

1.
PRIELAIIDOS

L
I
N
K
S
A
N
D
A
R
O
S

V A D Y B A

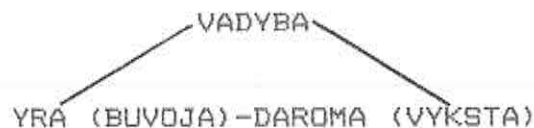
kaip

ZMOGIŠKOJI VEIKLA IR SOCIALINIS REIŠKINYS

Prielaida vadybai-socialiniam reiškiniui-suprasti leidžia ją aprėpti, išskirti ir nagrinėti kaip buvojančią, egzistuojančią. Tuo ji teigiama esanti, pažini.

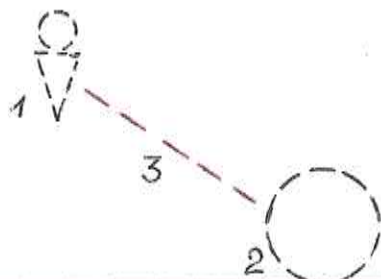
Prielaida vadybai-žmogiškajai veiklai-vykdyti leidžia jos imtis kaip darymo, vykdymo, kurimo. Tuo ji teigiama tampanti, besirandanti.

Pradiniam samprotavimui panaudojome dvi prielaidas. Jas atskyrėme kaip esaties prielaidą ir tapsmo prielaidą. Abi jas priskyrėme samprotavimo vadybos tema priemonėms. Taigi jas naudojome kaip dvejybą. Dvejybiškas samprotavimas laikytinas sandaros požymiu-pirmuoju sistemiškumo požymiu. Dvejybės požymiu laikant perskyrą ir skirtybių jungtį, juo pasinaudosime teigdami pirmąjį dvejybišką vadybos apibūdinimą



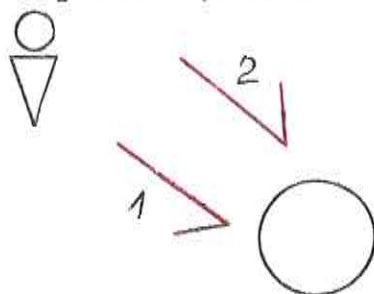
šis apibūdinimas leidžia išvelgti vadybos veikėją (subjektą) ir veikiamąjį (objektą). Ši nedaloma visuma gali būti ženklinama

(1) veikliosios pozicijos, subjektinė vieta, (2) veikliosios srities, objektinė vieta ir (3) šių vietų jungtimi



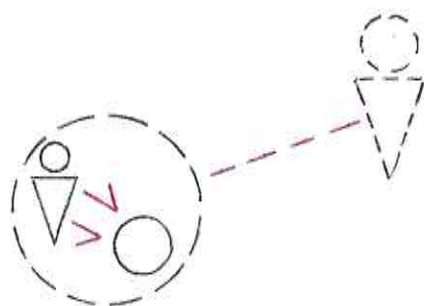
Šiame ženklinyje įvedėme jungtį. Dvejybiškai žiūrint ji taip pat dvilypė - tai porinis santykis. Viena vertus - tai pažintinis santykis: subjektui objektas pažinus. Antra vertus - veiksminis santykis: subjektui objektas paveikus.

Veikliosios pozicijos vietą užimsiantis būsimo veikėjas tokiu tampa, keldamas du klausimus: (1) "kas veiktinas"? (pažintinis santykis) ir (2) "kaip veiktina"? (veiksminis santykis). Būtent klausimu preliminarai apibrėžiamas, išskiriamas iš aplinkos ir išryškkinamas galimai pažinus ir paveikus objektas.

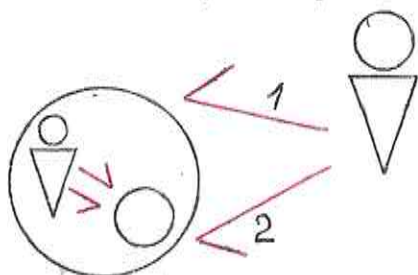


Kol kas samprotavimo priemone naudojome analitinę - skaidymo, išskyrimo, perskyros darbą. Dabar išryškinsime sintetinę - visumos darymo būdą.

Tuokart, kai pažįstantysis ir paveikiantysis subjektas veikia, jis orientuotas į pažįstamąjį ir paveikiamąjį objektą. Dviejų perskyrų (subjektinės-objektinės ir pažinimo-paveikimo) visumą galima aprėpti ir išvelgti, įvedus naują pozicinę vietą, iš kurios daroma visuma.



Tokią sintezę gali atlikti subjektas, užimas tyrėjo poziciją. Iš šios pozicijos įmanoma klausti: (1) "kas yra vadyba"? (teorinis klausimas) ir (2) "kaip ji vyksta"? (praktinis klausimas).



Anksčiau įvedėme bent dviejų tipų perskyras - vietų (subjektinę-objektinę) ir santykių (pažintinę-veiksminę). Suvedėme šią perskyrų porą į vieną visumą, jos atžvilgiu sudarydami naują porą - naują subjektą (tyrėją) ir naują objektą (vadybą), bei naują santykių porą (teorinę - praktinę).

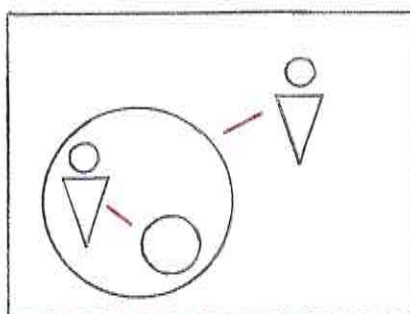
Taigi minimaliu sandaros požymiu laikydami porą, ir ją išreiškę susietomis veiklinėmis pozicijomis patvirtiname pirminę prielaidą, kuria tarėme vadybą esant socialiniu reiškiniu ir žmogiškąja veikla.

