

Кузнецов А. А.

*к.е.н., докторант, доцент кафедри економіки та менеджменту
Інститут банківських технологій та бізнесу
ДВНЗ «Університет банківської справи», Україна;
e-mail: kuznetsov77@ukr.net*

Кліщук Ю.

*магістрант спеціальності «Менеджмент»
ДВНЗ «Університет банківської справи», Україна;
e-mail: uklishchyk@gmail.com*

МОДЕЛЬ ПОВЕДІНКОВОГО УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ В КОМПАНІЇ: МАТРИЦЯ ТА ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ

Анотація. В статті систематизовано складові побудови ефективної моделі поведінкового управлінського контролю (моделі поведінки, інстинкти та соціальні ролі). Обґрунтовано розвиток незалежної від волі окремих суб'єктів «соціальної мережі» компанії, якій притаманна самоорганізація та саморозвиток через поступове ускладнення міжособистісних зв'язків суб'єктів. Розроблено Матрицю функціонального розподілу в управлінському контролі.

Ключові слова: фінансовий управлінський контроль, поведінкові фінанси, самоорганізація, моделі поведінки, соціальні ролі.

Формул: 0; рис.: 1; табл.: 1; бібл.: 10.

Kuznetsov A. A.

*Ph. D. in Economics, Doctoral student,
Associate Professor of the Department of Economics and Management
of SHEL «Banking University», Ukraine;
e-mail: kuznetsov77@ukr.net*

Klishchuk Y.

*Master «Management»
of SHEL «Banking University», Ukraine;
e-mail: uklishchyk@gmail.com*

BEHAVIORAL MANAGEMENT CONTROL MODEL FOR COMPANY: MATRIX AND APPROACHES TO FORMING

Abstract. The components are systematized to build an effective model of behavioral control (behavior patterns, instincts, and social roles). The development of the company's «social network» is grounded in the independence of its individual entities. Self-organization and self-development are defined as properties of this network, which are implemented through the gradual complication of interpersonal connections of subjects. The basis of building an effective model of behavioral management control for the company is proposed to put possible patterns of behavior, on the one hand, and the social roles that workers can perform, on the other hand. The functional distribution matrix is developed for subjects in managerial control. This allows for the creation of a combination of roles based on instincts and social roles in a team of organizations formed under the influence of business relations.

Keywords: financial management control, behavioral finances, self-organization, behavioral models, social roles.

GEL Classification: M12

Formulas: 0; fig.: 1; tabl.: 1; bibl.: 10.

Кузнецов А. А.

*к.э.н., докторант, доцент кафедры экономики и менеджмента,
Института банковских технологий и бизнеса
ГВУЗ «Университет банковского дела», Украина;
e-mail: kuznetsov77@ukr.net*

Клищук Ю.

*магистрант специальности «Менеджмент»,
ГВУЗ «Университет банковского дела», Украина;
e-mail: uklischyk@gmail.com*

МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ В КОМПАНИИ: МАТРИЦА И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ

Аннотация. В статье систематизированы составляющие построения эффективной модели поведенческого управленческого контроля (модели поведения, инстинкты и социальные роли). Обоснованно развитие независимой от воли отдельных ее субъектов «социальной сети» компании, которой присущи самоорганизация и саморазвитие через постепенное усложнение межличностных связей субъектов. Разработана Матрица функционального распределения субъектов в управленческом контроле.

Ключевые слова: финансовый управленческий контроль, поведенческие финансы, самоорганизация, модели поведения, социальные роли.

Формул: 0; рис.: 1; табл.: 1; библи.: 10.

Вступ. На сучасному етапі зміни економічної парадигми, що обумовлено переходом з економіко-математичних до поведінкових важелів розвитку світової економіки, особливої уваги потребує дослідження питання трансформації діючих інструментів фінансового управлінського контролю в площину поведінкових фінансів.

Необхідність постійних змін та оновлень у підході до такого контролю зумовлена не лише ІТ зрушеннями, а й поведінковими аспектами, які потребують особливих підходів у фінансовому менеджменті. Саме тому актуального значення набуває розвиток поведінкового напрямку в фінансовому управлінському контролі, метою якого є розширення уявлень про всі аспекти поведінки в організаційному середовищі та вивчення впливу такої поведінки на результати діяльності компаній в поточній та стратегічній перспективах, формування дієвого методологічно-теоретичного підґрунтя управління поведінкою людей за допомогою наукових методів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведене попереднє дослідження спеціальної літератури [110] дозволяє констатувати, що в переважній більшості дослідники висвітлювали загальні питання використання поведінкового аспекту в управлінні персоналом та моделі організаційної поведінки. Особливої уваги заслуговує робота «Економіка і соціологія праці» [7, с. 352], в межах якої визначено 4 основні види поведінки персоналу: функціональна, економічна, характерологічна та адаптивна.

