УДК 005:124.3:3

Ярмак Ю.В.

Целеполагание как основа формирования коммуникаций в управленческой деятельности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект «Философско-методологические основания анализа коммуникативного пространства», № 14-03-00738.

Ярмак Юрий Васильевич, доктор политических наук, профессор, ГБОУ ВПО «Московский городской педагогический университет»
E-mail: y.yarmak@mail.ru

В статье последовательно анализируется целеполагание как структурное образование любой управленческой деятельности, виды целей, исследуются основания и требования, которые предъявляются по отношению к процедурам формулирования целей. Анализируются особенности прогнозного проектирования целей и задач принимаемых решений, показывается, что все это вместе является основанием деятельности субъекта управления (менеджера, руководителя, в частности, политической структуры).

Ключевые слова: социальные коммуникации, управленческая деятельность, субъекты управления, цель, задача, миссия, целеполагание, целеобслуживание, виды целей.

В управленческой деятельности, в том числе в системе управления в политике, коммуникация выстраивается на базе заранее определенных целей и задач, которые в процессе реализации целей разбиваются на подцели, уточненные задачи. На методологическом уровне оказывается, что процедуры формирования целей, выраженные в целеполагании, и проблемы реализации целей, в частности, представленные в целеобслуживании, носят общезначимый характер и не зависят от конкретной коммуникативной ситуации, области, для которой формулируются цели. Так, целеполагание в качестве структурного образования позволяет:

— формулировать образ конечной цели и последовательность задач, необходимых для ее решения;

— конкретизировать этапы и перспективы движения к главной цели;

— осуществлять дробление главной (обобщённой) цели на подцели и согласовывать их между собой.

Можно выделить два вида целей:

а) субстанциональные или базовые;

б) инструментальные или обеспечивающие.

Субстанциональные (базовые) цели связаны с общественными ценностями, идеалами, менталитетом, проблемами национальной безопасности, глобальными угрозами (справедливость, порядок, свобода, благосостояние, достоинство, успешность, защищённость, законность).

Инструментальные (обеспечивающие) цели, в свою очередь, связаны со средствами и методами осуществления планов и закрепления достигнутых политических результатов (см. *[Евланов 1984, с. 81]*). Первый вид целей — это абстрактные объекты. Второй — операционализирует и придает прагматический характер движения к цели.

По отношению к целям можно сформулировать следующие требования:

— характер целей должен соответствовать характеру и предназначению деятельности системы, организации, особенностям лица, принимающего решение (ЛПР);

— цели должны быть обозначены временными рамками (хронометрированы) в различном масштабе;

— конкретность целей едва ли не главное условие мобилизационной активности (сверхактивности) субъекта, стремящегося к ним;

— цели и задачи должны быть максимально ёмкими по отношению к ресурсным затратам, но достижимыми (нередко целеполагание специально определяется предельно допустимыми параметрами по сложности, объему работы, времени);

— реальность целей в значительной мере обеспечивает психологическую мотивацию действий по их достижению.

В процессе формулирования целей необходимо учитывать следующие основания:

— возможности и объемы инвестирования в процесс достижения обозначенных целей (в частности, ресурсы, инвестируемые в политические цели, могут быть самого различного характера, они могут быть задействованы на различных уровнях политической деятельности);

— условия, социально-политические, экономические, идеологические, военные и другие, в контексте которых возможно достижение поставленных целей;

— субъектный характер реализации целей, включая политические.

Целеполагание, с одной стороны, формирует образ конечной цели, с другой — задает основные рамки технологии достижения результатов, определяющих успех управления.

В свою очередь, целеобслуживание позволяет конкретизировать особенности программного проектирования, которое, в свою очередь, делает реальным прагматическое достижение цели, решение существующих проблем и таким образом позволяет осуществить принятые решения. Целеполагание и целеобслуживание, в конечном счете, оказываются результатом последовательной коммуникативной деятельности. В то же время они комплексно связаны с технологической схемой всего процесса управления.