Atbaigdami irėminame vadybos kaip (1) žmogiškosios veiklos ir (2) socialinio reiškinio schemą. Teigiame ją esant būtina ir pakankama sandara. Būtent šia visuma išreiškiame struktūrinę

vadybos samprata.

2.
SANDARA

L
I
N
K
S
A
M
P
R
A
T
O
S

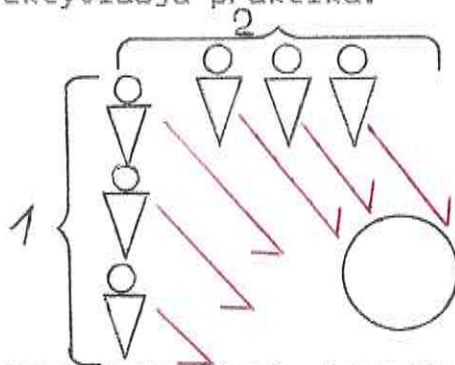


Naudodamiesi analitiniu ir sintetiniu būdais, suformavome struktūrinę visumą. Pažymėjome vietas-pozicijas, vietas-sritis ir jų jungtis. Būtinumo prasme teigėme, kad struktūra negali būti minimizuojama - jos negalima paprastinti, negalima atsisakyti jokių jos elementų. Pakankamumo prasme teigėme, kad kiekviena schemas vieta ir kiekvienas ženklas gali būti pripildytas, konkretizuotas aibe veikėjų, sričių ir jungčių ir nereikalauja jokių kitų elementų.

Vadybos sandaros schema, daryta ir pateikta kaip principinę schemą, galėsime naudoti kaip darbinę schemą. Tokią funkcionalizaciją, įveiklinimą leidžia daryti būtinumo ir pakankamumo principas. Jo dėka neiškreipiama sandaros esmė ir atveriamos galimybės realizacijai. Principinę schemą realizuosime kaip darbinę, įvesdami veiklinėms vietoms priklausančias, t.y. funkcionuojančias žmonių, kaip darbuotojų, grupes.

Kiekybinis vadybos sandaros "užpildas"-konkrečios - tai žmonės, atliekantys tam tikrų pozicijų sąlygojamas, apibrėžtas funkcijas. Akivaizdu, kad kiekvienoje vietoje-pozicijoje "telpa" neribotas skaičius funkcionierių. Realiai sudarydami galimybes užimti šias pozicijas, vidiniame darbinės schemas komponente turėsime dvi subjektyvias aibes: (1) betarpiškai pažįstančiųjų ir (2) betarpiškai paveikiančiųjų. Sąlyginai šias aibes vadiname subjektyviuo-

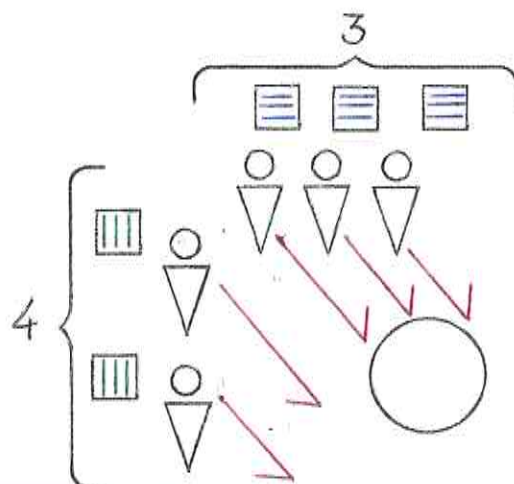
ju teoretiku ir subjektyviuoju praktiku.



Subjektyvusis teoretikas formuojasi žinojimą apie objektą (3).

Subjektyvusis praktikas naudojasi objekto paveikos būdais (4).

Pabrėžtina, kad tai - būtent subjektyvus žinojimai ir subjektyvios paveikos. Kol kas tai dar ne objektyvuotos žinios, ne vadybos objekto žinios, ne vadybinės žinios. Lygiai taip pat nežinia, ar paveikos yra būtent vadybiškos, ar jos specifinės būtent tam objektui.



Šis neapibrėžtumas - nežinia - turi gana akivaizdžią priežastį, kilmę. Tai - visumos pažeidimo pasekmė. Kai tik iš principinės schemos išėmėme vieną - vidinę jos dalį ir atskirai į kiekvieną vietą sudarėme galimybę įeiti aibei subjektyviai, t.y. atskirai vienas nuo kito "funkcionuojančių" žmonių, pakliuvome į "asmenybių saviraiškos" zoną. Joje dažniausiai naudojamos tokiais savisaugos lozungais kaip: "kiek žmonių, tiek nuomonių" arba "mano padėtis nesulyginama su kitų padėtimi", ar panašiai. Atrodytų, kad išeiti iš šios subjektyviosios zonos galima tarpusavyje viešinant subjektyviasias žinias ir paveikų būdus. Akivaizdus ir gan