Але досі залишається невисвітленим питання поведінкових аспектів управління колективом, з точки зору розподілу соціальних ролей під впливом свідомих та несвідомих психологічних характеристик (інстинктів). Отже мета дослідження полягає у розмежуванні поведінкових моделей на основі свідомих і несвідомих характеристик індивідуумів у колективі.

Результати дослідження. Серед основних каналів забезпечення ефективності управління компаніями слід розглядати управлінський контроль, спрямований на впровадження стратегії компанії через управління поведінкою працівників. Тому ефективність менеджменту визначається якісним рівнем персоналу на всіх рівнях управління: починаючи від членів Наглядової Ради і закінчуючи рядовими співробітниками компанії. В застосуванні до загальної побудови системи управління підприємством, можна представити розподіл повноважень наступним чином. Власники формулюють: «що вони

хочуть від бізнесу, яким вони бачать свій бізнес в перспективі» ставлять мету розвитку бізнесу. В свою чергу Наглядова Рада визначає: «що треба зробити для досягнення поставленої мети» розробляє стратегію досягнення цієї мети; і контролює: «на якому етапі до досягнення мети ми зараз, що треба зробити, щоб оптимізувати рух компанії до досягнення мети» контролює реалізацію стратегії здійснює стратегічне управління підприємством. Відповідно виконавчий орган визначає: «що компанія робить саме зараз (в даний момент часу) для реалізації стратегії» здійснює оперативне управління компанією.

Відповідно суб'єктами управлінського контролю виступають менеджери за всіма рівнями управління та співробітники підприємства, які разом утворюють «соціальну мережу» компанії. В свою чергу, на стосунки між персоналом впливають поведінкові аспекти, тому при побудові та керуванні будь-яким колективом важливо їх враховувати. Слід наголосити, що така «мережа»компанії створюється та функціонує незалежно від волі окремих її суб'єктів. Дана система поступово доповнюється структурою міжособистісних зв'язків працівника, яка утворюється на підставі взаємин між окремими членами колективу (наприклад, дружні стосунки або неприязнь, збіг або протилежність інтересів і та інші).В цьому контексті доцільно застосовувати класичну класифікацію поведінки, запропоновану колективом вчених [7]: функціональна, економічна, характерологічна та адаптивна.

Тому в основу побудови ефективної моделі поведінкового управлінського контролю для компанії пропонуємо покласти можливі моделі поведінки, з одного боку, та соціальні ролі, які працівники можуть виконувати, з іншого (рис.1).



Рис. 1. Складові побудови ефективної моделі поведінкового управлінського контролю

Джерело: авторська розробка на підставі [2].

Розглянемо кожен з типових видів поведінки. За визначенням авторів [7, с. 352], функціональна поведінка характеризує рівень професіоналізму діяльності працівника. Цей різновид поведінки, характерний будь-якому підприємству різного рівня складності й спеціалізації, багато в чому обумовлений специфікою діяльності. Якість функціональної поведінки обумовлена відповідністю професійних здібностей працівника потребами і вимогами організації. В свою чергу, економічна поведінка персоналу зазнає впливу співвідношення між витратами професійного потенціалу і компенсації цих витрат. Для оцінювання економічної поведінки використовують поняття «ефективність», яку вимірюють продуктивністю праці або витратами робочого часу. Характерологічний аспект поведінки членів колективу відображається в емоціях і настрої, які переживають та проявляють працівники в процесі трудової діяльності. Натомість адаптивна поведінка персоналу характеризує його пристосування до змін технології чи організації виробництва, статусів, ролей. Загалом узгодження позицій у взаємовідносинах можливе за рахунок розвитку

комунікаційних процесів і ділового спілкування. Тому необхідно зважати на той факт, що взаємини між індивідами й групами в організаціях створюють основу поведінки особистості.

Наступним кроком дослідження є визначення соціальних ролей в компанії. Отже перед керівником постають завдання ідентифікації соціальної ролі працівника в колективі, визначення поведінкових аспектів тої чи іншої ролі, розвитку або подолання характерних рис певної ролі, вибору ефективного напрямку в процесі руху персоналу для успішної діяльності організації.