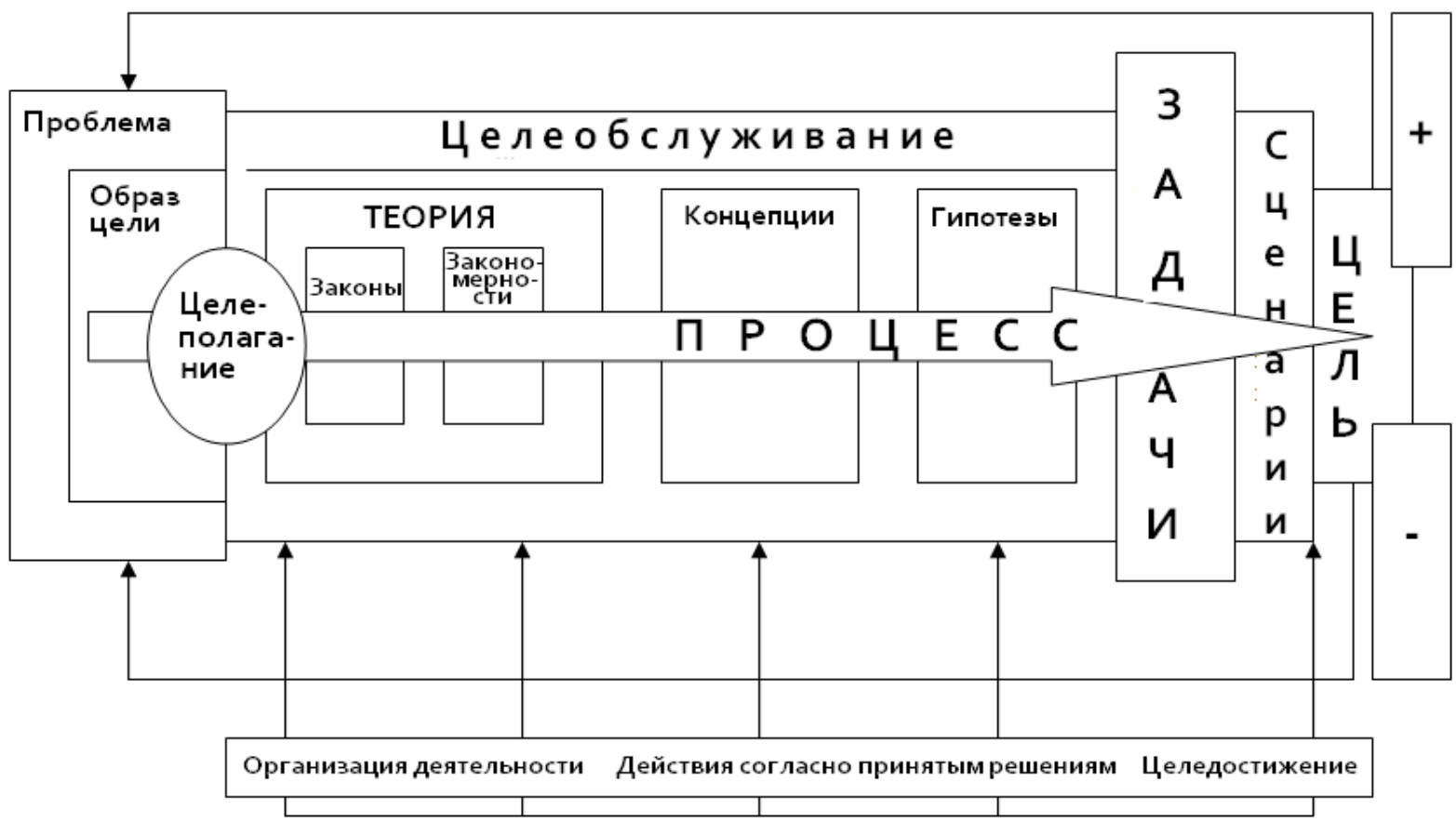


Схема 1. Технологические этапы реализации целеполагания

Требование определённости и, вместе с тем, необходимость обеспечивать возможность гибкого реагирования на условия реализации проекта (программы) управления заставляют ЛПР:

— формулировать конкретные (исходные и конечные) цели;

— осуществлять всесторонний анализ положения дел и данных, полученных на основе экспертных заключений;

— осуществлять поисковый прогноз развития событий внутри и вне управляемой системы;

— выявлять варианты решения задач;

— оценивать их с позиций непротиворечивости промежуточным и конечным целям;

— обеспечивать их совместимость с другими программами, комплексность, интегративность и ресурсную обусловленность.