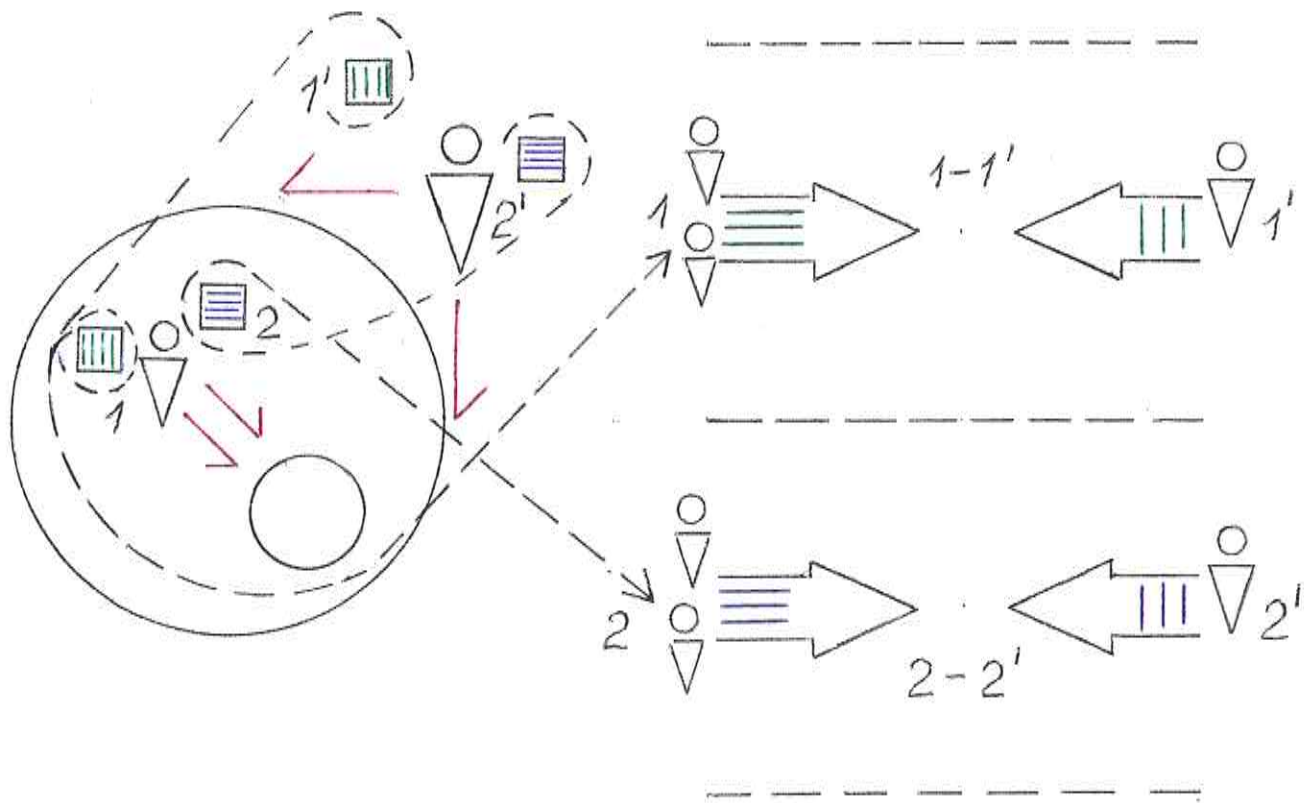
paplītę mąsuose "pasidalinimo patirtimi" renginiai. "Patirtimi" besidalinantys praktikai, tarpusavyje (tiesa rečiau) susirašinėja (kaip taisyklę, laikraščių puslapiuose "teoretikai". Rečiau pasitaiko "teorijos įgyvendinimo praktikoje" bandymų; paprastai tai vadinama teorinėmis praktinėmis konferencijomis, kur ir vieni ir kiti šneka (ar rašo) monologiškai arba priekaištuoja vieni kitiems.

Ši lyrinį vaizdelį iš gyvenimo čia įterpėme tik tam, kad iliustruotume atrodytų paprastos - dvipozicinės - visumos pažeidimo pasekmes. Schematinio principo reikalavimo pažeidimas duoda akivaizdžias gyvenimiškąsias pasekmes.

Susikoncentravę į dvi subjektyviasias aibes, išleidome iš akių poziciją, kuriai priskirtas ne atskiras pažinimo ar paveikos atvejis, o principinės vadybinės žinios ir veikos. Schemoje pažymėję pozicinę socialinę dvejbę, turėsime patvirtinti, realizuoti ją per sąveiką. Turėsime apibūdinti jų sąveikos pobūdį, rezultatus. Turėsime naudotis naujų vadybos sandaros matymu - procesine, vyksmine žiūra. Tuo įveiklinsime subjektus ne kaip paveikiančius ar paįstančius objektą, o kaip sąveikaujančius.

Darbo su nežinia laukas - subjektyviųjų bandymų objektyvinimo, viešinimo ir apibūdinimo laukas. Jame subjektyvioji paveika susitinka su klausimais: "kokios būna veikos?", "kaip jos aprašomos?", "kuo jos apibūdinamos?". Šiame - komunikacijos lauke - susitinka subjektyviojo teoretiko nuomonės su vadybos teoretikų klausimais: "kokios būna vadybinės žinios?", "kaip formuojamos žinios?", "kaip žinios aprašomos?". Specialus

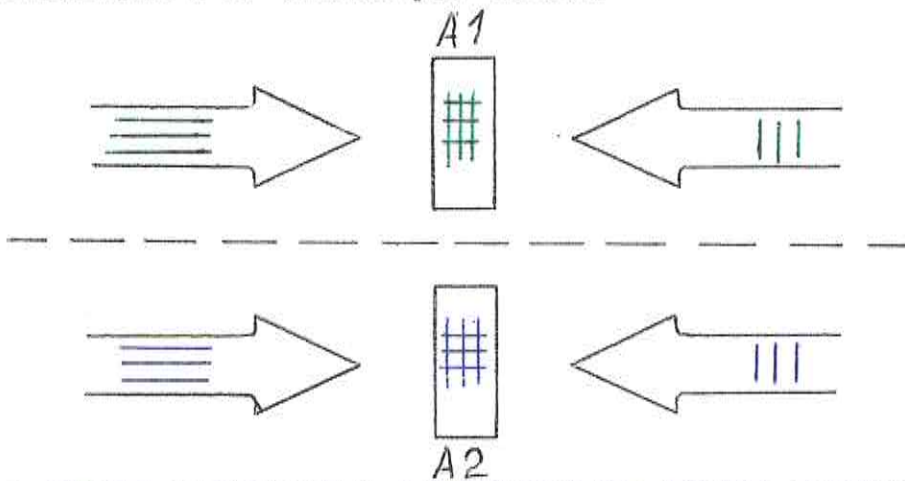
komunikacijos lauko organizavimas - vadybinės sandaros įveiklinimas, statikos kelias link dinaminės sistemos, įvedant galimybę procesui, sąveikai. Subjektyviosios praktikos (1) ir praktikos (1'); subjektyviosios "teorijos" (2) ir teorijos (2') trajektorijos sąveikos link reikalauja išskirti bent du turininius komunikacijos sluoksnius, kuriuose daromas vadybos patyrimas ir vadybos žinios.



