

# Цифровые конструкты визуального моделирования в консалт-диагностике

УДК 316 DOI 10.26425/2658-347X-2018-1-41-50

Получено 03.10.2018 Одобрено 29.10.2018 Опубликовано 26.11.2018

**Красовский Юрий Дмитриевич**

Д-р социол. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», Москва

E-mail: u.d.krasovskiy@mail.ru

## АННОТАЦИЯ

В сложившихся условиях глобального развития цифровых технологий важно переориентироваться на корректировку традиционных понятий в управленческом консультировании и обучающих процессах в деловых организациях и их адаптацию к понятиям цифрового формата. В статье излагаются новые возможности социальных исследований в опросах высшего руководства компаний на стадии формирования гипотез и их корректировки в процессе использования авторских методик. Особенностью таких исследований является разработка имитационных моделей в цифровом визуаграфическом формате, который помогает упаковать разнородную управленческую информацию в наглядные и емкие конструкты, анализировать деловое поведение руководства фирм.

Главное внимание уделяется описанию исследовательских консалт-разработок в анализе управленческих ситуаций. Рассмотрена методическая база современных исследований в изучаемой области. Отмечено восемь

адаптационных особенностей цифровых визуализаций управленческой информации. Приведены основные требования к управленческой информации и этапы работы с ней в процессе анализа и подготовки к передаче ее консультантом высшему руководству фирмы. Описан метод корректировки управленческой ситуации с помощью визуализированного интервью с главой фирмы и ключевыми топ-менеджерами для случая слияния фирм с образованием холдинга. Представлена базовая визуаграфическая модель предварительной оценки главой фирмы целостного управленческого видения организационного состояния фирмы, узловых рисков и дальнейшей динамики фирмы. Сделан вывод о ключевой роли цифровых визуальных решений в переходе от привычных методов и методик социологических исследований к диагностикам и прогностикам, разработанным на основе цифрового формата.

## Ключевые слова

Визуаграммное цифровое моделирование, визуаграммные цифровые модели, цифровые визуаграфические конструкты, визуализированное интервью, цифровой формат визуальной модели, цифровая визуализация.



# Digital constructs of visual modeling in consulting diagnostics

DOI 10.26425/2658-347X-2018-1-41-50

Received 03.10.2018 Approved 29.10.2018 Published 26.11.2018

**Krasovskiy Yuriy**

Doctor of Sociological Sciences, State University of Management, Moscow.

E-mail: u.d.krasovskiy@mail.ru

## ABSTRACT

In the current conditions of digital technologies global development, it is important to refocus on the traditional concepts adjustment and their adaptation to the concepts of digital format in management consulting and training processes in business organizations. In this article the new opportunities for social research in the surveys of top management of companies at the stage of hypotheses formation and their correction in the process of using author's methods are outlined. A feature of such studies is the development of simulation models in a digital visual-graphic format, which helps to pack diverse management information in visual and capacious constructs, analyze business behavior of management companies. The main attention is paid to the description of research consulting developments in the analysis of management situations. The methodical base of modern researches in the studied area is considered. Eight adaptive features

of digital visualizations of management information are noted. The basic requirements for management information and the stages of work with it in the process of analysis and preparation for the transfer of its consultant to the top management of the company are presented. The method of adjustment of a management situation by means of the visualized interview with the head of firm and key top managers for a case of merge of firms with formation of holding is described. The basic visual model of preliminary assessment by the head of the company of the integral management vision of the organizational state of the company, nodal risks and further dynamics of the company are provided. The conclusion is made about the key role of digital visual solutions in the transition from the usual methods and techniques of sociological research to diagnostics and prognostics, developed on the basis of digital format.

## Keywords

Visual digital modeling, visual digital models, visual digital design, visualized interview, digital format of the visual model, digital visualization.

## ВВЕДЕНИЕ

Понятийный аппарат цифровой экономики возник в связи с необходимостью осознания, осмысления и переосмысления особенностей перехода к информационно-технологическому общественному укладу в мировом цивилизационном развитии. Бурно прогрессирующая цифровая экономика, как новая реальность научного общественного сознания, породила свой собственный понятийный аппарат, характерный прежде всего для технологического мышления. В то же время

ее развитие захватило и сферу социальных исследований и разработок, которые приходится корректировать во времени и в пространстве на методологическом, теоретическом и практическом познавательном уровнях. Это происходит прежде всего в управленческом консалтинге, сущностью которого является упорядочение разнородных информационных потоков компаний так, чтобы минимизировать локальные проявления «управленческого хаоса» в коммуникативном пространстве деловых организаций.

© The Author(s), 2018. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



## ТЕОРИЯ И МЕТОДЫ

Специфика организационной консалт-диагностики во многом предопределяет выполнение его обязательств перед заказчиком.

Исследовательская деятельность в консалтинге отличается от классических научных исследований, где главными компонентами являются:

- поиск и выявление определенных зависимостей и микрзакономерностей изучаемой реальности;
- систематизация разрозненных явлений этой реальности в определенную типологию;
- уточнение, корректировка и даже разработка новых понятий;
- логически обоснованные и репрезентативно представленные научные результаты.

