

Социальные технологии коллективного взаимодействия

Принцип объединения людей

Объединение людей в общую команду необходимо рассматривать, как объединение субъектов коллективного управления (самоуправления), взаимодействующих друг с другом путём объединения отдельных целей одних людей и наличия потенциальных возможностей достижения этих целей у других людей. Любое объединение, выстраиваемое на основе только лишь общей идеи не будет устойчивым, так как цели команды невозможно рассматривать без потенциала их достижения. Дальнейшее коллективное взаимодействие в такой команде будет лишено инициативы, так как в данном объединении ей нет места.

Осознанность целей общей идеи и потенциала их достижения является ключевым условием для всех участников единого коллектива. Коллективные цели объединяются в общую идею, а способы достижения целей общей идеи формируют инициативу по каждой из целей.

Инициатива – направленный потенциал стремления от осознанной цели к возможностям её реализации (определение). Инициатива является дискретной величиной отсутствия или наличия в отношении отдельной цели.

После определения инициативы по каждой из целей общей идеи формируется иерархия инициативы, которая придаёт общей идее некий сформированный вид. Иерархия инициативы выстраивает иерархию целей общей идеи, придавая идее вид направленного вектора целей.

Важно! Инициатива создаёт иерархию вектора целей команды!

При рассмотрении инициативы одного человека, не участвующего в коллективном взаимодействии, стремления его в достижении целей чаще всего не нуждаются в системном подходе. Но в ряде случаев человек сам для себя вырабатывает алгоритм системности своих действий. Иерархия его целей складывается на основе осознания каждой их них, и выявлении способов их достижения. Достаточно для себя выписать цели, осознанно спланировать их достижение с выявлением способов, и вектор целей будет сложен. Дальнейшая системность его действий зависит от его желания создать таковую для себя целенаправленно или может формироваться естественным путём.

В коллективном взаимодействии, где цели людей переплетены с возможностями их достижения, инициатива управления нуждается в системной координации всех участников команды. Для этого каждая отдельная инициатива формируется в локальное системное требование, которое представляет собой форму выражения единичной инициативы в едином взаимодействии иерархии локальных инициатив. Таким образом выстраивается система управления коллективного взаимодействия, которая представляет собой иерархическую совокупность локальных системных требований.

Разработка каждого системного требования производится в тандемном общении между двумя участниками направления инициативы от цели к возможностям их достижения. Таким образом создаётся общая система управления, в создание которой включены все участники инициативного взаимодействия.

Основная функция системы управления в коллективном взаимодействии людей – направлять инициативу от целей к их реализации. В данном случае система управления несёт собой производную функцию инициативы.

Важно! Причинно-следственная связь в данном случае имеет особое значение.

Инициатива людей является основополагающей для системы управления.

Иерархия системы управления несёт собой функцию структурирования иерархии инициативы, по которой (по иерархии инициативы) также выстраивается иерархия целей общей коллективной идеи. Фактически, иерархия инициативы в данном виде выстраивает иерархию системы управления по иерархии целей. По этой причине работоспособность системы управления стоит рассматривать с точки зрения наличия или отсутствия в ней инициативы коллективного взаимодействия. Система управления коллективного взаимодействия не может существовать без

общей коллективной идеи, так как без идеи не существует инициативы, что исключает возможности появления системного коллективного взаимодействия.¹

При соблюдении данного принципа с расширением кадровой базы управления общая идея стремится к выявлению и исправлению ошибок субъективизма отдельных людей. Вследствие этого в команде поддерживается инициатива, а система управления обладает достаточной гибкостью, чтобы соответствовать процессам развития общества в целом. В свою очередь, развитие человека в такой команде представляет собой развитие его миропонимания. В данном ключе развитие команды и каждого человека в ней происходит одновременно на основе коллективного взаимодействия. Ответственность в такой системе управления (самоуправления) распределена между всеми участниками единой команды.

В практике современного общества сложности такого объединения заключаются в том, что образ подобного объединения людей не всегда может входить в представления сложившихся в обществе стереотипов, которыми владеют участники в команде. С уровня культуры в человеке формируются культы конкуренции, безудержного потребления, безцельности, беспомощности и несознательности. Кроме того, общественная культура подавляет генетически заложенный потенциал и развивает в каждом человеке Я-центричное мировоззрение, поддерживает фактический атеизм, внося внешнее воздействие на систему управления (самоуправления) любого коллектива.

