

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

СЕТЕВОЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ

Учебно-методическое пособие для вузов

Составитель
М.Б. Табачникова

Издательско-полиграфический центр
Воронежского государственного университета
2010

Тема 1. СЕТЕВОЙ АНАЛИЗ КАК МЯГКИЙ ИНСТРУМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ

- 1. Системно-эволюционный подход к управлению организацией.**
- 2. Классификация инструментов управления.**
- 3. Определение и особенности сетевого анализа как мягкого инструмента управления.**

Системно-эволюционный подход к управлению организацией заключается в объединении трех позиций: во-первых, включении управления в экономический анализ как ключевой составляющей экономических возможностей организации; а во-вторых, определении управления как совокупности целенаправленных видов деятельности, связанных с формированием, использованием и приростом ЭМИ-потенциала (энергия-масса-информация) организации и, в-третьих, исследовании управления как рефлексии субъектов по поводу этой деятельности.

Три выделенных аспекта системно-эволюционного подхода позволяют выделить дескриптивные (описательные, дающие необходимые, но не достаточные условия) и нормативные (целевые) методологические положения его применения.

К дескриптивным аспектам системно-эволюционного подхода относятся следующие положения:

1. Ограниченность процесса управления. Функционирование и трансформация организации как системы микроуровня зависят от ее внутреннего устройства, от ее возможностей и ограничений. Включение управления в множество ее экономических возможностей означает, что оно подвержено ограничениям микроэкономической системы. Исследование запретов и границ управления позволяет более эффективно использовать ЭМИ-потенциал системы, не растрачивать ресурсы, направлять усилия в желаемое русло.

2. Системность управления. Управленческие решения, связанные с приращением одних компонентов ЭМИ-потенциала, оказывают влияние на другие компоненты, на решения, принимаемые во многих организационных областях, за счет нелинейности функционирования организации, за счет действия синергетических эффектов.

3. Ситуативность и интенциональность управления. Любое управленческое решение характеризуется комплексом целей, намерений, планов. В каждой конкретной ситуации и в каждый момент времени существует определенный спектр целей, относящихся к желательному будущему состоянию организации и опережающих, и направляющих ее движение. Таким образом, всякий акт управления расширяется в некую ситуацию, обладающую конкретными пространственными, интенциональными и временными параметрами.

Таблица 1.1

Базисные характеристики кибернетических и мягких системных инструментов управления организацией

Характеристики	Кибернетические инструменты	Мягкие инструменты
Определение сущности системы	Система – абстрактное понятие целого	Система – процесс исследования
Формализация целей	Возможность четкой постановка целей и определения критериев эффективности и отбора вариантов	Сложность формализации целей, неопределенность критериев
Парадигма метода	Оптимизация	Научение
Базисный постулат моделирования	Стремление максимально отразить действительность в единой модели	Осознание дефицита целостности и ограниченности моделирования. Создание ряда моделей для сопоставления с реальным миром
Цели системного моделирования	Основа для принятия решений ЛПР	Исчерпываемость определений, согласие среди стейкхолдеров организации
Критерий результативности модели	Результативность принятых решений, проверяемая практикой	Результативность определяется максимальным участием различных мировоззрений
Содержание системного алгоритма	Разработка целевых параметров системы и переход в новое состояние	Максимальное согласование изменений
Отношение к экспертам	Экспертам отводится существенная роль	Все заинтересованные лица могут выступать в качестве экспертов

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ

1. Перечислите известные вам подходы к организационному управлению.
2. Охарактеризуйте особенности системно-эволюционного подхода к управлению.
3. Объясните, в чем заключается актуальность применения системно-эволюционного подхода.

4. Опишите функции управления организацией с позиции различных подходов.

5. Приведите примеры известных вам кибернетических инструментов управления. Охарактеризуйте область их применения.

6. Приведите примеры известных вам мягких инструментов управления. Охарактеризуйте область их применения.

7. Определите сущность направления «Поведенческая экономика».

Задания по теме 1

1.1. Д. Каннеман, А. Тверски, задача о Линде.