В таких условиях весьма существенную роль играют основные принципы прогнозного проектирования, позволяющие предвидеть направления целевых установок и принятых решений, возможности их целеобслуживания. Соблюдение основных принципов прогнозного проектирования и решения проблем управленческого характера подразумевает следующее:

— научное обоснование нормативной и дескриптивной модели действий;

— обоснование целесообразности и целеобусловленности действий, ведущих к желаемому успеху;

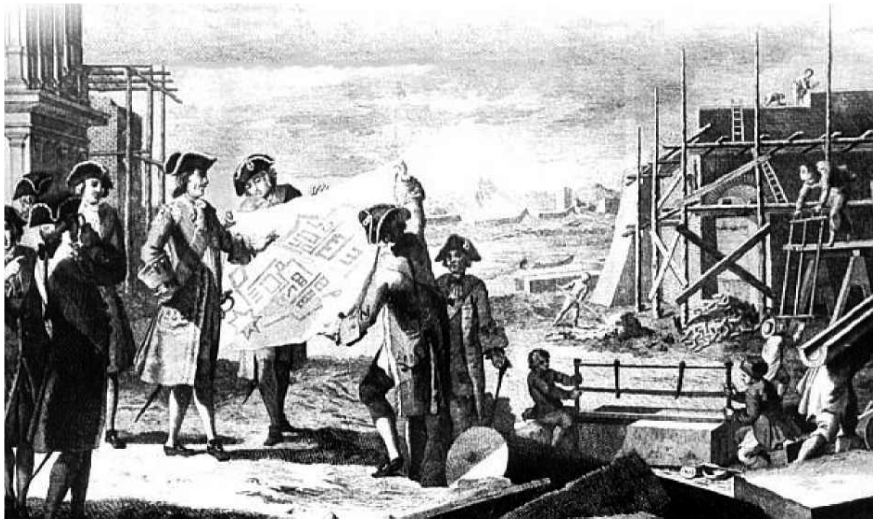
— обеспечение соответствия проектируемых перемен тем основам, которые заложены в существующей системе деятельности (социальной, финансово-экономической, торгово-промышленной и т.д.)

— сравнительный анализ комплексности, интегративности, сопоставления различных видов моделей;

— реалистичность и реализуемость проектов и целей;

— гарантированное обеспечение ресурсами, другое.

Реализация цели деятельности, если исходно она была продумана и оформлена, оказывается результатом деятельности субъекта. В деятельности управленца, менеджера, руководителя, например, политической структуры, цель, представленная в виде сверхзадачи, мотивирует работоспособность, заставляет преодолевать препятствия, поддерживает энергию движения к цели на протяжении реализации всей программы (проекта), стимулирует привлечение побочных ресурсов, приход к риску, использование дополнительных помощников и делегирование им части своих полномочий.



Петр I руководит строительством Санкт-Петербурга Гравюра XVIII в.

Академик А.Е. Ферсман, начальник экспедиции ведет отряд в Хибины. 1921. Фото с сайта http://kirovsk-ru.livejournal.com/142966.html?thread=1113718

Ф.Д. Рузвельт подписывает декларацию об объявлении войны Японии. 1941. Фото с сайта http://www.worldwar2database.com/gallery/wwii1027?page=5

Целеполагание, являясь одним из важнейших компонентов управленческой деятельности, в действительности оказывается основной функцией руководителя. Хорошо продуманное целеполагание позволяет согласовывать подцели в единой цепи процесса управления. Таким образом, оказывается, целеполагание относится не только к начальному этапу управления, но и ко всему процессу. Целеполагание позволяет не только определить общее направление деятельности организации, но и формулировать (переформулировать) подцели (задачи), необходимые для реализации проекта деятельности. Под таким углом зрения целеполагание в известном смысле оказывается инструментом реализации множества других управленческих функций.

По своему содержанию целеполагание — это сложный и развернутый во времени процесс. Он имеет свои специфические закономерности, характерные для метауровня анализа проблем. Это и позволяет целеполаганию быть основой организации всего управления. В частности, целеполагание в процессе своего развертывания оказывается методом «управления по целям».

Теория управления, характеризуя цель на основе системного подхода, трактует её в качестве системообразующего фактора организаций. Связано это с тем, что цель определяет общую направленность деятельности организации, её состав (как подразделений, так и персонала), структуру. Целеполагание позволяет регулировать систему взаимосвязей в организации, оно интегрирует отдельные элементы организации в согласованную систему. Цель (целеполагание) выступает в качестве основы принятия решений различного уровня, определяет содержание планирования (стратегиче-

ского, среднесрочного, оперативного, тактического). Характер заданных, выбранных целей влияет и на имидж ЛПР (от управленцев-персон, до правительственных институтов государственного уровня) и репутацию организации.