В традиционно научных исследованиях ведущими методологическими принципами являются их объективность и достоверность.

В консалт-исследовательской практике оценивания деловых организаций приоритетными компонентами становятся:

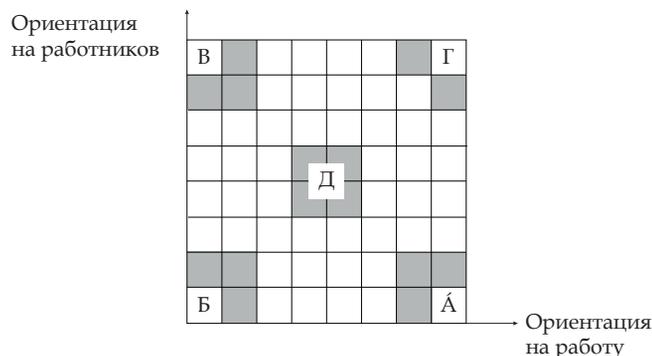
- поиск и выявление патологических особенностей управления, которые мешают развитию фирмы;
- сбор и сопоставление позитивных и негативных факторов организационной среды;
- систематизация разрозненной и противоречивой управленческой информации для комплексного решения возникших стыковых проблем;
- выявление «зазеркальных» явлений и процессов деловой организации;
- рекомендации и помощь руководству фирмы в решении отдельных и комплексных проблем (Красовский, 2013, с. 13–17).

Одним из направлений управленческого консультирования является разработка таких визуальных моделей, которая помогает упаковать разнородную управленческую информацию в наглядные и емкие конструкции цифрового формата. В этих моделях сочетаются все функции имитационного моделирования:

- измерительная;
- описательная;
- объяснительная;
- критериальная;
- предсказательная (Андреевков, Шашков, 1995, с. 414);
- конструктивная и обучающая (Красовский, 2017, с. 26–35).

Самый первый визуальный продукт упакованной информации появился в теории и практике организационного управления уже тогда, когда компьютерные технологии начали завоевывать общественное сознание. Таким продуктом можно считать тестовую методику 60-х гг. XX в., получившую наименование «управленческая решетка», которую разработали

американские исследователи Р. Блейк и Дж. Моутон (Blake, Mouton, 1964). С помощью этой методики смоделировано двумерное критериальное пространство для экспресс-диагностики тех или иных управленческих позиций руководителей по отношению к работе и подчиненным. Эта визуальная микроконцепция придумана таким образом, что оказалась очень удобной в быстром оценивании управленческих ситуаций. На этой модели изображается 5 ярко выраженных позиций (рис. 1).



А – ориентация на задачу: «Интересы работников приносятся в жертву высокой производительности труда»; Б – гипотетическая ориентация на минимизацию управленческих усилий; В – ориентация на работников: «Дружеская атмосфера в организации рабочего процесса»; Г – ориентация на командную работу: ее выполнение обеспечивается единением членов группы; Д – ориентация на сбалансированность: выполнение рабочих заданий и поддержание морального духа работников

Источник: [Блейк, Моутон, 1964]

**Рис. 1. Модель управленческой решетки**

Методика Блейка–Моутона – пример такой цифровой визуализации, которая по тем временам была оценена американскими исследователями как выдающийся вклад в теорию и практику менеджмента. Эту методику активно использовали в американском менеджменте и консалтинге в течение нескольких последующих десятилетий наряду с другими. Но с точки зрения современных представлений, она была идеально оцифрованным визуаконструктом.

Классическим примером визуограммного моделирования в совершенствовании организации управления и изучения организационной культуры компаний стала разработка визуальной рамочной конструкции американских исследователей К.С. Камерона и Р.Э. Куина, монография которых «Диагностика и изменение организационной культуры» была опубликована в США (Cameron, Quinn, 1999) и затем переведена на русский язык (Камерон, Куин, 2001). Эта рамочная конструкция подробно описана авторами и представлена визуально как квадродиаграмма, в четырех квадрантах которой размещены по три дополнительные шкалы. Базовыми критериями на квадродиаграмме являются четыре пересекающиеся в центре

шкалы: верхняя – гибкость и дискретность; нижняя – стабильность и контроль; правая шкала – внутренний ракурс компании: интеграция; левая шкала – внешний ракурс компании: рынок. В правом верхнем квадранте – три идущие из центра пересечения шкалы: управление новаторством; стратегическое управление; управление постоянным развитием. В правом нижнем квадранте – три идущие из центра пересечения шкалы: управление конкурентоспособностью; стимулирование наемных работников; управление обслуживанием. В левом верхнем квадранте – три идущие из центра пересечения шкалы: управление бригадами; управление межличностными отношениями; управление совершенствованием работников. В левом нижнем квадранте – три идущие из центра пересечения шкалы: управление координацией, системой контроля и организационной культурой. Таким образом, авторы создали из пересекающихся в центре 16 шкал гипотетическую визуальную модель рабочей программы, которая изначально определяла 16 исследовательских направлений согласно 16 критериям.