Кроме того, необходимо учитывать, что наша жизнь в текущих условиях изменяется достаточно быстро. Так как к общей идее имеет доступ каждый из участников, и возможности команды постоянно растут, то общая идея может меняться также быстро, как меняется сама жизнь, а в ряде случаев такая команда может стоять в авангарде развития общества в целом. При смене кадрового состава коллектива или при смене целей участников или их возможностей, происходит изменение общей идеи в качестве набора целей, что в свою очередь приводит к изменению иерархии инициативы. Далее смена иерархии инициативы также меняет саму идею и систему управления.

Вопросы устойчивости в данном случае решаются развитием системы управления, путём поднятия уровня инициативы в команде. Сделать это возможно при условии вывода целей всех участников коллектива на уровень осознанности самих людей и введение целей всех людей в состав основной идеи команды, которую необходимо доводить до всего коллектива. Кроме того, каждому человеку необходимо повышать понимание внешних факторов, которые влияют на цели общей идеи, и на инициативу. После определения потенциальных возможностей реализации целей, формируется инициатива в команде, которая сформирует систему управления устойчиво к внешним факторам и развитию самой команды.

Именно так следует рассматривать сам принцип объединения людей в единый коллектив, если учитывать, что наше общество едино, и любое разделение его на те или иные группы не имеют долгосрочных перспектив. Решая вопросы устойчивости кадровой системы управления, каждый участник сталкивается с вопросами устойчивости своего целеполагания в процессе командного взаимодействия с другими участниками коллектива. Учитывая, что устойчивость своего целеполагания каждый человек способен решать с выходом на собственный смысл жизни, то устойчивость объединения людей в единую команду следует рассматривать, как объединение смысла жизни каждого отдельного человека в качестве субъекта управления собственным будущим, с коллективной идеей в русле процессов развития общества в целом, где общие для всех идеи произрастают изнутри общества. Процессы, которые протекают в таком объединении, всегда

¹ Если говорить о кризисах управления в системном коллективном взаимодействии, то для решения их в первую очередь необходимо рассматривать наличие и отсутствие инициативы в коллективе, которое зависит, в том числе, от осознанности каждого человека целей общей коллективной идеи и потенциальных возможностей их достижения. Необходимо понимать, что объединение всегда возможно только вокруг какой-то идеи. Причём, объединительная идея должна учитывать интересы каждого из участников команды. В этом случае необходимо говорить не о простом объединении людей, а о коллективе, состоящим из субъектов управления собственным будущим, у каждого из которых есть навыки осознанного целеполагания. Каждый человек, входящий в такую команду, обязан понимать цели собственные и цели остальных участников коллектива, а также участие собственных возможностей и возможностей других участников команды в процессе достижения целей общей идеи.

можно разложить на основе данного принципа взаимодействия целей, инициативы и системных требований, вследствие чего можно не только решать текущие проблемы в коллективном взаимодействии, но и решать задачи будущего развития на системном уровне.

Принцип объединения людей в системах с иерархией личностных отношений

Если возвратиться в текущий момент развития нашего общества, то на данном этапе сформирована культура, как информационно-алгоритмическая система, выступающая не только в роли информационного накопителя опыта прошлых лет, но и в качестве среды формирования психики индивида. Учитывая, что в нашей культуре заложено множество нерешённых проблем, а эти проблемы естественным образом транслируются нашей культурой в общество, то культура в отношении к традициям организации коллективного взаимодействия иногда выступает источником воздействия внешних негативных факторов, влияющих на систему управления (самоуправлением) коллективом, запуская в ней процессы разделения людей. Так, например, если в обществе культивируется Я-центричное мировоззрение, то появление в коллективных отношениях иерархии личностных отношений между людьми для большинства из них становится делом обыденным. Однако данный фактор в системе управления приводит к последующему её разрушению. Но сами участники коллективных отношений, как показывает опыт, никак не связывают одно с другим.

