DOI: 10.17117/na.2015.10.01.395

<http://ucom.ru/doc/na.2015.10.01.395.pdf>

Поступила (Received): 30.10.2015

Спектор Е.В. Моделирование производственных отношений в 3D формате

Spektor E.V.
Simulation of industrial relations in 3D

В данной статье рассматриваются основные принципы создания социально-производственных отношений методом пространственного моделирования на основе геометрических примитивов. Построение 4D-моделей по данному принципу упрощает восприятие и понимание основных процессов протекающих внутри коллективов. Даются графические трактовки понятий – вектора развития, круга общих интересов. Динамика формирования 4D-модели даётся на примере решения конфликтной ситуации. Приводится пример 3D-картографии конфликта. Дается экономическая оценка стоимости конфликта

Ключевые слова: 4D моделирование, конфликт, производственные отношения

This article discusses the basic principles of public relations in production, using simulation. 4D model shows a simple understanding of the basic processes of interrelations. 4D model helps to see and resolve the conflict in industrial relations. Submitted economic assessment of the conflict

Key words: 4D model, conflict, industrial relations

Спектор Евгений Валерьевич

Начальник группы

Национальный институт им. Екатерины Великой
г. Москва, Красноказарменный проезд, 14 А

Spektor Evgeniy Valerevich

Head of group

National institute of Catherine the great
Moscow, Krasnokazarmennaya pr., 14 A

В процессе поиска практических решений по оптимизации управленческих решений руководитель сталкивается с вопросами сложного социально-производственного характера. Сложности в представлении межличностных отношений, соразмерности участия сотрудников в общем производственном процессе приводят к потерям производительности труда и распылению человеческого производственного потенциала.

Представленная в настоящей статье пространственная модель организации производственной группы ставит своей целью дать наглядное представление о формировании отношений. Модель основана на индивидуальных свойствах личности к совершенствованию путем трансформации заложенных способностей между стимулирующими и мотивирующими усилиями воздействия.

Основной моделирования производственных отношений в коллективе, в частности в группе являются модели сотрудников. Начальным требованием является требования профессионализма. Это искомое качество сотрудника является сложной составляющей реализации личности на основе индивидуальных особенностей. Для составления модели можно применить общепризнанную линейку: Индивид – Личность – Профессионал. Интерпретируя концепцию З.Фрейда Рис.2 Где 1- подсознание; 2-сознание; 3-осознание; Подсознание – существующие инстинкты индивида.

Рис. 1.

Рис. 2.

Рис. 3.

Рис. 4.

Его индивидуальный набор способностей, талантов и дарований, равно и как существующие проблемы разнопланового генезиса.

Сознавая и соотнося свою индивидуальную цель, как члена коллектива, с целями коллектива рис.3 сотрудник воспринимает воздействие стимуляции и запускает работу мотивационных составляющих по профессиональному росту. По стрелке «Б» внешние усилия воздействия стимуляции не осознаются сотрудником как соответствующие его профессиональным интересам и сознание осуществляет работу по сопротивлению воздействию на подсознание.

Результат работы конструктивной реакции сознания шаг за шагом формирует профессиональные отношения сотрудника. Как результат постоянных воздействий личность сотрудника в искомом варианте имеет тенденцию роста. Количество решенных задач осознается сотрудником как позитивная реализация профессионального характера и сознание подготавливается к росту поступающих ресурсов от работодателя (заказчика). На рис.4 зона направления усилия роста личности обозначена стрелками. В результирующем направлении можно считать вектор в котором личность определяет направление своего развития, – вектор развития. Данный вектор направлен в точку оптимального соотношения стимуляции/мотивации

Для формирования вектора развития у сотрудника и предприятия должны возникнуть доверительные отношения делового плана. Как минимум два вектора встречного направления, со стороны сотрудника и со стороны предприятия. В этом плане должны так же участвовать вектора уверенности сотрудника в себе, в своих деловых качествах и фактор верности общим идеям коллектива. Со стороны предприятия вектор финансовой состоятельности и вектор социальных гарантий. Вектора развития сотрудника имеют основания в подсознательной области индивида и получают сознательное направление.

Рис. 5. Круг общих интересов

Рис. 6.

На рисунке 5, мы видим двух партнеров с одинаковыми сферами реализации. У каждого из них существует свои вектора развития. В данном случае, эти вектора находятся в зонах осознания партнерских отношений, т.е. путем делового общения два партнера идеализированно представляют себе перспективы совместных отношений – бизнеса. Так как вектора развития направлены из центра сфер подсознания и описывают всю внутреннюю поверхность сфер осознания, то в точках пересечения этих векторов будет образовываться геометрическая фигура– круг. Этот круг является общим интересом двух партнеров в бизнесе.

В реальной же обстановке партнеры реализованы как личности по разному и соответственно сферы их реализации должны отражаться в разных объемах. На рис.6 моделируем круги общих интересов нескольких партнеров. Ровно так же можно представить пользуясь универсальностью модели, что на данном рисунке изображены круги взаимных интересов руководителя и подчиненных в группе. На рисунке наблюдается явный дисбаланс площадей для объема сферы руководителя П1 и сфер подчиненных П3. Для каждого из подчиненных П2 и П3, руководитель П1 определяет свой вектор развития, что усложняет организационную систему, в данном случае общая длина отводимых П3 векторов с площадью кругов общих интересов несоразмерна отношению длины вектора П1П2 площади круга $S_{П1П2}$. На рис. 7 представлена модель той же группы в формате 3D.

Рис. 7

Из вышеизложенного, можно сделать вывод, что данная модель эффективна для практического применения в области менеджмента (управления

персоналом), для предприятий производственной деятельности, а также и для любых предприятий. Благодаря визуальному восприятию взаимоотношений между руководителем и подчиненным, можно увидеть и определить зоны конфликтных ситуаций. С помощью экономических расчетов, можно определить время потери в производственном процессе, рассчитать в денежном эквиваленте сумму потери, вызванную конфликтной ситуацией.

В заключении хочется привести пословицу «Время – деньги», значение которой в том, что время так же ценно, как и деньги, ибо ни за какие деньги время не купить, а потерянное время не воротить. Отсюда и смысл, что время, как и деньги, надо использовать эффективно.

© 2015, Спектор Е.В.

Моделирование производственных отношений в 3D
формате

© 2015, Spektor E.V.

Simulation of industrial relations in 3D