Линде 31 год. Она замужем, искренна и полна оптимизма. В колледже ее специализацией была философия. В студенческие годы она живо интересовалась вопросами дискриминации и другими социальными проблемами, участвовала в демонстрациях против ядерного оружия. Основываясь на этом описании, оцените, какой из двух выводов вероятнее: а) Линда – кассир в банке, б) Линда – кассир в банке и активистка феминистского движения.

1.2. В городе были обследованы все семьи, в которых было шестеро детей. Как вы считаете, каких семей было больше: тех, в которых мальчики и девочки рождались в таком порядке – МММДДД, или тех, в которых последовательность рождений мальчиков и девочек была такой – ДММДМД?

1.3. Вы решили пойти в кино. Возможны два сценария. Первый. Вы взяли с собой 200 руб.: 100 руб. на билет и 100 руб. на буфет. Подойдя к кинотеатру, вы заметили, что потеряли 100 руб. Ваши действия? Второй. Вы купили билет заранее и при выходе из дома у вас было 100 руб. и один билет стоимостью 100 руб. Подойдя к кино, вы обнаружили, что билет остался дома. Ваши действия?

1.4. Знаменитая формула Дэниэла Канемана, определяющая успешного бизнесмена, выглядит так: успех в экономике = (знания + интуиция – эмоции). Проиллюстрируйте эту формулу примером.

Тема 2. СТРУКТУРА ДАННЫХ СЕТЕВОГО АНАЛИЗА. ШКАЛЫ ИЗМЕРЕНИЯ И ГРАНИЦЫ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОЙ ВЫБОРКИ

1. Структура данных сетевого анализа.

2. Уровни и детализация сетевого исследования.

3. Шкалы измерения.

Данные сетевого анализа – это социологические данные, т. е. данные, основанные на опросах, анкетировании, выбранные и презентованные на базе обработки информации о диалогах, диспутах, дискуссиях и т. д.

Но если фундаментальные социологические или психологические данные имеют структуру: атрибут и его признаки, например:

Вася Печкин, муж., 30 лет, высшее образование;

Люда Петрова, жен., 25 лет, магистр,

т. е. важную роль играют описательные компоненты, характеризующие личность самого участника опроса или анкетирования. В такой таблице или матрице по строкам и столбцам сравниваются свойства, признаки, отличительные черты обследуемых.

Сетевые данные – это информация в чистом виде, характеризующая или отражающая взаимодействия участников. Эти данные подразумевают четко сформулированные ответы на вопросы о связях, влиянии внутри коллектива или сети.

Матрица сетевых данных позволяет проводить анализ одновременно на 2 уровнях:

1. *Личностный*. Выясняется положение каждого участника, сходные и разные позиции внутри коллектива или сети, лидеры, аутсайдеры, связующие элементы и т. д.

2. *Общесетевой или холистический*. Аналитик отмечает разное или одинаковое количество 0 и 1 в матрице, исследует плотность и равномерность связей в сети. Например, Владимир выбрал Федора, а выбрал ли Федор Владимира и т. д.

Субъект исследования в сетевом анализе описывается только с помощью связей, вся аналитическая информация строится именно на наличии или отсутствии связей, взаимодействий.

Таким образом, данные сетевого анализа – это прежде всего акторы, участники, респонденты – субъекты исследования в дальнейшем узлы сети, а объекты исследования – связи и взаимодействия субъектов.

Важными элементами исследования также являются выборка участников и определение ее границ. В социологических исследованиях распространены 3 способа определения границ выборки:

- 1) полносетевой метод,
- 2) метод снежного кома,
- 3) эгоцентрический метод.

Полносетевой способ предполагает опрос всех без исключения участников исследуемой группы или организации, таким образом, границы выборки заранее определяются количеством сотрудников.

Метод снежного кома предполагает выбор фокальной группы и последовательный опрос участников, когда переход от стартового (фокального) к следующему этапу определяется количеством участников, названных фокус-группой. Таким образом, граница выборки либо определяется в ходе исследования, когда круг замыкается и участники называют тех, кого уже опрашивали, либо исследователи искусственно прерывают процесс (обычно