Слева — «Военный совет в Филях». Художник А. Кившенко. 1880; в центре — участники комиссии по разработке плана ГОЭЛРО (второй слева — Г.М.Кржижановский); справа — обсуждение «Стратегии 2020» на заседании Правления Российского союза промышленников и предпринимателей в Москве. 2011. Фото с сайта http://www.oreninform.ru/list/detail.php?ID=19590&SECTION_ID=4426

Целеполагание оказывается основой всей дальнейшей деятельности как организации, так и ЛПР. Иногда наиболее общие цели связывают с понятием «философии действующего субъекта», его миссией. Декларируя главные задачи организации, фирмы, корпорации, философия (миссия) детализирует её статус, определяет главные направления её деятельности и деятельности руководства. В политической пространстве следует различать возможности определения миссии при демократическом и авторитарном правлении. В рамках демократической организации можно выделить достаточно широкий круг вариантов выбора философии, миссии, политики хозяйствующего субъекта, политической партии и т.п. В рамках авторитарной организации мы видим последовательную централизацию, жесткую регламентацию, диктат сверху. Все это сужает пространство свободы выбора, варианты управленческих решений ЛПР. Если говорить об экономике и производстве, то наличие у организаций такой свободы является определенным залогом эффективности и жизнеспособности экономики в целом.

Определение миссии организации не имеет однозначных рецептов. Существует лишь непременное условие для организаций, занимающихся производственно-хозяйственной деятельностью: их цели и задачи, бизнес-планы не должны быть жестко ориентированы только на получение прибыли. Миссия подразумевает социально значимый компонент функционирования хозяйствующего, научного, политического субъекта деятельности. Именно миссия позволяет формулировать текущие особенности состояния организации, формы, методы её работы. Миссия организации непосредственно связана с целеполаганием, она оказывается своеобразным фундаментом для формулировки целей организации.

Все это позволяет предложить следующую таблицу классификации целей.

Таблица 1

Классификация целей

Основания классификации целей	Видовое отличие целей
Содержательная сторона	Социально-экономические, политические, организационные, технические, научные и др.
Приоритетность в достижении	Первостепенные (главные, ключевые, основные); второстепенные (сопутствующие, вспомогательные, побочные).
Время для реализации	Стратегические, оперативные, тактические, текущие.
Уровень обоснованности	Категорически предписанные, обоснованные, слабо обоснованные, необоснованные.
Реальность достижения	Абсолютно достижимые, реально осуществимые, нереальные, неосуществимые.
Степень фиксации	Предъявленные официально, подразумеваемые.
Степень необходимости	Желательные, нежелательные, надуманные.
Уровень субъектности управления	Федеральный, республиканский, региональный, отраслевой, субъектно-хозяйствующий.
Степень выполнимости	Выполненные полностью, выполненные частично, невыполненные.
Место в цепи управленческих решений	Начальные, промежуточные, конечные, особо приоритетные, приоритетные (неотложные), отсроченные.
Масштабность и объем	Глобальные, общие, частные, локальные, выборочные.
Политическая нагруженность	Обеспечивают интересы лидеров политических партий, классов, социальных групп, государственных институтов.

Если рассматривать собственно управленческий процесс в организации, то классификация целей может осуществляться по ряду общепринятых критериев. Одним из главных выступает иерархичность целей (от общих для организации в целом до конкретных целей для отдельного члена этой организации). Дробление по иерархичности не устраняет согласованности целей отдельного члена «команды» с целями более высокого уровня всей организации, а также их соподчиненности. В этом плане статусное основание позволяет классифицировать цели по принадлежности к уровню руководства: цели высшего руководства, цели среднего и низшего уровней управления и индивидуальные цели исполнителей.

Существует в рассматриваемом ряду классификаций целей еще одно основание — их отнесённость к структурному подразделению в организованной системе. Подразумевается разделение целей на производственные, финансовые, общественно-политические, кадровые, инновационные, исследовательские, административные и другие. В зависимости от характера организации и времени анализа цели могут быть представлены в качестве стратегических, оперативных, тактических, текущих.