Samprotavimų vadybos tema sandaron įvedėme procesinį lauką - vietą vyksmams. Sudarydami galimybę susitikti eksponuojamam skirtingam turiniui - žininiam ir veiksmiui - pabandėme specialiai

organizuoti du komunikacinio lauko sluoksnius. Vienas-tai sluoksnis, kuriame formuojama praktika. Jame susitinka veiksminės ir veiklinės ekspozicijos. Antras sluoksnis skiriamas teorijai formuoti, susitinkant nuomonių ir žinijinėms ekspozicijoms.

Komunikacijos 1-1^o sluoksnyje rezultatas-drauge aprašytas patyrimas. Tai aprašas A1. Drauge aprašytos žinios - aprašas A2 - komunikacijos 2-2^o sluoksnyje išdava

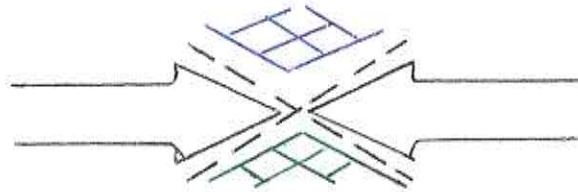


Šią aprašų susitikimui komunikacijos laukas organizuojamas išlaikant horizontalųjį (ekspozicijų lygiateisiškumo) principą.



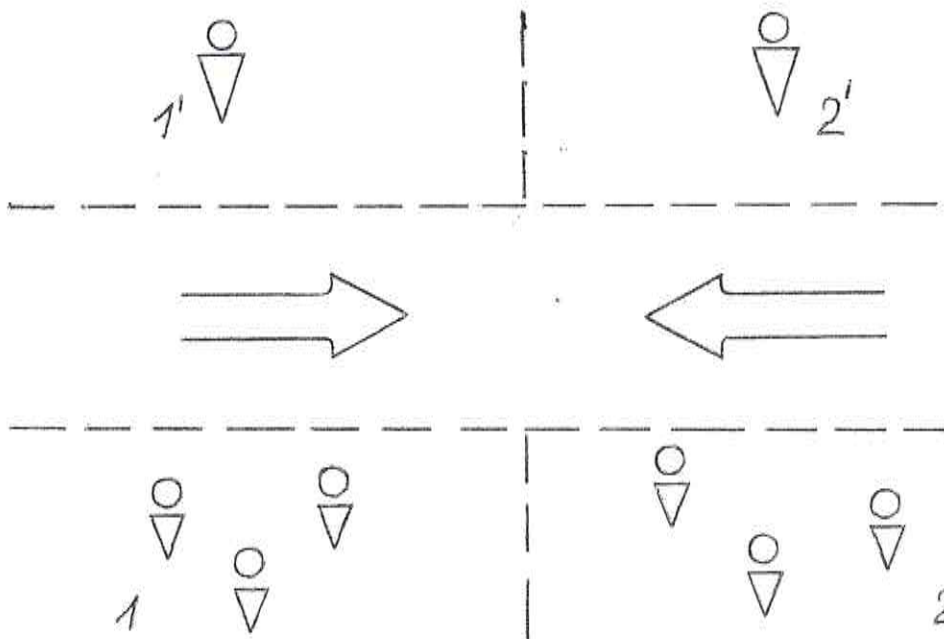
Šiame lauke aprašu A1 klausinama: "kas patirta-kaip patiriama?"; aprašu A2 klausinama: "kaip padaromos vadybos žinios - kaip padaro-

ma vadybos patirtis ?". Drauge padarytą rezultatą schematiškai vaizduojame sam-pratos ženklų (X)



Ėjome komunikacijos proceso trajektorija, koncentruodamiesi į galutinį sam-pratos aktą. Dabar grąžinsime šį rezultatą į pilną komunikacijos schemą.

Samprata gaunama, dirbant komunikaciniuose laukuose, aprašytuose visais sandaros elementais.



Tuo būdu darbas juose yra sąlyga bendrajam produktui-sisteminei sampratai rasti. Pati gi schema yra mintijimo veiklos sistema. Režiuodami teigiame sąveiką esant ko-operatyvine vadybos siste-

ma ir kaskart tampant ja kaip bendrųjų mintijimo veiklų produkta.
Taigi

3.
S
AMPRATA

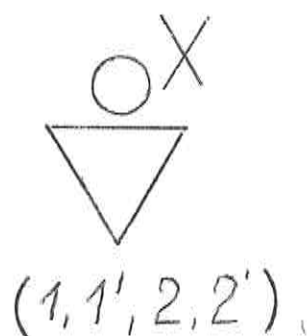
SISTEMINĖ VADYBOS SAMPRATA
RANDASI KAIP SĄVEIKOS
MINTIJIMO VEIKLŲ SISTEMOJE PRODUKTAS

L
I
N
K
S
D
S
K
O
K
S
S
O
K
O
K
S
S

Vadybos tapsmas šioje sąveikoje-prioritetinis pozicijų 1^a ir 2^a uždavinys. Šias pozicijas užimančių veikėjų darbas-organizuoti, sudaryti sąlygas, aprūpinti mintijimo priemonėmis visą sąveiką. Tuokart užbaigus sąveiką, jų bendras uždavinys - fiksuoti, aprašyti tąkartinę vadybos sampratą.

