

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Метод количественной оценки конфликтогенности организационной структуры органа исполнительной власти

Подольский Владимир Эдуардович

Студент

Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана,

Информатика и системы управления, Красногорск, Россия

E-mail: v.e.podolskiy@gmail.com

Органы исполнительной власти в Российской Федерации организационно устроены в соответствии с пирамидальной (иерархической) схемой. Такая организационная структура позволяет сотрудникам каждого уровня иерархии сосредоточиться на решении задач, непосредственно входящих в их компетенцию. Ещё одно преимущество иерархической структуры состоит в возможности обнаружить лицо, ответственное за принятие того или иного решения. Недостатком иерархической структуры является её высокий конфликтогенный потенциал [2], обусловленный стремлением сотрудника занять более высокую должность. Конфликтогенность организационной структуры может быть оценена количественно [1]. В первом приближении иерархическую организационную структуру можно представить графически в виде ступенчатой пирамиды. На рисунке 1 приведён пример такой четырёхуровневой пирамиды. Чёрные круги обозначают фактических работников организации, белые (без цифр) – отсутствие члена иерархии на данном уровне и нулевую угрозу членам иерархии этого же уровня, белые с цифрами показывают разную степень опасности возникновения конфликта между членами различных уровней иерархии (1 – наиболее опасный, 2 – средний, 3 – наименее опасный). Так, наиболее вероятен конфликт между членами смежных уровней иерархии, тогда как члены низшего уровня иерархии практически не представляют опасности для членов иерархии высших уровней. Количественно оценить конфликтогенность организационной структуры позволяет простой геометрический подход. Вначале оценивается число претендентов на уровне:

$$c_i = N - \sum_{j=i}^m n_j \quad (1)$$

где c_i – количество претендентов (на более высокие должности) на i -ом уровне иерархии, m – количество уровней в иерархии, N – общее число работников организации, n_j – количество фактических членов иерархии на j -ом уровне. Число претендентов на место на уровне i оценивается по формуле:

$$p_i = \frac{c_i}{n_i} \quad (2)$$

С учётом уровней опасности формула может быть уточнена. Уровни в иерархии различаются по степени ответственности персонала на каждом уровне. Приняв степень ответственности руководителя организации за 1, можно провести аудит служебных обязанностей персонала каждого уровня и поставить каждому уровню в соответствие свою степень ответственности из диапазона (0.0;1.0). Ввод межуровневой метрики (по степени ответственности) позволяет построить приблизительную зависимость числа пре-

тендентов на место от уровня ответственности. На рисунке 2 представлена такая зависимость для четырёхуровневого примера с рис. 1. Площадь фигуры под графиком, изображённым на рисунке 2, может быть оценена при помощи модифицированного метода трапеций:

$$S = \frac{1}{2} [p_m \nu_m - p_1 \nu_1 + \sum_{i=1}^{m-1} p_i \nu_{i+1} - \sum_{i=1}^{m-1} p_{i+1} \nu_i] \quad (3)$$

Полученное число можно считать количественным выражением конфликтности. Но чтобы использовать полученное число для практических целей, необходимо найти модель абсолютно конфликтной или абсолютно бесконфликтной организации. Второе сделать проще, так как абсолютно бесконфликтная организация содержит лишь один уровень в «иерархии», а потому конфликтов между уровнями в ней нет, отсюда для такой организации получаем 0. Таким образом, чем больше рассчитанный показатель S , тем больше уровень конфликтности в иерархической организации. В ходе исследования был разработан простой математический аппарат количественной оценки конфликтности конкретной организационной структуры. Наличие этой характеристики позволяет проводить обоснованный выбор того или иного варианта организационной структуры для снижения конфликтности организации.

Литература

1. Светлов В.А. Конфликт: модели, решения, менеджмент. – СПб.: Питер, 2004.
2. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001.

Иллюстрации

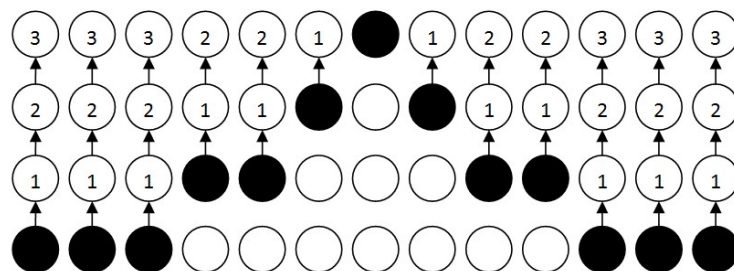


Рис. 1: Иерархическая модель организации с межуровневыми конфликтными связями

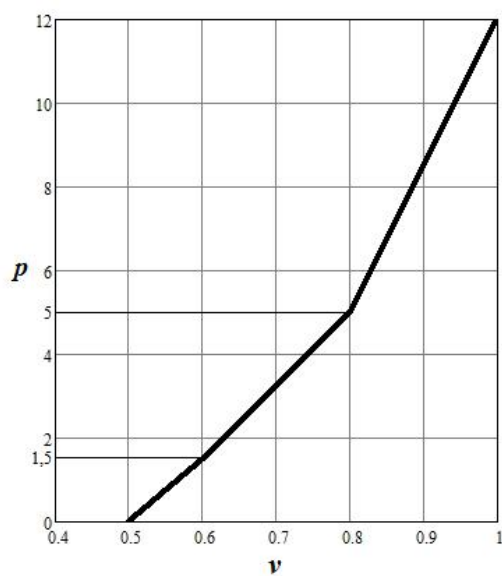


Рис. 2: Зависимость числа претендентов на место от степени ответственности