Система эксплуатации чужой инициативы

При появлении в коллективе иерархии личностных отношений она становится определяющей дальнейшее выстраивание иерархии в системе управления коллективного взаимодействия. Иерархия инициативы перестраивается по иерархии личностных отношений, и далее иерархия инициативы формирует иерархию вектора целей общей идеи, в соответствии с иерархией личностных отношений. Система управления, как производная от инициативы, формируется по иерархии личностных отношений. Таким образом формируются коллективные отношения, где определяющим системы иерархий выступает не инициатива, а личностные взаимоотношения в команде.

Важно! Если иерархии личностных отношений в команде нет, то система иерархий определяется её инициативой. Когда появляется иерархия личностных отношений, то определяющим отношения в коллективе становится их иерархия.

Итак. Что происходит с коллективными взаимоотношениями при возникновении в них личностной иерархии?

Устойчивое объединение людей в единый коллектив всегда необходимо рассматривать, в качестве объединения субъектов коллективного управления. Взаимодействие друг с другом при этом рассматривается, как объединения отдельных целей одних людей и наличия потенциальных возможностей достижения этих целей у других людей. Инициатива выступает в форме связей целей и возможностей их достижения. При появлении в данном взаимодействии иерархии личностных отношений доступ людей (участников команды) к общей идее ограничивается в соответствии с иерархией личностных отношений. Таким образом, в связку взаимодействия целей и возможностей их достижения всех участников встраивается иерархия личностных отношений.

Иерархия личностных отношений основывается на Я-центризме людей, который не позволяет выходить субъекту управления за границы собственного субъективизма. В представлении о мире со своей точки зрения, как наиболее правильной, субъекты управления собственным будущим с Я-центричным мировоззрением формируют цели команды в виде общей идеи с объективно заложенной в неё ошибкой их собственного субъективизма. Доступ остальных участников коллективного взаимодействия имеет ограничения в соответствии с иерархией личностных отношений. Таким образом, в общую идею заложена ошибка субъективизма людей, имеющих доступ к общей идее в соответствии своего положения в иерархии личностных отношений.

Дальнейшее проявление инициативы в коллективе выстраивается в соответствии с иерархией целей, которые выстроены в соответствии с иерархией личностных отношений. Инициатива по каждой из целей проявляется в соответствии с положением этой цели в иерархии

вектора общей идеи. В соответствии с иерархией личностных отношений инициатива будет выстраиваться от наиболее значимых целей к способам их достижения. Менее значимые цели будут поддерживаться меньшей инициативой к способам их достижению. Тем самым выстраивается иерархия инициативы по целям общей идеи, к которой имеют доступ участники в соответствии с иерархией личностных отношений.

Последующее выстраивание системных требований в качестве системного формата локальных инициатив производится в соответствии с иерархией инициативы. Учитывая, что иерархия инициативы выстраивается по иерархией личностных отношений, система управления коллективным взаимодействием выстраивается в соответствии с иерархией личностных отношений. Таким образом, иерархия системы управления повторяет иерархию личностных отношений.

Внесение в систему коллективного взаимодействия иерархии личностных отношений запускает процессы фактического разделения людей. Общая идея коллектива выстраивает систему управления в соответствии интересов не всех людей, входящих в коллектив, а в соответствии иерархии личностных отношений. Далее система иерархий входит в устойчиво замкнутое состояние, где иерархия системы управления поддерживает по иерархии инициативы иерархию личностных отношений. Системные требования в такой системе управления представляют собой не совокупность производных от локальных инициатив всех людей, а производные от локальных инициатив по иерархии личностных отношений. Таким образом формируется система управления, где инициатива одних подчиняется инициативе других.

Цели системы управления в коллективном взаимодействии людей с наличием иерархии личностных отношений – **эксплуатация чужой инициативы**. В данном случае система управления несёт собой производную функцию инициативы в прямом соответствии иерархии личностных отношений. В обратном соответствии иерархии личностных отношений система управления несёт собой функцию эксплуатации инициативы, где системные требования замещают собой инициативу. Причинно-следственная связь инициативы и системы управления коллективным взаимодействием в данном случае зависит от иерархии личностных отношений. Инициатива людей является основополагающей для системы управления в прямом соответствии иерархии личностных отношений, в обратном же соответствии система управления стремится заместить собой инициативу людей.