В зависимости от области реализации цели могут подразделяться на внутренние и внешние. Если под внутренними целями понимаются проблемы гармонизации структуры организации, повышения культуры производства, качества корпоративного управления и т.п., то под внешними — адаптация к конъюнктуре рынка, повышение конкурентоспособности и формирование своего потребителя.

Существует классификация целей с количественным и качественным определением и формулировкой. Первые допускает данные, измеренные величины, однозначные критерии их достижения. Вторые не так чётки и строги с точки зрения их задания. Вместе с тем, они могут быть более значимыми по содержанию и более сложными для осознания. В этой плоскости лежат определения четких, структурированных целей (хорошо определенных) и размытых, неструктурированных целей.

Цели могут быть рассмотрены в зависимости от их характера. В этом случае мы получим стереотипные и адаптационные цели. Если первые в большей степени связаны с повторяющимися задачами и обстоятельствами выполнения тех или иных функций организаций, ЛПР, то вторые не связаны с предыдущим опытом и наработанными схемами действий.

Кроме того, можно представить формальные и реальные цели организаций и групп, включенных в них. Такое деление позволяет выделить несовпадение формально декларированных руководством и принятых подчиненными целей, нередкое отсутствие достаточной мотивировки исполнительских структур в их деятельности. Как правило, достижение эффекта совпадения формальных и реальных целей субъектов деятельности оказывается важней задачей менеджмента организаций.

Рассмотренные подходы к классификации и типологизации целей отнюдь не исчерпывают иные разработки в области целеполагания. Эти классификации носят открытый характер и зависят от оснований классификации. Но именно цели предопределяют многоплановое содержание и сложность деятельности ЛПР в принятии управленческих решений.

Можно выделить некоторые организационные правила выработки целей субъектом принятия решений при осуществлении им управленческой деятельности. К наиболее важным относятся следующие:

► Обобщенная цель должна содержать конкретное, детальное и специфицированное описание конечных итогов деятельности, результатов функционирования организации.

► Реализация подцелей каждого нижестоящего уровня в сети целей является обязательным условием достижения целей вышестоящего уровня.

► При формировании целей разных уровней следует описывать предполагаемые (желаемые) результаты, избегая изложения способов их достижения.

► Основой сети целей (индивидуализированный уровень целеполагания) выступают конкретные задачи, представляющие чисто исполнительские действия и работы, сформулированные для определённого временного периода.

► Каждый уровень подцелей согласуется в общем виде, но содержательно подцели, с одной стороны, должны формулироваться различно и независимо, с другой, — должны быть ориентированы на общее целеполагание.

Достаточно важным аспектом целеполагания в управленческой деятельности и непосредственно в принятии решений выступает психологическая сторона принимаемых решений. На эмпирическом уровне сложились и выглядят различимо следующие психологические закономерности целеполагания.

► Субъект управления должен четко понимать необходимость «разведения» целей и задач при обозначении принятых решений. Цели — более отдаленные, нежели задачи конкретных этапов. Задачи фактически оказываются определенными этапами деятельности. Важно понимать, что задачи не должны подменять цели и наоборот — целеполагание не должно «спутывать» инициативу исполнителя излишней детализацией. Подмена такого характера сужает поле для инициативы подчиненных, что может снизить мотивацию и помешать исполнительской деятельности.

► Целеполагание, с точки зрения активизирующей психологии, должно представлять взвешенный и разумный компромисс между интересами организации и индивидов, малых, средних групп. Нарушение такого компромисса как в одну, так и в другую сторону негативно сказывается на эффективности исполнительской деятельности.

► Степень сложности целей, уровень их «невыполнимости» для психологического самоощущения исполнителя должны быть несколько выше его наличных возможностей. Трудность выше среднего уровня заставляет максимизировать исполнительские ресурсы, имеющиеся у объекта управления. Сложные цели организации позволяют выйти на уровень сверхзадач.

