

Этико-смысловая система в процессе принятия стратегического решения

Научный руководитель – Аксеновская Людмила Николаевна

Ананьев Денис Сергеевич

Аспирант

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, Факультет психологии, Саратов, Россия

E-mail: humuz@bk.ru

По словам П.К. Власова смысл является личностным отношением конкретного индивида к содержанию, на которое в данный момент направлена его деятельность [2]. Другими словами руководитель во время принятия управленческих решений проявляет личностное отношение к информации

В ордерной концепции основной функцией организационной культурой считается упорядочивание всех видов организационной деятельности [1]. Поскольку лидер/инициатор/руководитель является актором организационной культуры, тем самым реализует бессознательную психокультурную программу, обусловленную базовым функциональным типом личности, к которому он принадлежит, задается смысловой системой личности, то мы можем предположить, что один из основных процессов управленческой деятельности, принятие управленческих решений, так же подчиняется этой смысловой системе.

К. Прахаланд и R. Bettis также изучали влияние культуры на принятие решений [3]. Они считали, что организационная культура влияет на принятый в корпорации стиль мышления и анализа. Этот стиль оказывает воздействие на процесс выработки стратегии. Последовательно отсеивая послышки для принятия решений, культура начинает действовать как фильтр. В результате чего, организации, действующие в одном окружении, но имеющие разные организационные культуры, воспринимают внешнее окружение по-своему. Предприятие вызывает развитие «доминирующей логики», действующую как информационный фильтр. Такой фильтр в процессе формирования стратегии игнорирует одни данные и акцентирует внимание на других. Здесь прослеживается связь с интерпретативным направлением когнитивной школы стратегического менеджмента. Согласно взглядам представителей этой школы, ментальные процессы, ментальное содержание, не являются копией внешнего мира. Вся информация, которая проходит через фильтры предубеждений и упрощений, расшифровывается посредством когнитивных карт, другими словами, взаимодействует с познанием и им формируется [3].

Таким образом, мы можем предположить о том, что смысловая система личности лидера влияет на принятие управленческих решений в целом и принятие стратегических решений в частности. Она является тем самым фильтром, через который когнитивно обработанная информация преломляется и оценивается с точки зрения этики.

В книге Дейвида Дж. Фритцше находит подтверждение наше предположение о влиянии этики на управленческую деятельность [4]. Он утверждает, что этическое поведение весьма существенно для долговременного успеха в бизнесе. И наоборот в долгосрочной перспективе неэтичное поведение приводит к ухудшению результатов деятельности. Автором было выделено два уровня на котором этика влияет на деятельность организации. Первый уровень - макроуровень, или макроперспектива, учитывает важность этики в масштабе экономической системы [4].

Второй уровень - микроуровень, или микроперспектива, рассматривает важность этики для отдельно взятой компании [4]. На этом уровне этика рассматривается с позиции отдельно взятой компании и тесно связывается с понятием доверия. Д. Фритцше утверждает,

что этическое поведение является неотъемлемым компонентом становления и сохранения доверия. Таким образом доверие служит переменным показателем этики в бизнесе.

Роль доверия рассматривается на уровнях взаимодействия с поставщиками, клиентами и наемными работниками. Доверие в организациях может возникать как в горизонтальном направлении (в отношениях равных по положению), так и в вертикальном (в отношениях между вышестоящими и подчиненными). Было выделено что атмосфера доверия обеспечивает улучшение следующих критериев в организации: обмен информацией; большую предсказуемость, большую надежность и взаимопонимание сотрудников; способствует открытости и готовности непредвзято слушать и воспринимать критику. А также уменьшению текучести кадров и снижению напряженности между работниками.

Если этико-смысловую систему личности лидера попытаться вписать в схему стратегического управления, то окажется что ее место можно определить на уровне стратегического выбора (рис. 1).

Таким образом, стратегия является продуктом деятельности управленца, независимо от того, рождается ли она в его сознании или же воспринимается извне. Воспринимаемая им окружающая среда проходит через многочисленные фильтры (когнитивные карты, схемы, фреймы), которые помогают человеку строить интерпретационное отражение реальности. Когнитивные карты укладывают в сознание управленца информацию об окружающей среде. Этические смыслы лидера также участвуют в восприятии мира. Они помогают определить положение информации на оси «Добро - Зло», «Гибель - Спасение». Это означает, что воспринятая и расположенная ближе к гибели на сотерологической оси информация интерпретируется стратегом как нежелательный фактор, которого следует избегать. Как нам видится, на подобном механизме основывается управленческое предвидение. Из такого понимания проблемы можно предположение о том, что стратегия, как и организационная культура, подчинена системе этических смыслов лидера.

Источники и литература

- 1) Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. М., 2007.
- 2) Власов П.К., Киселева А.А.. Замысел и организационная реальность. Структура смыслопроизводства в организациях. Харьков, 2012.
- 3) Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб., 2000.
- 4) Фритцше Дейвид Дж. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива. М., 2002.

Иллюстрации



Рис. 1. Рис. 1. Расположение этико-смысловой системы личности лидера в стратегическом управлении.