На основе этой визуальной модели разработаны четыре типа рейтинговых анкет для опросов американских топ-менеджеров. Результаты опросов усреднялись и изображались на шкалах как их рейтинговая самооценка прямыми линиями, а как оценка коллег – пунктирными линиями. В результате визуальная модель приобретала законченный вид. Все методики разработаны в строгом соответствии с требованиями социологических исследований как репрезентативные. Рамочную конструкцию Камерона и Куина можно классифицировать как созданную на принципах цифрового формата, в которой на шкальных диспозициях определялось смысловое видение будущих опросов топ-менеджеров. Имитационное моделирование в социальных науках было предвестником нового понятия – цифрового, поскольку помогало быстрее осмысливать информационные «загрузки» сознания в наглядных формах.

В настоящее время можно констатировать, что цифровая визуализация управленческой информации имеет восемь адаптационных особенностей:

- блочная упакованность разнородной информации;
- ее быстрое считывание;
- наглядность, облегчающая запоминание;
- выборочная динамичность освоения информации;
- эффекты управления временем;
- информационная виртуализация;
- быстрота вхождения в жизненные ритмы;
- сценарная вариативность поведения.

Качество информации, являющейся «семенным фондом» управленческих решений, определяется тем, кто ее готовит, сколько времени отпущено на подготовку, из каких источников она пополняется,

по каким критериям оценивается, какие методики использовать, какие закономерности проверять, по каким каналам передавать. Иногда руководителю срочно требуется необработанная информация, т.е. сведения, которые он сам хочет проанализировать. Но возникают и такие ситуации, когда необходима работа аналитиков по ее подготовке. Такие аналитики, как правило, являются специалистами в конкретной области (ИТ-специалисты, маркетологи, финансисты, юристы, экономисты, работники службы связей с общественностью, работники службы логистики и др.). Они имеют в своем распоряжении одни и те же данные, но могут сделать разные выводы. Это случается, если применяют разные методики в сборе и оценке информации, или тогда, когда она интерпретируется в зависимости от субъективных предпочтений аналитиков. При этом нарушается основное правило научно-практического подхода к подготовке информации: она должна быть беспристрастной, особенно если ее готовит приглашенный консультант. Для того, чтобы она была таковой, необходима определенная методическая процедура, которая предполагает следующие этапы работ: проблематизация (выяснение характера проблем в информационном пространстве); визуализация проблемного поля в интегративных моделях (создание оцифрованных модельных конструктов, определяющих пространственно-временные сценарии диагностических направлений); диагностика (изучение их приоритетности, степени зрелости и информационной обеспеченности); прогнозирование (построение гипотез и сценарных вариантов разрешимости и неразрешимости проблем); проектирование (построение модели их разрешения); апробирование (проверка модельных наработок в ходе предварительного обсуждения); отыгрывание (проверка плюсов и минусов модели на практике); доводка (изложение рекомендаций по скорректированной рабочей модели).

Эти этапы предполагают полный цикл сбора, оценки, переработки, проверки и выдачи рекомендаций для принятия управленческих решений. В идеале, информация должна быть полной, своевременной, достоверной, взвешенной и опережающей, но на самом деле она может быть недостаточной или перегруженной, поспешной или запоздалой, искаженной или непроверенной, негативной или манипулятивной. Консультант, готовящий информацию для высшего руководства фирмы, должен работать по предложенной выше схеме. Однако далеко не всегда это удастся, несмотря на очевидные позитивные стороны такого подхода. По существу цифровой формат сбора, переработки и анализа информации зачастую порождает много парадоксов, которые оказываются очень важной характеристикой конечного цифрового продукта.