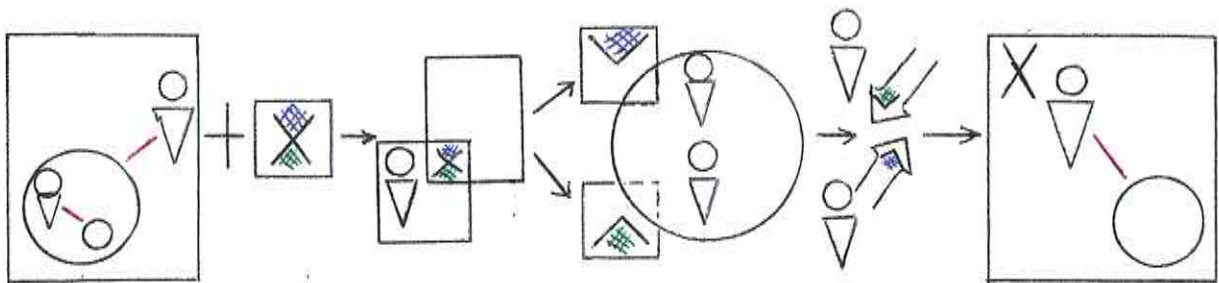
Po to, kai pasinaudojome komunikacijos procesu ir jo dėka sudarėme ir fiksavome produktą, buvusiosios išskirtosios pozicijos tarsi išnyksta, tampa nebereikalingomis iki sekančio samprotavimo veiksmo.

Aprašytoji, suprastoji vadybos samprata, sudaryta ir priimta išoriškai išskirtų, objektyvuotų pozicijų, jas pačias tarsi sulygina. Priimtoji samprata interiorizuojasi kaip grindžiančioji, nuostatinė vadybinė sąvoka.



Sisteminio mintijimo - sąveikos dėka sudarytoji sąvoka leis mums dar kartą išskirti praktinę-veiksmingą ir teorinę-žinijinę veiklas. Jose skirtingai bus naudojamosi vadybos sąvoka - prioritetai bus teikiami būtent praktiniam ar būtent teoriniam sąvokos panaudojimui. Tokiai specializacijai parodyti pasinaudosime buvusiąją vadybos sandaros schema.

Vadybos sandaros schemeje išvelgiamas toks sąvokinės interiorizacijos kelias:



Vadybos sąvoka pirmiausia "įtraukiama" išorinėn pozicijon. Taip toji pozicija tarsi susitapatina su jos pačios fiksuota vadybos sąvoka. Tolesnis interiorizacijos-įvidinimo kelias-link vidinės pozicijos. Čia jis dvejinasi. Buvusysis subjektyvus "teoretikas", aprašintas vadybos sąvoka, tampa vadybos teoretiku. Buvusysis subjektyvusis "praktikas" tampa vadybos praktiku. Tada galima ir šių pozicijų turininę sąveiką. Vadybos teoretikas gali imtis taikomosios teorijos. Vadybos praktikas gali duoti patirtinių apibendrinimų. Toliau tapdinant pozicijas bendros sąvokos atžvilgiu, galima vieno žmogaus, vieno veikėjo kompleksinę vadybinę poziciją.

= 12 =

Tada galimas būtų vadybinis subjekto santykis su objektu. Išoriškai nepastebimas, viduje toks darbas yra daugiapozicinis, atgaline tvarka atgaminantis visas pozicijos funkcijas ir procesines trajektorijas, kurie išskleisti nuo baigiamosios schemas iki pradinės.

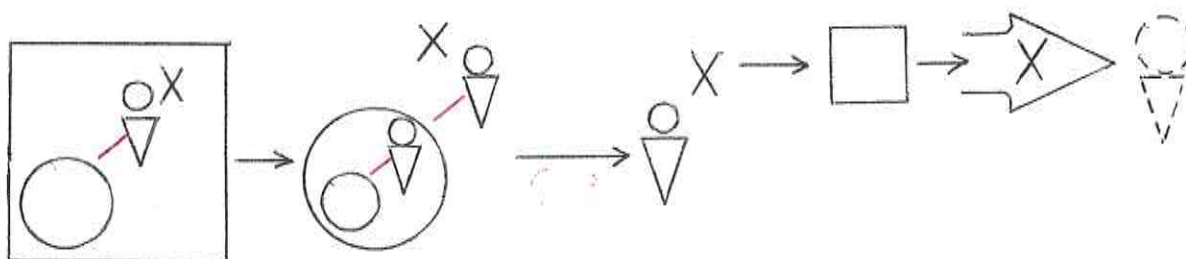
Toks yra kelias nuo socialinės sandaros per daugiasluoksnę komunikacinę sąveiką į žmogiškąją profesionalią vadybinę veiklą.

Tokia veikla – interiorizuotas teorinių praktinių darbų sistemos padarinys ir prielaida. Toks profesionalumas – vadybos subjekto buvimo požymis ir tapimo sąlyga.

VADYBOS SUBJEKTAS RANDASI INTERIORIZUOJANTIS SAVOKAI

Praėjome interiorizacijos, įsavinimo (kai sistema įsavina žmogų ir įsijungimo joni dėka jis tampa profesionaliu veikėju) kelią. Pozicinės įveikos dėka suformavome turiningo veikimo vadybos sistemos viduje galimybę. Bandysime kitą kelią – eksteriorizacijos išorine linkme.

