

Системность действий человека и коллективного взаимодействия.

Когда мы говорим о построении системы управления коллективным взаимодействием людей друг с другом, то нам необходимо опираться на одни и те же природные возможности, которые есть у каждого человека. Причём, эти возможности должны быть естественными для людей и не должны конфликтовать с самой природой человека. Коллективное взаимодействие между людьми естественно природе человека, ведь человек создан существом социальным. Если человек не может контактировать с другими людьми, то это означает наличие каких-либо противоестественностей либо у него, либо у людей, с которыми он пытается наладить коллективные отношения. Когда мы говорим о массе людей с такими проблемами, в таком случае мы имеем ошибку системности в нашей культуре.

Системность действий человека

В физиологии и на уровне психики человек имеет механизм выработки системности собственных действий. Условный рефлекс или привычку человек формирует целенаправленно на уровне сознания, задавая к себе требования выполнять конкретные действия при определённых условиях. После чего привычка становится системным автоматизмом человека и далее переходит на уровень бессознательный. Так создаётся системность поведения человека.

Когда мы говорим о человеке, который имеет возможности сам реализовать свои собственные цели и именно так и собирается это делать в будущем, в этом случае нет смысла говорить о коллективном взаимодействии. Выявление целей и возможностей их достижения определяет инициативу человека, которая становится основой для создания его собственных системных требований. Алгоритмика его действий, вырабатываемая при определённых условиях, задаётся этими системными требованиями. Посредством проявления собственной инициативы¹ человек задаёт требования своего поведения и далее сам себе формирует привычки в качестве условного рефлекса, которые и задают его деятельности дальнейшую системность. Инициатива создаёт системные требования, а системные требования создают привычки поведения человека.

Алгоритм формирования системности условного поведения человека (сокр. алгоритм системности человека), заданный природой самого человека:

цель на уровне сознания → определение возможностей достижения цели → инициатива → формирование системного требования → достижение цели под контролем сознания → формирование алгоритма действий при определённых условиях → формирование привычки поведения (автоматизм на бессознательном уровне) → действия на уровне бессознательного автоматизма.

Данный алгоритм является естественным для природы взрослого человека. В нём соблюдается процесс развития человека, где настройка автоматизмов бессознательных уровней собственной психики производится самим человеком с уровня сознания (*сознание человека всегда индивидуальное!*), а психика человека и его физиология тесно переплетены друг с другом. Любое нарушение данного алгоритма, как самой его последовательности, так и нарушение числа и самих его этапов, ведёт к противоестественному поведению человека.

Несмотря на точность соблюдения его выполнения, алгоритм системности человека имеет заложенный механизм гибкого приспособления человека к быстроменяющимся условиям социальной среды. Фактически, алгоритм системности человека соответствует требованиям алгоритмики ПФУ², является заложенным алгоритмом по законам природы Мироздания. Привычки человека, вырабатываемые данным алгоритмом, живут сколько угодно долго при условии постоянной повторяемости, вызванной условиями социальной среды. При изменении условий социальной среды, старые привычки за ненадобностью перестают работать либо постепенно заменяются новыми.

¹ *Определение инициативы:*

Инициатива – направленный потенциал стремления от осознанной цели к возможностям её реализации.

² **ПФУ** – полная функция управления, определение ДОТУ (Достаточно общая теория управления)

Также по данному алгоритму системности необходимо отметить, что настройка психики и физиологии человека требует времени, подчас продолжительного. На этом этапе мы допускаем явную ошибку, когда пренебрегаем кадровым вопросом. Кадровым вопросом необходимо заниматься, ведь кадровая база не создаётся по щелчку пальцев. И не просто заниматься, а заниматься на системном уровне. Причём, если у нас кадровые проблемы, а система коллективного взаимодействия не работает должным образом, то именно кадровым вопросом и нужно заниматься. И, наконец, прекратить высасывание из пальца коллективных и общественных идеологий – коллективные идеи выкристаллизуются в коллективной культуре сами системным образом, когда появится достаточная для этого кадровая база.

Система управления коллективным взаимодействием

При рассмотрении вопросов социальности человека, или каким образом на основе данного алгоритма системности мы можем выстроить коллективное взаимодействие между людьми при достижении определённых целей, нам необходимо соблюдать его точность и последовательность для каждого участника команды.

Первое, что мы сделали, обозначили самого человека, как субъекта управления собственными целями (будущим) по части социализации его самого в едином обществе. Любой коллектив всегда начинается с каждого отдельного человека, с его социальности, что обусловлено природой каждого из нас – работает один и тот же алгоритм системности. Нарушение данного алгоритма для любого человека в нашем коллективе приведёт к тому, что коллективные отношения внутри нашей системы управления будут нарушены. В таком случае необходимо говорить не о тех или иных качествах конкретных людей, их действиях и ошибках, а о системных ошибках – ошибках системы управления (самоуправления) нашего коллективного взаимодействия.