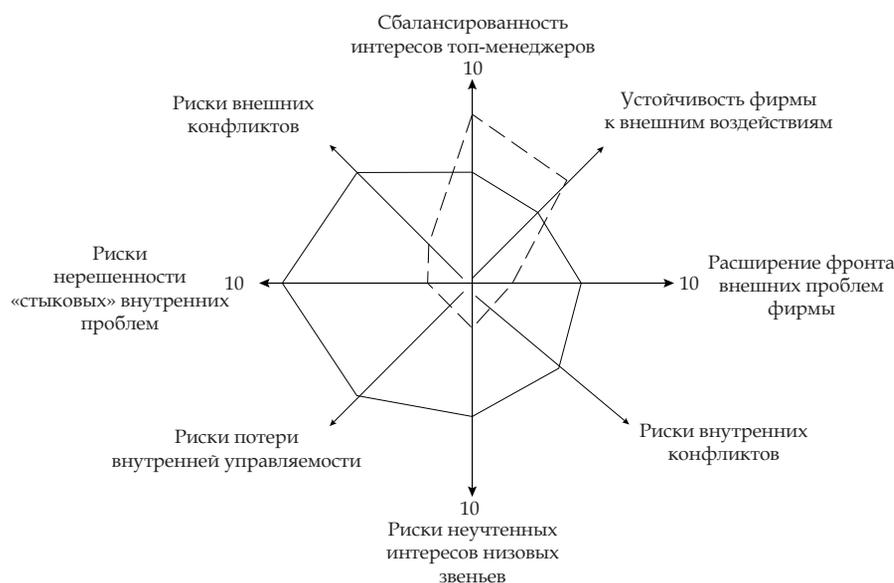
## ЦИФРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В конце 1990-х гг. появляется авторская разработка практического пособия, в котором впервые представлены методики цифрового визуаграммного моделирования, помогающие наглядно анализировать деловое поведение руководства фирм (Красовский, 1997, с. 368). В последующем возникло более 50 новых авторских визуаграммных моделей, применявшихся в процессах управленческого консультирования. Эти модели представлены и подробно изложены в учебных и учебно-практических пособиях (Красовский, 1999; 2000; 2003; 2007; 2012). Так, в работе автора «Сценарии организационного консультирования» (Красовский, 2000) анализируются сценарные методики консалтинга. Однако детальный анализ формирования и использования методологии и методики цифрового визуаграммного моделирования в обучении состоялся лишь в связи с выходом нового авторского учебно-практического пособия автора статьи (Красовский, 2010; 2013). Как отмечали другие исследователи, «...метод социологического моделирования в визуальной имитации пространственно-временных отношений применительно к изучению человеческого фактора в организациях широко используется в публикациях Ю.Д. Красовского» (Халиков, 1999; с. 343). Тогда же были введены новые понятия «рефлексивная визуаметрия» и «визуаграфическое моделирование», что завершило создание методологической и методической базы в разработке авторской системной концепции исследований и разработок (Красовский, 2010, 2013). Однако в этой концепции не было понятий, характерных для понимания цифрового формата моделируемых

конструктов. Автору представляется, что в сложившихся условиях глобального развития цифровых технологий важно переориентироваться на корректировку прежних понятий и их адаптацию к понятиям цифрового формата в интерпретации авторских визуаграммных и визуаграфических моделей. Сферами «цифрового» переосмысления являются прежде всего управленческое консультирование и обучающие процессы в деловых организациях, где применяют более 50 авторских экспресс-методик и методических разработок социальных исследований.

Визуализированное моделирование тех или иных управленческих ситуаций, которые становятся основой конструирования перспектив развития фирмы, можно представить в выявлении узловых рисков, разработке способов их минимизации и мер замещающей компенсации в случаях их актуализации. Именно эта технология особенно импонирует заказчикам управленческого консультирования, так как позволяет в условиях дефицита времени быстро вникать в управленческую ситуацию и изображать те или иные векторы в ее интерпретации. Устойчивость фирмы к внешним воздействиям в значительной степени зависит от того, как организовано ее внутрифирменное сотрудничество, особенно на уровне ключевых топ-менеджеров. Однако эта устойчивость серьезно нарушается в экстремальных управленческих ситуациях, особенно в период слияния фирм.

Эту управленческую ситуацию из реальных примеров консалтинга гипотетически (интуитивно) можно изобразить на визуаграмме в «крестовых» десятибалльных шкалах так (рис. 2). В управленческом консалтинге изображенная модель корректируется



Пунктирные линии – исходное организационное состояние компании; прямые линии – новое организационное состояние компании  
Источник: составлено автором по материалам собственных исследований

**Рис. 2. Визуаграммная модель увеличения рисков сотрудничества в расширяющейся компании**

в визуализированном интервью с главой фирмы и в таком же интервью – с ключевыми топ-менеджерами. Они изображают свое видение этой управленческой ситуации на пустографке, после чего определяются основные направления консалтинговых работ. В процессе визуализированного интервью в целом вырисовывается, что в этой управленческой ситуации возникает «узловое» проблемное поле:

- увеличивается количество новых структурных звеньев фирмы, которая тем самым превращается в корпорацию;
- увеличивается денежный оборот капитала;
- увеличивается номенклатура выпускаемой продукции;
- увеличивается количество клиентов;
- увеличивается количество поставщиков;
- увеличивается документооборот, который требует перехода на новую систему учета и контроля;
- увеличивается штат новых сотрудников, которые вливаются в фирму и привносят свое понимание ситуации, подрывая тем самым сложившуюся организационную культуру;
- резко увеличиваются нагрузки на топ-менеджеров и на средний управленческий персонал.