► Психологически важным является соблюдение количественных «нормативов» при формировании целей. Такие «нормативы» представляются в объемном и временном виде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Губко М.В., Новиков Д.А. Теория игр в управлении организационными системами. М.: ИПУ РАН, 2005.
2. Гусейнов А.А., Захаров А.В., Марков Б.В., Моисеев Д.С., Павлов А.В., Расторгуев В.Н., Рубцов А.В., Рутке-вич А.М., Смирнов А.В., Сорина Г.В., Степин В.С. Доклад Совету при Президенте Российской Федерации по науке и образованию // Философия в публичном пространстве современной России. Сборник материалов. М.: ЛУМ, 2015. С. 21—70.
3. Диев В.С. Управленческие решения: неопределённость, модели, интуиция Новосибирск: Новосибирский гос. ун-т, 2001.
4. Евланов Л.Г. Теория и практика принятия решений. М.: Экономика, 1984.
5. Кен О.Н. Мобилизационное планирование и политические решения. Конец 1920 — середина 1930-х. СПб.: Изд-во Европейского университета в С.-Петербурге, 2002.
6. Луман Н. Власть. М.: Праксис, 2001.
7. Миронов, В.В., Зуб, А.Т. Принципы принятия управленческих решений в системе федеральных органов исполнительной власти. М.: Современные тетради. 2003.
8. Оукшот М. Рационализм в политике. М.: Идея-Пресс, 2002.
9. Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование. Организация систем. М.: Радио и связь, 1991.
10. Сорина Г.В. Неформальная логика как регулятивный инструмент коммуникации // Преподаватель XXI век. 2015. № 3. С. 242—251.
11. Сорина Г.В. Философия менеджмента. Как это возможно? // Ученые труды Факультета государственного управления. МГУ имени М.В. Ломоносова. Выпуск четвёртый. М.: Университетский гуманитарный лицей, 2005. С. 72—90.
12. Сорина Г.В. Принятие решений как интеллектуальная деятельность. М.: Канон+, Реабилитация, 2009.
13. Тынянова О.Н. Движение в поле сил: в поисках точки когнитивной опоры // Пространство и Время. 2013. № 1(11). С. 10—11.
14. Тынянова О.Н. Власть и ее окрестности // Пространство и Время. 2014. № 3(17). С. 10—13.
15. Шестопал Е.Б. Образы власти в постсоветской России. М.:РОССПЭН, 2003.
16. Ярмак Ю.В. Политическая планово-проектная деятельность в социальных коммуникациях. М.: МГПУ. 2013.
17. Ярмак, Ю.В. Политические решения: теория и технологии. М.: Перспектива. 2005.
18. Locke E.A., Latham G.P. "Has Goal Setting Gone Wild, or Have Its Attackers Abandoned Good Scholarship?." *Academy of Management Perspectives* 23.1 (2009): 17—23.
19. O'Hora D., Maglieri K.A. "Goal Statements and Goal-Directed Behavior: A Relational Frame Account of Goal Setting in Organizations." *Journal of Organizational Behavior Management* 26.1—2 (2006): 131—170.

Цитирование по ГОСТ Р 7.0.11—2011:
Ярмак, Ю. В. Целеполагание как основа формирования коммуникаций в управленческой деятельности [Электронный ресурс] / Ю.В. Ярмак // Электронное научное издание Альманах Пространство и Время. — 2015. — Т. 9. — Вып. 2: Пространство и время принятия решений. — Стационарный сетевой адрес: 2227-9490e-aprovr_e-ast9-2.2015.22.

GOAL SETTING AS BASIS OF COMMUNICATIONS FORMATION IN ADMINISTRATIVE ACTIVITY

Yury V. Yarmak, D.Phil. (Political Sciences), Professor, Moscow City Pedagogical University
E-mail: y.yarmak@mail.ru

Studying the phenomenon of goal-setting, which is the subject of this article, is crucial for any researcher of political and wider social space and processes taking place in it. It defines a set of research tools:as a rule, for the analysis of goal-setting, scholars used methodology relevant fields of activity (social, political, economic, etc.). In contrast to these studies, I apply general philosophical methodology as the main approach, as well as structural-functional and system methods for analyzing goal setting as such.

Analysis, identifying specific goals and objectives that decision-makers set for themselves help to identify the features of social communication, presented in a control system, in particular of political governance. At the same time, as I show in my article, on methodological level, it appears that the procedure of forming objectives, structural features of the goals are universally significant and does not depend on the particular communicative situation, the field for which initially formulated targets, and then the process of their implementation takes place. I sequentially analysed goal-setting as a structural formation of all management activities, types of objectives, grounds and requirements that apply to procedure for formulating objectives. I focus on the features of prognostic projective goals and objectives of decisions: all of them together are the basis activity of the subject of control (manager, supervisor, in particular political institution or body). I pay special attention to the peculiarities of relationship between definition of the objectives and mission of organization, and present different classification of goals.