Иерархия системы управления несёт собой функцию структурирования иерархии инициативы. Наличие в системе коллективного взаимодействия иерархии личностных отношений иерархия инициативы замещается требованиями системы управления в обратном соответствии иерархии личностных отношений.

Устойчивость такой системы иерархий решается посредством иерархии системы управления, которая выстраивается в соответствии с иерархией личностных отношений. Учитывая, что к общей коллективной идее допуск имеют не все участники коллективного взаимодействия, а только по иерархии личностных отношений, что в свою очередь является причиной заложенных в общую идею ошибок субъективизма, то система управления замещает инициативу в коллективе в обратном соответствии с иерархией управления.

При формировании такой системы объединения осознанность целей и инициативы подчиняется иерархии личностных отношений. Фактически, такая система выстраивает иерархию инициативы по умолчанию понимания целей людей, расставленных в иерархии личностных отношений:

каждый в меру понимания работает на себя, а в меру непонимания на того, кто понимает больше – система коллективного взаимодействия эксплуатации чужой инициативы.

Возможность человека делать выбор и брать ответственность за него ограничена границами его миропонимания. По этой причине для сохранения инициативы в системе управления необходимо сохранять свободу выбора в принятии ответственного решения. Так как выбор человека ограничен границами его миропонимания, а в системе управления коллективным взаимодействием эксплуатации чужой инициативы ограничен границами понимания основной идеи, то ответственность в такой системе распределена по уровню понимания основной идеи. Главная ответственность ложится на Я-центричное миропонимание идеологов.

Система эксплуатации чужой ответственности

Для многих людей повышение уровня ответственности за себя и других людей в системах управления эксплуатации чужой инициативы является психологически некомфортным или вообще неприемлемым. Проявляя собственную инициативу, человек на выходе получает повышение собственной ответственности, что не всегда входит в его собственные цели. Понимая последствия своих решений, человек в таком случае не будет проявлять собственную инициативу в рамках действующей системы управления. В таких случаях человек может далее отказываться в личностном развитии в рамках действующей системы управления, фиксируя своё развитие на данном уровне с последующей личностной деградацией.

Другим способом снижения ответственности при развитии в рамках действующей системы управления человек может использовать возможности исправить ошибку субъективизма основной идеи. Если же такой возможности нет, а человек не желает останавливаться в собственном развитии, то он может выбрать выход из действующей системы управления, и развиваться дальше в русле развития других идей.

В другом случае, когда человек не имеет возможностей или желания сменить систему управления или создать собственную альтернативу, в меру своего личностного развития он может иметь цели многим больше целей основных коллективных системообразующих субъективных идей. В таком случае инициатива человека может вписывать цели субъективной идеи вне зависимости от его положения в иерархии системы управления, включая случаи, когда система управления выстроена по иерархии личностных отношений. Фактически, человек по уровню своего миропонимания может находиться многим выше остальных людей в системе управления. И по разным причинам его положение в системе иерархии может быть ограничено иерархией личностных отношений. В таком случае система управления может использовать личную инициативу такого человека, продвигая её в своей иерархии системы управления выше, не внося его цели в вектор целей общей системообразующей идеи.

Целями самого человека в данном случае будет являться использование собственной инициативы при помощи готовой чужой системы управления, выступающей для него самого в качестве возможностей достижения его целей. Вписывая в свои субъективные цели чужие субъективные идеи и готовые системы управления, он может реализовывать собственные цели посредством соединения множества готовых систем управления методом совмещения их отдельных целей, входящих в состав их субъективных идей и возможностей их достижения.

Таким образом, человек не всегда может иметь готовые возможности реализации собственных субъективных идей, но такие возможности могут предоставляться в готовом виде действующих систем управления, иерархию которых человек может использовать в процессе достижения своих целей при условии, что его субъективные идеи позволяют это делать.