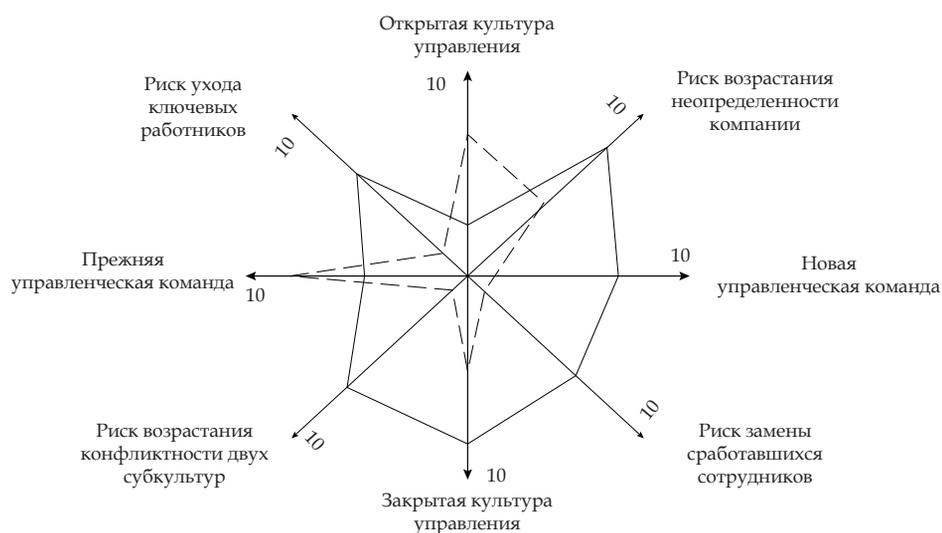
Это узловое проблемное поле помогает топ-менеджерам и главе слившихся фирм (холдинга) понять, какие виды консалтинговых работ могут быть заложены в цифровой стандарт, а какие из них могут быть решены в процессе тренингового или игрового обучения высшего управленческого персонала. Цифровой стандарт разрабатывается как процесс виртуальной фиксации пошаговых мероприятий в решении возникших, похожих или аналогичных управленческих ситуаций. Готовый набор этих мероприятий виртуализируется

в компьютерной базе фирмы в качестве образца для использования в случаях необходимости.

Модельное видение этой управленческой ситуации и последующее управление ее динамикой помогает глубже понять, какие процессы будут происходить в этой деловой организации. Визуаграммная гипотетическая модель «Слияние», исполненная в критериальной системе конечных показателей «Риски», помогает четко определить их основные характеристики по каждой 10-балльной шкале (рис. 3).

Насыщенность рискованных проблемных узлов может привести к разбалансировке управления и по вертикали, и по горизонтали, а при возрастающих объемах работ – к возникновению спешки, ошибок, недоделок, неопределенности в понимании новых функциональных обязанностей. По существу, создающаяся корпорация (холдинг) оказывается в ситуации квазиэксперимента как с предсказуемыми, так и с непредсказуемыми последствиями, особенно когда вдруг возникает сопротивление переменам со стороны прежних сотрудников, которые видят, как на их глазах разрушается система ценностей той организационной культуры, к которой они привыкли и которую считали своей.

В этой управленческой ситуации выявленное узловое поле может перерасти в социокультурный раскол слившихся компаний. По результатам первых тренингов высшего управленческого персонала консультант разрабатывает показатели социальной диагностики «Имидж» и 10-балльные шкалы «Важность» и «Осуществимость». Эта методика апробируется в опросах топ-менеджеров и становится своеобразным компасом в понимании перспектив развития фирмы. Она передается в отдел управления персоналом и становится



Прямые линии – новая управленческая команда; пунктирные линии – прежняя управленческая команда

Источник: составлено автором по материалам собственных исследований

**Рис. 3. Конфликт двух субкультур слившихся управленческих команд. Исходная модель социокультурного раскола сливающихся компаний**

рабочим инструментом для всех последующих корректировок поведения персонала, и тем самым начинает формироваться цифровой банк необходимой документации деловой организации. Этот документ может корректироваться и далее по мере необходимости. Так создается цифровой формат социологических показателей и шкал, т.е. своеобразный диагностический образец.

На основе разработки показателей имиджа компании в процессе обучения топ-менеджеров под руководством консультанта выявляется более опасное рисковое видение этой управленческой ситуации. Консультант моделирует возможный социокультурный конфликт сливающихся компаний на высшем уровне организации управления. Для того чтобы лучше понять и осознать этот возможный социокультурный конфликт, консультант может представить свое видение главе фирмы и топ-менеджерам в такой визуальной модели, где интуитивно изображены риски слияния команд.