Взагалі, під поняттям «соціальна роль» традиційно розуміють сукупність дій, які повинна виконати людина, яка займає певний статус у соціальній системі. У колективі соціальні ролі працівників поділяються [5] на два напрями: міжособистісні та виробничі. Виробничі ролі робітників у колективі формуються на основі особистісних якостей, здібностей та функціональних обов'язків. До основних ролей виробничого напрямку відносять: координатор, генератор ідей, контролер та виконавець [9, с. 352].

Наразі в спеціальній літературі не існує чіткого поділу на соціальні ролі колективу організації на основі внутрішніх інстинктів працівників. Але дослідження, які проводяться у галузі біологічної поведінки, можуть бути адаптовані до людської поведінки. В основу розробки моделі поведінкового управлінського контролю доцільно покласти результати соціального експерименту «шість щурів», проведеного Д. Дезором [10]. Початковою метою зазначено експерименту було вивчення здібностей щурів до плавання. Але отримані результати мають значення для вивчення поведінки відповідно до ролей у колективі організації, оскільки висвітлюють саме розподіл соціальних ролей в залежності від несвідомих та свідомих потреб.

Стисло викладемо суть експерименту. Дослідник помістив в одну клітку шість щурів, і щоб дістатися до своєї основної потреби їжі, їм потрібно було переплисти басейн. У ході експерименту з'ясувалося, що тварини не плили разом на пошуки їжі. Все відбувалося так, ніби вони умовно поділили між собою соціальні ролі. Виокремились два експлуататора, які взагалі ніколи не плавали, двоє експлуатованих плавців, один незалежний плавець, який був не згодний з «режимом» та один невдаха. Експеримент було повторено в двадцяти інших клітках зі щурами і в результаті дослідники отримали точно такий розподіл. Для кращого розуміння механізму даної ієрархії, шість експлуаторів було розміщено разом. Тварини тривалий час бились між собою, і в результаті соціальні ролі знову були розподілені на двох експлуаторів, двох експлуатованих, одного автономна та одного невдаха. Такий розподіл був, також, отриманий почергово помістивши в одній клітці шістьох експлуатованих, шістьох незалежних та шістьох невдах. В результаті проведених досліджень з'ясувалося, що яким би не був попередній статус індивідуумів, вони завжди розподіляють між собою нові соціальні ролі: 2 експлуатори, 2 експлуатованих, 1 автономна та 1 невдаха. Особливої уваги заслуговує той факт, що за висновками дослідників найбільший стрес відчули експлуатори, адже вони боялися втратити свій статус «привілейованих осіб».

Для розробки моделі поведінкового управлінського контролю було проаналізовано зв'язок між соціальними ролями в колективі організації та результатами експерименту «Шість щурів». За отриманими результатами пропонуємо Матрицю функціонального розподілу суб'єктів в управлінському контролі в основу якою покладено розроблені комбінації ієрархічних ролей на підставі власних інстинктів та розподілу соціальних ролей у колективі сформованих під впливом виробничих відносин (табл. 1).

Матриця дає можливість змоделювати поведінку працівника та її результати на основі інстинктивного та функціонального поведінкових аспектів. Даний інструмент доцільно застосовувати при оцінці персоналу, відборі кандидатів на відкриті позиції, ротатії працівників та формуванні колективів. Наприклад, при формуванні нового відділу у організації, менеджмент може обрати серед наявних співробітників (які підходять за всіма іншими вимогами), заздалегідь змоделювавши керівника відділу як «генератора ідей експлуатора» і відкинувши «координатора – експлуатора», адже посада вимагає креативного підходу, але сильних здібностей до керування.

Таблиця 1

Матриця функціонального розподілу суб'єктів в управлінському контролі

Роль	Експлуататор	Експлуатований	Автоном	Невдаха
Координатор	Мають організаторські здібності; можуть володіти здібностями, але не обов'язково здатні впливати, чинити психологічний / фізичний вплив	Можуть поставити ціль та виконати її, але не в змозі захистити результат	Талановиті, здатні досягати цілі, та відстояти їх, але не мають вплив на колектив	Володіють певними здібностями, але слабкі у реалізації цілей та у впливі на колектив
Генератор ідей	Талановиті та здібні, мають вплив на колектив, але відсутні організаторські здібності	Мають гарні здібності і талант, але через невпевненість, незібраність і т.д. не здатні їх реалізувати	Досить сильні у психологічному і фізичному плані, мають здібності і талант, слабкі як організатори	Можуть висловлювати ідеї, не здатні їх реалізувати через слабкі позиції у колективі
Контролер	Творчо мислити не в змозі, можуть належним чином оцінити будь-яку ідею, підштовхнути інших до роботи з її удосконалення	Здатні виконувати певну роботу, легко підпорядковуються	Не маючи переваги у плані креативності, відрізняються сильною психологічною позицією у колективі	Мають досить загальні здібності, і не сприймаються колективом
Виконавець	Слабкі у креативному мисленні, але займають достатні психологічні позиції у колективі	Сумлінно реалізують чужі ідеї, але потребують при цьому в постійне керівництво	Не популярні у колективі, але сильні у відстоюванні своїх результатів роботи	Особисто ні до чого не прагнуть, задовольняються другими ролями

Джерело: розроблено авторами на основі [5,6,7].