Нарушение взаимодействия сознания человека и бессознательных уровней психики приводит к самым распространённым ошибкам в организации объединения людей – на этапах выстраивания общих для всех целей. Сознание человека всегда индивидуальное. Все начальные этапы алгоритма системности, которые действуют с уровня сознания человека, всегда индивидуальные. Что имеет особую важность при дальнейшем рассмотрении коллективного взаимодействия человека с другими людьми и взаимодействии с культурой, как отдельного коллектива, так и общественной культуры в целом.

Цели человека всегда выстраиваются с уровня сознания. Сознание всегда индивидуальное. Когда мы используем термины «*коллективное сознание*», «*общественное сознание*» и т. п., то нами чаще всего подразумеваются бессознательные уровни психики, которые действительно бывают общие для групп людей. Используя данные термины, мы создаём нашу философию некорректно, что позволяет управлять людьми в обход их сознания через бессознательные уровни посредством загрузки целей других людей (*идеологов*) в коллективную (бессознательную) психику, минуя их собственные цели. Коллективные отношения, выстроенные при таких условиях, не являются устойчивыми в долгосрочной перспективе и приводят к кадровым проблемам.

Цели человека в практической жизни никогда не выступают в единичном формате. Говоря о целях человека, правильнее было бы говорить о целом наборе единичных целей, выступающих совокупностью в виде вектора целей, где их иерархию задаёт инициатива самого человека. Так же как нет одинаковых людей, нет и одинаковых векторов целей. Тем более, нет одинаковых смыслов жизней.

Общие для многих людей цели, которые мы называем идеями, состоят из набора целей отдельных людей. Когда отдельные цели разных людей совпадают друг с другом, принято думать, что цели едины. В действительности совпадение тех или иных целей различных людей формирует цели общей идеи. Идея команды состоит из целей людей, участников коллективного взаимодействия (самоуправления), совпадающих друг с другом.

По каждой из целей общей коллективной идеи можно определить инициативу каждого отдельного человека, что определяет иерархию целей в самой идее – направление вектора. Совпадение целей и возможностей их реализации создаёт условия для выработки общекомандных

системных требований единой системы управления коллективным взаимодействием (самоорганизации).

В таком виде коллективная идея создаётся на основе целей людей, входящих в единую команду. Инициатива людей по каждой цели создаёт отдельные системные требования. Система управления на основе всего набора системных требований в команде появляется из общей идеи посредством проявления в людях инициативы. Алгоритм системности для каждого участника коллектива соблюдается.

Системные требования

Системные требования формируют систему управления самим процессом выполнения достижения целей. В этом плане система управления (*набор системных требований*) решает задачи выстраивания процесса управления в допустимых границах. Чтобы обозначить эти допустимые границы отклонения, необходимо перед исполнителем их обозначить.

Ещё раз обозначим условия коллективного взаимодействия – *объединение субъектов управления (собственным будущим), взаимодействующих друг с другом путём объединения отдельных целей одних людей и наличия потенциальных возможностей достижения этих целей у других людей.*

Цели коллективного взаимодействия двух субъектов разные. Но у каждого из них есть возможности реализации целей другого человека. Эти возможности реализации определяются на уровне сознания, говоря проще, проговариваются. На этом этапе происходит взаимодействие алгоритмов системности двух субъектов между собой. Далее наступает этап алгоритма включения инициативы и формирования системных требований на основе собственных инициатив.

Сам по себе процесс создания общих системных требований (*для формирования общей системы коллективного управления*) требует тандемного взаимодействия двух субъектов между собой, их понимания целей и собственных системных требований. Разработка общих системных требований обязана удовлетворять индивидуальные требования каждого из субъектов. В процессе создания новых системных требований необходимо придерживаться идеальных решений, которые могут удовлетворять обе стороны тандемного взаимодействия. Именно так и создаётся система коллективного взаимодействия между людьми в нормальных условиях.

На практике системные требования могут представлять собой идею коллектива, оформленную в виде документа или схемы. Чертежи, схемы или их отдельные элементы, участвующих в более широких форматах общего назначения. Оформительская или рабочая документация. Должностные инструкции, правила и требования внутреннего распорядка. Система обозначения, шифрования, маркирования. Программы обучения, аттестации. И т. д.

Системные требования определяют допустимые границы развития коллективного взаимодействия. В этом плане объективные закономерности являются системными требованиями в отношении нашего общества.

Системность есть всегда

Иногда людям может показаться, что в коллективном взаимодействии нет системности вовсе. В ряде случаев многие люди просто не видят, каким образом необходимо систематизировать коллективное взаимодействие. Надо ли вообще заниматься системным развитием кадров?

Системность действий человека продиктована природой его социальности. Иначе говоря, система управления есть всегда. Если человек вынужден действовать не системно, то это совсем не значит, что системы нет вообще. Просто в данном случае система находится в таком состоянии, что пользоваться ей нет возможности, либо он вовсе не видит в своих действиях системы. И это говорит о том, что развитием системы необходимо заниматься обязательно.

Каждому человеку необходимы знания и навыки развития системного мышления. Системной деятельностью можно заниматься только с уровня субъектности управления собственным будущим, и нет смысла заниматься в системах, выстроенных для обслуживания чужих целей.