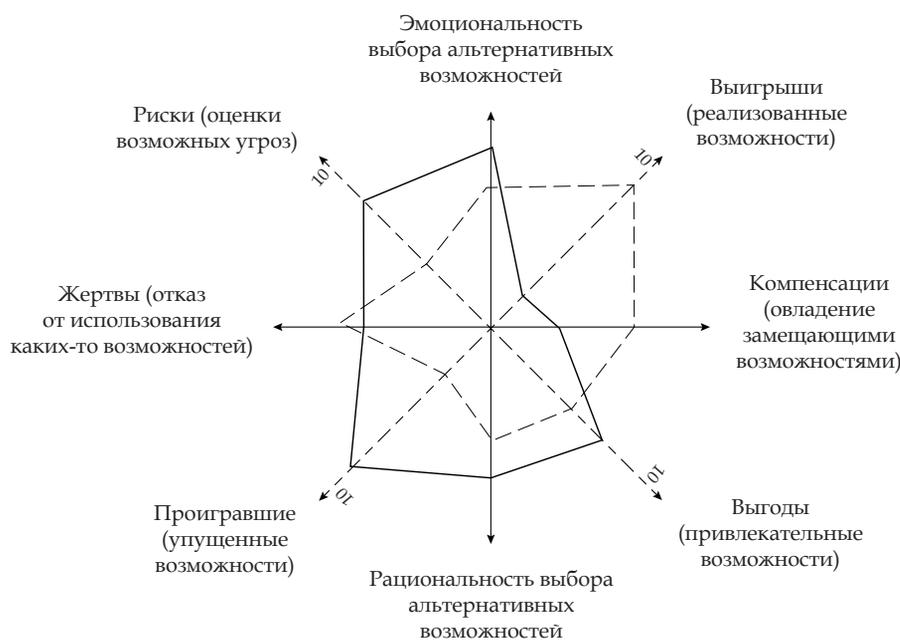
На этой основе организуется второй цикл обучения топ-менеджеров. В связи с этим консультант разрабатывает показатели и шкалы опросного бланка «Риски-2», обсуждает с топ-менеджерами и апробирует в их опросе.

На третьем этапе консалтинговой деятельности, когда у главы фирмы и топ-менеджеров уже выработан определенный инновационный потенциал и потенциал сотрудничества, консультант может

организовать заключительную сессию их обучения. Он может представить цифровую визуаграмму «Риски-3» и попросить топ-менеджеров прокомментировать ее применительно к той компании, в которой они работают, а потом показать пустографку с той же структурой рисков и 10-балльными шкалами и попросить ее заполнить по подразделениям (рис. 4). Тем самым уровень их управленческого самосознания в понимании и корректировке сложившейся управленческой ситуации может значительно повыситься.

#### ИТОГОВАЯ РЕСУРСНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Эта модель помогает глубже окунуться в рисковые зоны и сформулировать расшифровки по каждой позиции. Эта цифровая визуальная модель демонстрирует высший уровень понимания топ-менеджерами способов оценивания рисков, поскольку нацеливает их на формирование таких управленческих ресурсов, которые повышают уровень их компетенций, способствуя минимизации рисков. В процессе обсуждения этой визуальной модели происходит глубинное формирование управленческого самосознания топ-менеджеров. Консультант получает возможность более глубокого погружения в проблематику разработки и создания новой опросной методики оценивания рисков – методики «Риски-4», в которой главным становятся четыре диагностические позиции:



Прямые линии – некомпетентностная взвешенность; пунктирные линии – компетентностная взвешенность

Источник: составлено автором по материалам собственных исследований

**Рис. 4.** Профили удачной (компетентностной) и неудачной (некомпетентностной) взвешенности управленческих ресурсов деловой организации (10-балльные шкалы). Итоговая ресурсная модель управленческого консультирования

- как измерить риски;
- как оценить уже сработавшие риски;
- как их компенсировать;
- как обнаружить условия их возникновения.

Так появляется ресурсная концепция диагностики рисков.

В социальных исследованиях могут также использоваться бланковые опросные методики вместо анкетных, имеющих много недостатков. На рисунке 5 представлен образец упакованной бланковой информации в соответствии с требованиями цифрового формата. Такие бланковые опросники

являются более репрезентативными по сравнению с анкетными методиками, так как респондент может делать свой выбор, взвешивая 9 шкал и выбирая только три по каждому показателю. Такой формат бланкового опроса дает возможность не только получать более точные результаты, но и экономит время опросов.

Цифровые визуальные модели также могут быть представлены в трех измерениях. Приведем пример итогового заполнения цифрового визуального бланка.

Сначала респондента просят оценить предложенную пустографку в интуитивном видении управленческих ориентаций руководителя подразделения.

Вам предлагается использовать бланки оценивания управленческих ориентаций руководителя (разработчик – профессор Ю.Д. Красовский).

Методика «ВЛАСТЬ»

Внимание! Вам предлагаются 8 опросных бланков для опроса управленческих ориентаций руководителя подразделения, в котором вы работаете. Выполните это задание по предложенному образцу.

Оценки производятся в баллах (3 балла; 2 балла; 1 балл) и в символах (\*).

**Образец заполнения**

Бюрократическая управленческая ориентация («Во всем должен быть порядок»)	да, это именно так 3	да, пожалуй, так 2	не совсем так 1	так происходит постоянно 3	так бывает часто 2	иногда так бывает 1	усилить	ослабить	сохранить
Любит ясные, четкие правила	-	2	-	-	2	-	-	-	*
Больше всего ценит надежность, стабильность, постоянство	-	2	-	-	-	1	*	-	-
Функции каждого работника досконально расписаны	-	-	1	-	-	1	*	-	-
Считает, что любая работа должна выполняться так, как была запланирована	-	-	1	-	2	-	*	-	-
Исполнительность ставится главным критерием оценки работников	-	2	-	-	2	-	*	-	-
Полагает, что хороший работник – это прежде всего дисциплинированный работник	-	2	-	-	2	-	-	-	*
Поведение работников стремится подчинить жестким правилам	-	-	1	-	-	1	-	-	*
Инициативные предложения решает долго и неохотно	-	-	1	-	-	1	-	-	*
Предпочитает жесткую субординацию управления	-	-	1	-	-	1	-	-	*
Здравый смысл вытесняется заорганизованностью работ	-	-	1	-	-	1	-	-	*
Формальное отношение к делу и к людям становится преобладающим	-	-	1	-	2	-	-	-	*
Итого:	-	8	7	-	10	6	-	-	-