Основою поведінки людини є інстинкти – вроджені передумови до певних реакцій, які у людини в процесі набуття досвіду і впливу оточуючого середовища перетворюються в певні почуття. Наприклад, інстинкт боротьби перетворюється в почуття страху і лютої, а інстинкт добування, набуття – в почуття власності, тощо. Інакше кажучи, інстинкти визнають функціональні здібності кожної людини і утворюють з ними соціальні ролі, які ми займаємо у суспільстві. У одних інстинкти сильніше впливають на свідомість, у інших слабкіше. Це підтверджують і результати експерименту «Шість щурів», коли шістьох тварин-експлуататорів знову помістили у клітку, знову виділились явні лідери (у яких розвинений інстинкт до влади більше).

Також відповідно до змодельованих соціальних ролей у колективі можна визначати, які типи відносин можуть скластися між персоналом.

При формуванні моделі поведінкового управлінського контролю слід враховувати соціальні технології як елемент людської культури, що застосовується для впливу на свідомість та поведінку групи людей. Удальцова М.В. виокремила [2] такі типи соціальних технологій: технології формування соціальних систем, що пов'язані з методами соціального проектування; технології, що спрямовані на вирішення соціальних проблем та підтримку стабільності соціальних систем, які базуються на процедурах управління; технології, що

спрямовані на зміну та розвиток соціальних систем, що базуються на методах теорії гри відкритого типу.

Використання до управлінського контролю принципу непрямих дій обумовлює розвиток гуманітарних технологій (high-hume) – різновид соціальних технологій, що спираються на практичне використання знань про людину з метою створення вільного та всебічного розвитку особистості.

Висновки. Загалом, управління підприємством з використанням гуманітарних технологій передбачає пріоритетність людини як об'єкту такого управління, що набуває все більшої актуальності в сучасних умовах формування економіки знань. Інструментарієм такого управління виступають управління конфліктами, кар'єрне та професійне зростання, соціальна мобільність, мотивація та стимулювання працівників, управління комунікаціями, робота з кадрами в цілому. Тому про формуванні моделі управлінського контролю слід чітко визначати, які поведінкові аспекти впливають на діяльність співробітника і колективу в цілому, яким чином розподілені соціальні ролі і як найефективніше використати їх, чи навпаки нейтралізувати.

Суб'єктами управлінського контролю виступають менеджери за всіма рівнями управління та співробітники підприємства, які разом утворюють «соціальну мережу» компанії, яка створюється та функціонує незалежно від волі окремих її суб'єктів. Такий мережі притаманна самоорганізація та саморозвиток через поступове ускладнення міжособистісних зв'язків суб'єктів. Тому в основу побудови ефективної моделі поведінкового управлінського контролю для компанії слід покласти можливі моделі поведінки, інстинкти та соціальні ролі, які працівники можуть виконувати.

Використання запропонованої Матриці функціонального розподілу суб'єктів в управлінському контролі уможливорює формування комбінацій ролей на основі інстинктів та соціальних ролей, сформованих під впливом виробничих відносин. Це дозволить проаналізувати колектив під впливом двох факторів: свідомої системи поведінки співробітника функціональної або виробничої та несвідомих потреб і реакцій інстинктів. Напрямом подальших досліджень є формування є засадничих принципів та норм поведінки, що їх мають дотримуватися професійні контролери, щоб досягти спільних цілей розвитку компаній та культурні механізми контролю такої поведінки.