I conclude on the adaptive nature of goal setting (which determines both institutional and psychological characteristics of this phenomenon).

Keywords: social communications, management activity, subjects of control, goal, task, mission, goal-setting, goal-operating, types of goals.

References:

1. Diev V.S. *Administrative Decisions: Uncertainty Model, Intuition*. Novosibirsk: Novosibirsk State University Publisher, 2001. (In Russian).
2. Evlanov L.G. *Theory and Practice of Decision Making.* Moscow: Ekonomika Publisher, 1984. (In Russian).
3. Gubko M.V., Novikov D.A. *Game Theory in the Management of Organizational Systems*. Moscow: Management Research Institute of Russian Academy of Science Publisher, 2005. (In Russian).
4. Guseynov A.A., Zakharov A.V., Markov B.V., Moiseev D.S., Pavlov A.V., Rastorguev V.N., Rubtsov A.V., Rutkievich A.M., Smirnov A.V., Sorina G..V, Stepin V.S. "Report to the Council for Science and Education under the President of the Russian Federation." *Philosophy in the Public Space of Modern Russia*. Moscow: LUM Publisher, 2015, pp. 21—70. (In Russian).
5. Ken O.N. *Mobilization Planning and Political Decisions. Late 1920s — mid-1930s.* St. Petersbur: European University in St. Petersburg Publisher, 2002. (In Russian).
6. Locke E.A., Latham G.P. "Has Goal Setting Gone Wild, or Have Its Attackers Abandoned Good Scholarship?." *Academy of Management Perspectives* 23.1 (2009): 17—23.
7. Luman N. *Trust and Power*. Moscow: Praksis Publisher, 2001. (In Russian).
8. Mironov V.V., Zub A.T. *Principles of Making Management Decisions in the System of Federal Bodies of Executive Power*. Moscow: Sovrtmennye tetradi Publisher, 2003. (In Russian).
9. Oakeshott M. *Rationalism in Politics*. Moscow: Ideya-Press Publisher, 2002. (In Russian).
10. O'Hora D., Maglieri K.A. "Goal Statements and Goal-Directed Behavior: A Relational Frame Account of Goal Setting in Organizations." *Journal of Organizational Behavior Management* 26.1—2 (2006): 131—170.
11. Saaty T.L., Kearns K.P. *Analytical Planning: The Organization of System*. Moscow: Radio i svyaz Publisher, 1999. (In Russian).
12. Shestopal E.B. *Images of Power in Post-Soviet Russia.* Moscow: ROSSPEN Publisher, 2003. (In Russian).
13. Sorina G.V. "Informal Logic as Communication Regulatory Tool." *Twenty-first Century Teacher* 3 (2015): 242—251.
14. Sorina G.V. "Philosophy of Management. How Is This Possible?." *Scientific Proceedings of the Public Administration Department of Lomonosov Moscow State University.* Moscow: Universitetskiy gumanitarny litsey Publisher, 2005, issue 4, pp. 72—90. (In Russian).

15. Sorina G.V. *Decision Making as an Intellectual Approach.* Moscow: Kanon+ Publisher, Reabilitatsiya Publisher, 2009. (In Russian).
16. Tynyanova O.N. "Movement in the Field of Forces: In Search of the Cognitive Toehold." *Prostranstvo i Vremya [Space and Time]* 1 (2013): 10—11. (In Russian).
17. Tynyanova O.N. "Power and Its Neighborhood." *Prostranstvo i Vremya* [*Space and Time*] 3 (2014): 10—13. (In Russian).
18. Yarmak Yu.V. *Political Decision: Theory and Technology.* Moscow: Prospekt Publisher. 2005. (In Russian).
19. Yarmak Yu.V. *Political Planning and Projective Activities in Social Communication.* Moscow: Moscow State Pedagogical University Publisher, 2013. (In Russian).

Cite MLA 7:
Yarmak, Yu. V. "Goal Setting as Basis of Communications Formation in Administrative Activity." *Elektronnoe nauchnoe izdanie Al'manakh Prostranstvo i Vremya [Electronic Scientific Edition Almanac Space and Time: Space, Time and Decision Making]* 9.2 (2015). Web. <2227-9490e-aprovr_e-ast9-2.2015.22>. (In Russian).