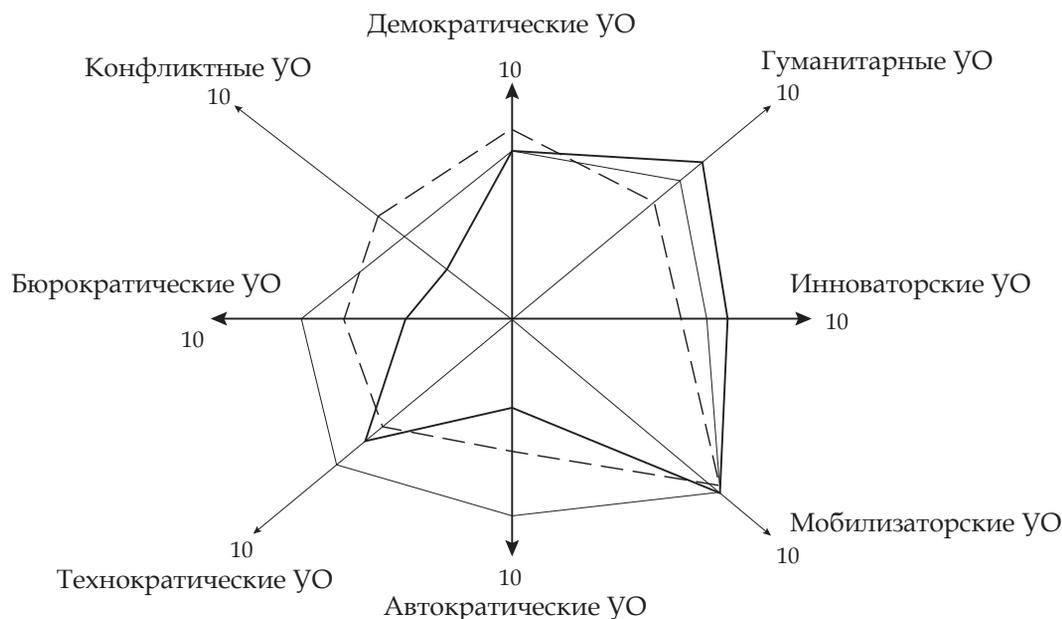
КБ = 31 : 66 = ( 0,47 × 10) = 4,7.

В какой мере такая ситуация помогает вам эффективно работать? 0 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_ 10

В какой мере такая ситуация затрудняет вашу работу? 0 \_\_\_\_\_ 6 \_\_\_\_\_ 10

Источник: составлено автором по материалам собственных исследований

**Рис. 5. Образец упакованной бланковой информации в соответствии с требованиями цифрового формата**



Пунктирные линии – изображение интуитивного видения управленческой ориентации руководителя в соответствии с критериями оценки; прямые линии – изображенные на модели балльные оценки управленческой ориентации руководителя в результате бланкового опроса; полужирные линии – оценочное изображение в баллах идеальных (желаемых) управленческих ориентаций руководителя в результате бланкового опроса.

Источник: составлено автором по материалам собственных исследований

**Рис. 6. Оценки управленческой ориентации (УО) руководителя работниками подразделения. Пример итогового заполнения цифрового визуального бланка**

Потом его просят оценить желаемое видение этой управленческой ситуации. После завершения бланкового опроса на эту же «визуа»-модель наносят реальные результаты исследования (см. рис. 6). Эту процедуру лучше проводить и в опросах руководителей подразделений, и в опросах подчиненных им по статусу работников. Однако автор статьи разработал и базовую визуаграфическую (исходную) модель предварительной оценки главой фирмы целостного управленческого видения организационного состояния фирмы.

## ВЫВОДЫ

Социологические исследования деловых организаций, зародившиеся в 60–70 гг. XX в., вступают в новую стадию осмысления и переосмысления методов диагностики и прогностики в связи с наступлением эры цифровизации социально-экономических процессов и организационно-административного управления в коммерческих и государственных предприятиях. В этих условиях возникает новая парадигма исследований и разработок в изучении управленческих ресурсов руководителей высшего среднего и низового уровня предприятий. Главным интеллектуальным продуктом в этой парадигме являются цифровые визуальные конструкты, на основе которых происходит переход от привычных методов и методик социологических исследований к диагностикам и прогностикам, разработанным на основе цифрового формата.