Література

1. Бездітко А. В. Психологічні особливості рольової структури управлінської команди в організації [Електронний ресурс] / А. В. Бездітко // Вісник Дніпропетровського університету. – 2012. – Т. 20. – Вип. 18. – С. 29–34. – (Серія : Педагогіка і психологія). – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdupp_2012_20_18_7.
2. Удальцова М. В. Социология управления: ученик / М. В. Удальцова. – Москва : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2002.
3. Ільніцька О. І. Вдосконалення управління інноваційними командами у віртуальних організаціях [Електронний ресурс] / О. І. Ільніцька // Соціально- трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ, 2012. – № 2 (4). – С. 107–113. – Режим доступу : <http://ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/2333>.
4. Голентовська О. С. Рольова структура команди: місце у системі заходів підвищення ефективності командної діяльності [Електронний ресурс] / О. С. Голентовська // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць. – 2014. – Т. 7. – Вип. 36. – С. 145–154. – Режим доступу : <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v7/i36/16.pdf>.
5. Ковальова В. Поведінкові аспекти сучасного менеджменту [Електронний ресурс] / В. Ковальова. – Режим доступу : www.problecon.com/pdf/2011/4_0/101_106.pdf.
6. Kuznetsova, S. IS Accounting Universal Business Language: Case for financial management control [Electronic resource] / Svitlana Kuznetsova, A. Kuznetsov // Financial and credit activity: problems of theory and practice. – 2017. – Vol. 2, N 23. – P. 175–180. – Way of Access : DOI : 10.18371/fcapter.v2i23.121470.
7. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : [учебник для вузов] / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – Москва : ЮНИТИ, 1999. – 470 с.
8. Струтинська, С. В. Андрусів // Репозитарій Національного університету «Львівська політехніка». – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua>.
9. Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров / Р. М. Белбин. – Москва : Нипро, 2003. – 256 с.
10. Удивительный эксперимент с крысами Дидье Дезора [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://timeforwoman.ru/pd/youknow/eksperiment_s_krysam_i_Dide_Dezora.

Стаття надійшла до редакції 07.11.2017

©Кузнецов А.А., Кліщук Ю.

References

1. Bezdidko, A. (2012). Psyholohichni osoblyvosti rolovoi struktury upravlinskoi komandy v orhanizatsiii [Psychological features of the role structure of the management team in the organization]. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu. – Bulletin of the University of Dnipropetrovsk*, 20 (18), 29–34. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdupp_2012_20_18_7 [in Ukrainian].
2. Udaltsova, M. V. (2002). *Sotsyolohyia upravleniia: uchenyk [Sociology of Management]*. Moscow: INFRA-M ; Novosibirsk: NGAEiU [in Russian].
3. Ilnitska, O. (2012). Vdoskonalennia upravlinnia innovatsiynomyh komandamy u virtualnykh orhanizatsiyakh [Innovative teams management improvement in virtual organizations]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social and labor relations: theory and practice*. 2 (4), 107–113. Kiev: KNEU. Retrieved from <http://ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/2333> [in Ukrainian].
4. Golentovska, O. (2014). Rolova struktura komandy: mistse u systemi zakhodiv pidvyshchennia efektyvnosti komandnoi diialnosti [The role structure of the team: place in the system of measures for improving the effectiveness of team activities]. *Aktualni problemy psykholohii – Current problems of psychology*, 7 (36), 145–154. Retrieved from <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v7/i36/16.pdf> [in Ukrainian].
5. Kovalyova, V. (2011). *Povedinkovi aspekty suchasnoho menedzhmentu [Behavioral aspects of modern management]*. Retrieved from www.problecon.com/pdf/2011/4_0/101_106.pdf [in Ukrainian].
6. Kuznetsova, S., & Kuznetsov, A. (2018). Is accounting universal business language: case for financial management control. *Financial And Credit Activity: Problems Of Theory And Practice*, 2 (23), 175–180.
7. Adamchuck, V. V., Romashov, O. V., Sorokina, M. E. (1999). *Ékonomyka y sotsyolohyia truda [Economics and sociology of labor]*. Moscow: UNITI [in Russian].
8. Strutinska, L., & Andrusiv, S. (2011). Rolova povedinka osobystosti v systemi upravlinnia personalom [Role behavior of the person in the system of personnel management]. *Repozytarii Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnikha» – Repozitariy of National University «Lvivska Politekhnikha»*. Retrieved from <http://ena.lp.edu.ua> [in Ukrainian].
9. Belbin, R. (2003). *Typy roley v komandakh menedzherov [Types of roles in teams of managers]*. Moscow: Hippo [in Russian].
10. Dezor, D. (1989). *Udyvytel'nyy ékperyment s krysamy Dyd'e Dezora [Dide Dezora's amazing experiment with rats]*. Retrieved from http://www.timeforwoman.ru/pd/youknow/eksperiment_s_krysam_i_Dide_Dezora [in Russian].

Received 07.11.2017

©Kuznetsov A.A., Klishchuk Y.