Vadybos sandaros su interiorizuota sąvoka schemoje išvelgiamas toks eksteriorizacijos kelias:



Vadybos subjekto interiorizuota sąvoka "ištraukiama" išorinėn pozicijon. Toje pozicijoje išsitapatinama su ja, perdirbant

sąvoką į transliatyvią, tinkamą mokymui ir atgaminimui medžiagą. Toks perdirbimas buvusįjį taktinį variantą padaro invariantu, nepriklausomu nuo subjektinių aplinkybių, kuriomis variantas buvo sudarytas. Taip vadyba atskiriama nuo sąvoką formavusių žmonių, nuo subjektyvumo ir vienetiškumo. Tuo ji iškeliama iš socialinės plotmės ir įvedama į kultūrinę plotmę, kur buvoja universalios reprodukuojamos normos. Toks invariantas tampa kultūros elementu, kultūros nuo-savybe, visuomeniškai naudotina nuosavybe. Toks sąvokos eksteriorizacijos kelias - nuo vienietinės subjektinės sandaros per kultūrinę formą į vienkryptę komunikacinę transliaciją. Tokio eksteriorizacijos kelio paskirtis - vadybos kaip sociokultūrinio reiškinio buvojimas per egzistenciją kultūroje ir atgaminimą sociume.

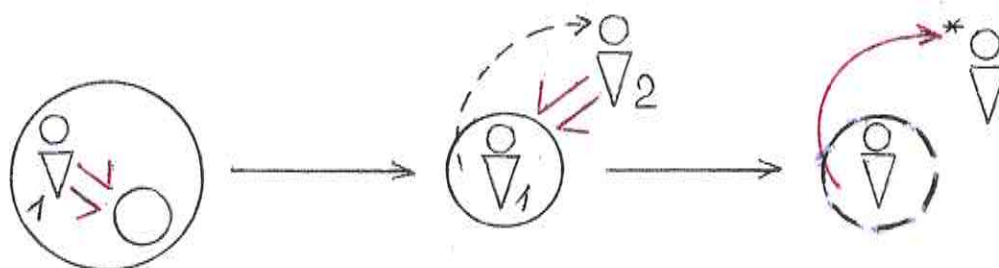
OBJEKTYVI VADYBA ESTI KAIP KULTŪRINĖ SĄVOKOS EKSTERIORIZACIJA

Išskyrę interiorizacijos - įsavinimo ir eksteriorizacijos - nusavinimo linkmes, imsime jas jungti. Būtent eksteriorizacijos dėka vadyba įmanoma, ją galima įmanyti. Įmanymas yra interiorizacijos, įsavinimo sąlyga, profesijos tapimo ir buvojimo sąlyga. Santykinai perskyrę dvi linkmes-vidun ir išorėn - bandysime apibūdinti veikėją, laikantį ribą (jungtį-perskyrą). Stengsimės tik visą laik patys laikyti omenyje, jog savaime ribos vieta neatsiranda, ji yra dvikrypčio kelių praėjimo rezultatas, eksteriorizacijos ir interiorizacijos metodo įvaldymo išdava.

Dvi kelio atkarpos - nuo socialinės kooperacijos į kultūrinę normą ir kultūros dėka į profesiją - leidžia teigti vadybos veikėją

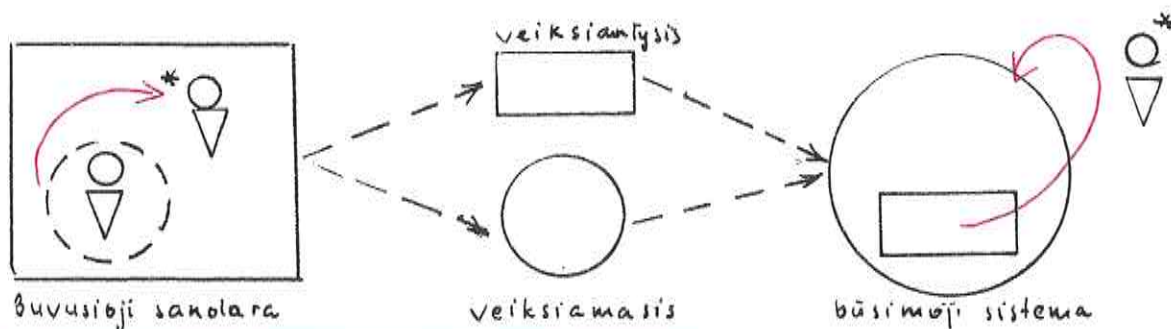
profesionalą, galintį savimi atstoti vadybos sistemą. Toks veikėjas, teoretikas-praktikas, tesiskiria nuo subjektyviųjų "teoretikų" ir subjektyviųjų "praktikų" tik tuo, kad pats gali keisti savo vidinę ir išorinę vadybines pozicijas.

Išėjimas iš vidinės į išorinę poziciją principinėje vadybos sandaros schemoje žymi kelią - pervartą (virsmą). Du klausimus, galimus vidinėje vadybos veikėjo vietoje (1): "kas veiktinas?" ir "kaip veiktina?" tas pats asmuo, pereidamas į išorinę veikėjo vietą (2) paverčia į klausimus: "kas vyko?" ir "kaip vykdžiau?"



Pervartos-lanksto esmė ta, kad (1) pozicijoje esančiam subjektui objektu buvo pažinimo ir poveikio sritis, o (2) pozicijoje tam pačiam subjektui objektu tampa jis pats - veikiantysis (1) pozicijoje subjektas. Šioje pozicijų kaitoje yra ir dar viena pervarta-lankstas. Keičiasi pačių pozicijų plotmės - iš sociotechninės veiksminių darbų plotmės pereinama į kultūrhumanitarinę - mintinių darbų plotmę. Lankstai (it Mebijaus juosta) ypatingi dar ir tuo, kad fizinio asmens buvimas skirtingose plotmėse-sistemose yra paralelinis. Toks susidvejinimas ir ambivalentiškas buvimas nėra vienprasmis. "Sveikos asmenybės" kontekste susidvejinimas laikomas patologija. Vadybos polifunkciškumo ir polisistemiškumo kontekste daugiapozicinis savivaldus savo priklausomybės kaitaliojimas - profesinės galios požymis. Būtinybę "išeiti" žymi ketinimas atskirti save nuo savo praeities. Šį ketinimą patvirtina klausimas: "kaip vyko?" ir "kaip vykdžiau?".