Условно такое управление можно представить в виде готовых модулей, представляющих собой готовые системы управления, образованные на некоторых субъективных идеях, которые предоставляют доступ инициативе человека в своё право пользования их возможностями для реализации собственных целей его самого. Человек же в собственных целях использует ресурс таких системных модулей по отдельности, а иногда и совмещая отдельные их цели собственной инициативой между собой, не меняя их систем иерархий и основных идей. Таким способом продвижение целей организатора такого управления со стороны выглядит системным образом, где участие самой инициативы организатора может быть и не видно, а наблюдается целенаправленная работа системных модулей, каждый из которых достигает свои цели собственным инициативным стремлением, отрабатывая цели организатора.

Данная система управления представляет собой разновидность системы эксплуатации чужой инициативы на правах целей организатора по умолчанию, где применяется не эксплуатация инициативы людей, а эксплуатация систем управления через использование готовых системных требований. Сам организатор при условии получения возможностей организации системных модулей в собственных целях может не иметь отношения к их системообразующим идеям, не иметь доступа к их самоуправлению, не иметь доступа к их идейным ошибкам субъективизма. Соответственно, за действия системных модулей сам организатор ответственности не несёт.

Системные модули сами выполняют свои задачи в рамках целей организатора, принимая управленческие решения самостоятельно. Ответственность за решения системные модули распределяют в рамках собственной иерархии. В этом виде данный метод можно представлять, как **эксплуатацию чужой ответственности**.

Данный метод коллективного взаимодействия позволяет снимать ответственность с организатора, несмотря на то что уровень его миропонимания в данном случае выше уровня миропонимания любых других участников коллективного взаимодействия, входящих в ту или иную модульную систему управления. Сам же организатор не входит ни в одну из иерархий модульных систем, что не позволяет ему непосредственно влиять на их системную работу. Ответственность за управленческие решения организатор в данном случае нести не может.

Эксплуатация чужой ответственности основывается на разрыве системной иерархии управления. Каждый из системных модулей организован на основе собственной субъективной идеи, в рамках которой выстраивается собственная система инициативы по каждой из целей, в соответствии чему выстроена ответственность. При этом сохраняются условия, когда системные модули вольны сами выбирать способы достижения своих целей, для чего сохраняется условие свободы выбора целей, в рамках миропонимания участников модульной системы управления.

Цели организатора не касаются системных модулей до тех пор, пока не будет потребности в предоставлении их возможностей. Причём, общий вектор целей организатора в таком случае для модулей будет недоступен. Более того, при организации системных модулей в процессе взаимодействия между собой цели организатора для каждого из них в отдельности могут быть не представлены в готовом виде. В данном случае организатор достигает собственных целей посредством организации взаимодействия целей и возможностей системных модулей между собой. Причём, ответственность за принятие управленческих решений системных модулей организатор не несёт.

Таким образом, в данном методе выбор управленческих решений системных модулей во взаимодействии друг с другом делают они сами на основе тех субъективных идей и возможностей их достижения, которые образуют их системы управления и системы иерархий. Учитывая, что выбор ограничен рамками миропонимания человека, то такие модульные системы имеют ограничения возможностей выбора действий в рамках собственных субъективных идей. Для управления таким методом самому организатору необходимо иметь миропонимание многим выше любого участника коллективного взаимодействия в каждом из системных модулей, знать цели и возможности каждого из системных модулей.

При желании снятия ответственности с себя организатору чужих субъективных идей такая модель управления эксплуатации чужой инициативы выглядит более выгодной, так как в ней происходит эксплуатация чужой ответственности, по факту которой сам организатор ответственности не несёт. Если у него имеются возможности ограничить миропонимание людей, которые входят в коллективы отдельных системных модулей, то фактически он имеет возможности управлять их выбором. Ограничение миропонимания этих людей и их выбора производится посредством внедрения в систему модуля нужных ему идей и методов их достижения в качестве модульных программ. При этом сохраняется иерархия эксплуатации чужой инициативы – каждый из модулей работает в меру своего понимания на себя, а непонимания на организатора. И далее действия системных модулей для него будут в какой-то мере предсказуемы, на основе чего сам организатор может выстраивать планы по достижению собственных целей, при этом ответственность за принятия текущих управленческих решений он нести не будет.

30 марта 2025 г.