В этой связи следует особенно подчеркнуть, что предыстория создания таких интеллектуальных продуктов началась с авторской разработки визуаграфической тестовой методики в 60 гг. XX в. и продолжалась в поисках и находках американских исследователей бизнес-организаций. В конце 1990 гг. и начале 2000 гг. на кафедре социологии и психологии управления ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» были разработаны и опубликованы многочисленные визуальные модели исследований управленческих отношений деловых организаций. Эти визуальные модели, возникшие в консалт-диагностике и прогностике управленческих отношений руководителей высшего и среднего звеньев управления, были дополнены разработкой соответствующих методик. Этот исследовательский инструментальный, разработанный в консалтинговой практике автора статьи, был опубликован в 1997–2006 гг., т.е. на 20 лет ранее возникновения их цифрового формата (Красовский, 1997; 1999; 2000; 2003; 2007; 2016).

## БИБЛИОГРАФИЯ

- Андреевков В.Г., Шашков С.А. (1995). Моделирование имитационное в социологии. Энциклопедический социологический словарь / Под ред. Г.В. Осипова. Институт социально-политических исследований. М.
- Камерон К.С. и Куин Р.Э. (2001). Диагностика и изменение организационной культуры / Пер с англ. СПб.: Питер.
- Красовский Ю.Д. (1997). Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы / Практическое пособие. М.: Инфра-М.
- Красовский Ю.Д. (1999, 2012). Организационное поведение: учебник. М.: Юнити; Юнити-Дана; 4-е издание доп. и перераб.
- Красовский Ю.Д. (2000). Сценарии организационного консультирования / Национальный фонд подготовки управленческих и финансовых кадров. Государственный Университет управления. Серия оригинальных российских изданий: учебное пособие. М.: ОАО «Типография «Новости».
- Красовский Ю.Д. (2003). Архитектоника организационного поведения: учебное пособие. М.: Юнити-Дана.
- Красовский Ю.Д. (2007). Социокультурные основы развития бизнес-организаций. М.: Юнити.
- Красовский Ю.Д. (2010, 2013). Обучающие модели развития управленческих знаний. М.: Юнити; Юнити-Дана.
- Красовский Ю.Д. (2017). Имитационное моделирование в социологии управления: методология, теория, практика // Управление. № 3. С. 26–35.
- Халиков М.С. (1999). Экономическая социология регионов: распределительные отношения. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова.
- Blake R. and Mouton J. (1964). The managerial grid: the key to leadership excellence / Gulf Publishing Company.

## REFERENCES

- Khalikov, M. S. (1999). *Economic sociology of regions: distribution relations*. M.: MGU im. M. V. Lomonosov.
- Andreenkov V.G., Sashkov S.A. (1995), Modelirovanie imitacionnoe v sociologii. Ehnciklopedicheskij sociologicheskij slovar' [*Simulation modeling in sociology. Encyclopedic sociological dictionary*], pod red. G.V. Osipova, Institut social'no-politicheskikh issledovaniy, Moscow.
- Cameron K.S. and Quinn R.E. (1999), *Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework*, Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Krasovskiy Yu.D. (1997), Upravlenie povedeniem v firme: ehffekty i paradoksy / Prakticheskoe posobie [*Behavior management in the company: effects and paradoxes: practical guide*], INFRA-M, Moscow.
- Krasovskiy Yu.D. (1999, 2012), Organizacionnoe povedenie: uchebnik [*Organizational behavior: tutorial*]; 4-e izdanie dop. i pererab., Yuniti-Dana, Moscow.
- Krasovskiy Yu.D. (2000), Scenarii organizacionnogo konsul'tirovaniya [*Organizational consulting scenarios*], Nacional'nyj fond podgotovki upravlencheskikh i finansovyh kadrov, GUU, Seriya original'nyh rossijskikh izdaniy: uchebnoe posobie, ОАО «Tipografiya «Novosti», Moscow.
- Krasovskiy Yu.D. (2003), Arkhitektonika organizacionnogo povedeniya: uchebnoe posobie [*Architectonics of organizational behavior: textbook*], Yuniti-Dana, Moscow.
- Krasovskiy Yu.D. (2007), Sociokul'turnye osnovy razvitiya biznes-organizacij [*Socio-cultural foundations of business organizations*], Yuniti-Dana, Moscow.
- Krasovskiy Yu.D. (2010, 2013). Obuchayushchie modeli razvitiya upravlencheskikh znaniy [*Training models of management knowledge development*], M. Yuniti; Yuniti-Dana, Moscow.
- Krasovskiy Yu.D. (2017), “Simulation modeling in sociology of management: methodology, theory, practice” [“Imitacionnoe modelirovanie v sociologii upravleniya: metodologiya, teoriya, praktika”], *Upravlenie*, no 3, pp. 26–35.
- Halikov M.S. (1999), Ehkonomicheskaya sociologiya regionov: raspreditel'nye otnosheniya [*Economic sociology of regions: distribution relations*], MGU im. M.V. Lomonocova, Moscow.
- Blake R. and Mouton J. (1964), *The managerial grid: The key to leadership excellence*, Gulf Publishing Company.