Šiame ketinime slypi būtinybė ir asmeninis profesinis reikalas teigti: "vykdysiu - ir vyks kitaip". Taigi, nuo atsakymo sau savęs veikusiojo atžvilgiu, tiesiogiai priklauso ir pasakymas sau veikiančiajam. Tuo numatomas ir savo būsimasis poveikis objektui, ir jo būsimoji būklė, ir savoji būsimybė. Įrėmindami vadybinį profesionalumą kaip mintijimą apie save, kaip būsimąjį poveikį, teigiame tai esant būtina ir pakankama mintijimo-veiklos vadybos sistema.



Lankstu-pervarta bandėme lietuviškai vadinti refleksijos- (retrospektyviosios ir prospektyviosios) dvejybę. Buvusiosios savo veiklos atžvilgiu keliami klausimai ir patikimi atsakymai (retrospektyvioji refleksija) yra pamatuotų ketinimų būsimosios vadybinės veiklos atžvilgiu (prospektyviosios refleksijos) prielaida. Refleksijos techniką vadybos profesionalumo atžvilgiu bandėme parodyti kaip apsprendžiančiąją socialinių objektų pokyčius. Priklausomai nuo to, kokiomis mintinėmis priemonėmis, kokiomis teorinėmis vadybos sampratomis operuoja vadybos veikėjas, klausiantis savęs apie praeitį, tokius jis ir susidarys atsakymus. Jų pagrindu būtent tokia praktinė veikla jis vykdys, tokia realybę darys. Taip mintijimo apie veiklą metodų, metodologijos pobūdis ir tipai tampa apsprendžiančiaisiais socialinę realybę, taigi tampa būtent praktine veikla. Metodai-klausimai, mintijimai-atsakymai tampa tiesiogines pasekmes socialiniam objektui turinčia praktika.

Būsimąją sistemą refleksyviau mintijimo-veiklos metodu apibūdinantis veikėjas, grįždamas į veiksmingą poziciją, orientuoja savo veiksmus būtent į tai, ką mintijimu jis sugebėjo išskirti ir apibūdinti. Išvalgų atvejų gali būti įvairių, tačiau čia pavardiname tik keletą esmingai skirtingų.

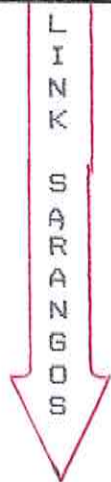
Mintijimu išskyrus žmones, kaip esmingąjį būsimosios sistemos apibūdinimą, paveikos koncentruojamos į vadovavimą būtent jiems. Išvalgos lauke įvardinus pageidautinus procesus, būtent jiems reikštis organizuojamos atitinkamos sąlygos.

Suformulavus vienkryptį tikslą, viskas ir visa pajungiama ir naudojama kaip žaliava.

Mintijimu apibūdinus tokią vertybę, kaip, tarkime, du nesuvedami vienas į kitą ir nesutapatinami tikslai, organizuojama komunikacijos ir kooperacijos erdvė jiems abiem realizuotis.

Šių (ar kitų) atvejų dėka apibendrintai teigiame:

4.
SĄVOKA



- SOCIALINIŲ SISTEMŲ VADYBA, PRIORITETINE PRAKTINE VEIKLA-MINTIJIMU KURIA PAVEIKIAMĄJĮ OBJEKTĄ
- VADYBA KAIP MINTIJIMO-VEIKLOS SISTEMA PAVEIKI SOCIOKULTŪRINIŲ SISTEMŲ MASTU
- SOCIOKULTŪRINĖS VADYBOS PRIEMONĖ YRA SISTEMINIS MINTIJIMO METODAS
- APRĖPIANT SISTEMINE VISUMA ĮVALDOMA VADYBINIŲ VEIKLŲ SISTEMA
- IŠSKIRIANT ATSKIRAS SISTEMINĖS SĄRANGOS PLOTMES, ĮVALDOMOS SPECIALIOS VADYBINĖS VEIKLOS.

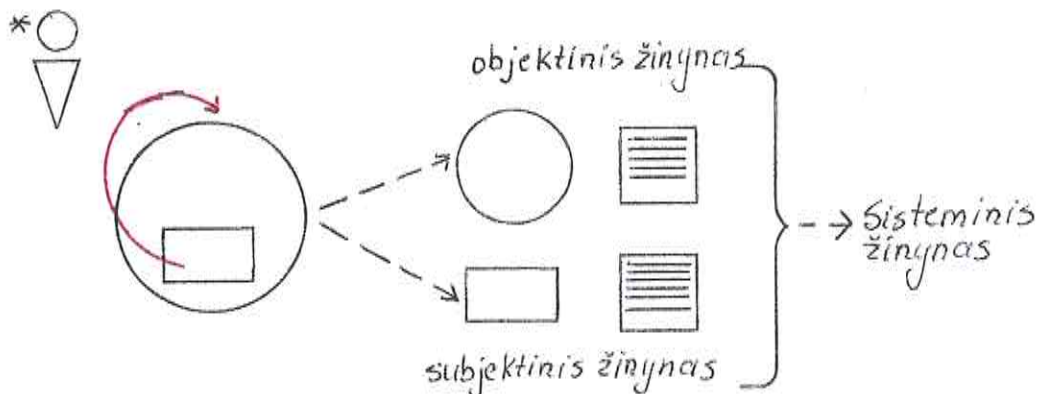
Per sisteminių samprotavimų vadybos tema priartėjome prie vadybos kaip sisteminio mintijimo-veikimo. Sistemiškumo plotmes - nesuvedamų vienas į kitą sluoksnių tikrovę dabar kompaktiškai įvardinsime. Labiau ar menčiau tinkamais bet tenka verstis lietuviškaisiais vardijimais. Taigi sisteminės sąrangos plotmių visuma yra ši:

