус. гос. ун-та. Социология. – 2017. – № 1. – С. 109–118.
4. Лалу, Ф. Открывая организации будущего / Ф. Лалу ; пер. с англ. В. Кулябиной. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.
5. Кайуа, Р. Игры и люди: Статьи и эссе по социологии культуры / Р. Кайуа ; пер. с фр. С. Н. Зенкина. – М. : ОГИ, 2007. – 304 с.
6. Арндт, Х. Vita active, или О деятельной жизни / Х. Арндт ; пер. с нем. и англ. В. В. Бибихина ; под ред. Д. М. Носова. – СПб. : Алетейя, 2000. – 437 с.
7. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида ; пер. с англ. А. Константинов ; – М. : Издательский дом «Классика – XXI», 2007. – 421 с.
8. Бек, Д. Спиральная динамика: управление ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке / Д. Блек, К. Кован. – М. : BestBusinessBooks, 2010. – 414 с.
9. Бурдые, П. Социология социального пространства / П. Бурдые ; пер. с фр. Н. А. Шматко. – М. : Институт экспериментальной социологии, СПб. : Алетейя, 2007. – 288 с.

REFERENCES

1. Kheizinga, I. Homo Ludens; Stat'i po istorii kul'tury / I. Kheizinga ; per. D. V. Sil'vestrova ; komment. D. E. Khoritonovicha. – M. : Progress–Traditsia, 1997. – 416 s.
2. Morgenshtern, O. Teoriia igr i ekonomicheskoe povedenie / O. Morgenshtern, Dzh. fon Neiman. – M. : Kniga po Trebovaniu, 2012. – 708 s.
3. Danilov, A. N. Pokolenie Z: raskol traditsii ili perekodirovka kul'tury / A. N. Danilov, Zh. M. Grishchenko, T. V. Shchelkova // Zhurn. Belarus. gos. un-ta. Sotsiologiya. – 2017. – № 1. – S. 109–118.
4. Lala, F. Otkryvaya organizatsii budushchego / F. Lala ; per. s angl. V. Kulyabinoi. – M. : Mann, Ivanov i Ferber, 2016. – 432 s.
5. Kaiua, R. Igrы i liudi. Stat'i i esse po sotsiologii kul'tury / R. Kaiua; per. s fr. S. N. Zenkina. – M. : OGI, 2007. – 304 s.
6. Arendt, Kh. Vita active, ili O deiatel'noi zhizni / Kh. Arendt ; per. s nem. i angl. V. V. Bibikhina ; pod. red. D. M. Nosova. – SPb. : Aleteia, 2000. – 437 s.
7. Florida, R. Kreativnyi klass: liudi, kotorye meniaut budushchee / R. Florida; per. s angl. A. Konstantinov; – M. : Izdatel'skii dom «Klassika – XXI», 2007. – 421 s.
8. Bek, D. Spiral'naia dinamika: upravlenie tsennostiami, liderstvom i izmeneniami v XXI veke / D. Blek, K. Kovan. – M. : BestBusinessBooks, 2010. – 414 s.
9. Burd'e, P. Sotsiologiya sotsial'nogo prostranstva / P. Burd'e; per. s fr. N. A. Shmatko. – M. : Institut eksperimental'noi sotsiologii; SPb. : Aleteia, 2007. – 288 s.