- procesų-vyksmų plotmė
- funkcijų-priklausomybių plotmė
- organizacijų-sandarų plotmė
- materijos-veiksniųjų išteklių plotmė

Įvaldant sistemine vadybos sąrangą galimas ir sisteminis vadybos objekto bei subjekto traktavimas. Tada objektas: pažįstamoji-paveikiamoji sistema; subjektas: pažįstančioji - paveikiančioji save kaip objektą sistema. Toks traktatas - sisteminės vadybos žinynas - esmingai skiriasi nuo gamtamokslinio tipo žinojimo, nuo žinojimo, kuri apsprendžia esantis objektas. Jei esantis objektas duoda mokslinį žinojimo atspindį, tai sistemine išvalga kuria objektą. Sistemine išvalga socialinėje medžiagoje formuojamas tikslinės funkcijos ir jų struktūra tam tikriems vyksmams. Todėl tai ne mokslinis žinojimas apie (aplinkoje) esančius, o tveriančioji žinia. Vadyba kaip žinija yra prioritetiška - svarbiausia ir pirminė - sociokultūrinei vadybai.

Vadybos sistemos schema teikia galimybę traktuoti vadybinę veiklą kaip vieningą objektyvuojamą realybę. Tuo pat veiklos elementais tampa tiek pati žinija, tiek konstruktyviniai sistemos komponentai. Kaip tokie komponentai pirmiausia išskirtinos dvi sistemos- (1) paveiksimoji ir (2) paveiksiančioji.

Atitinkančiomis šias sistemas turi būti formuojamos objektinio tipo žinios ir subjektinio tipo žinios. Jų sąvadas - sisteminis vadybos žinynas.

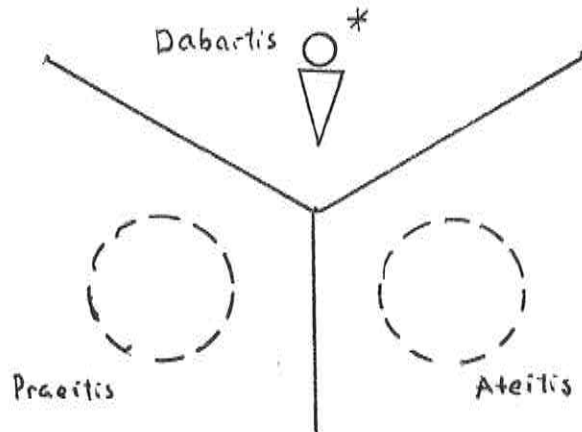


Iki šiol vadybos kaip veiklos sandaroje ir sąrangoje skyrėme, jungėme ir apibūdino me daugiausia konstruktyvinius jos elementus. Kol kas ir žiniją įtraukiame į vadybinės veiklos sistemą kaip elementą. Dabar imsime ryškinti vadybos vyksmini, procesinį pobūdį. Procesus traktuodami kaip būvių kaitą ir kaip tų kaitų pobūdį, įvesime vadybinę laiko traktuotę. Veikliniu požiūriu laikai suvokiami ypatingai - laikai yra vadybiškai priklausomi, jie daromi vadybiniais žininiais ir veiksmingais poveikiais. Dabartis yra mintijimo apie ateitį ir praeitį vieta, jų mintinio atskyrimo vieta. Praeities ir ateities vietosna dedami tie sistemos būviai, kurie žiniškai atskirti ir pakinta būtent kaip šio vadybos subjekto veiklos išdava. Šiuo - laikų kaip vietų - trejinimo metodu naudosis vadybinių užduočių turiniui aptarti.

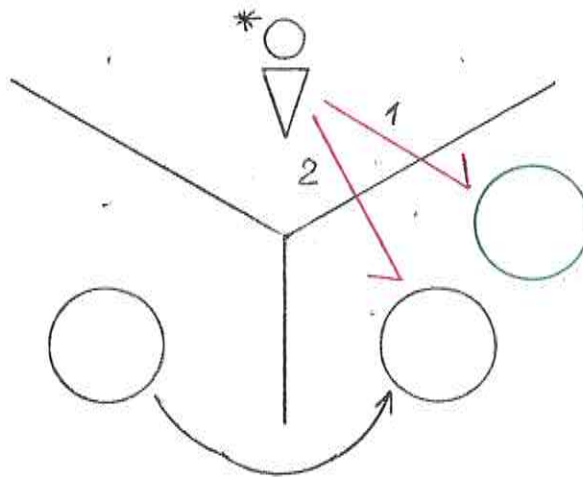
žinių formavimas, derinantis komunikatyvinių-socialinių ir refleksyvinių-kultūrinių metodus, skirtas tam, kad vadybos sistema išlaikytų savąją sistemine (ne dalinę ir ne subjektyviąją) paskirtį. žinios turi būti dabartyje formuojamos taip, kad aprėptų sistemos ateitį ir praeitį. Laikydamosis šių reikalavimų, žinijos

subjektas tampa skiriančiuoju ir jungiančiuoju ateiti ir praeiti.

5.
SIRANGA
LINK
SAVADO



Dabarties vietoje pažymėtas subjektas formuoja žinines paveiksmios sistemos išvalgas. Pirmąją išvalgą turi būti suformuota būsimosios sistemos vertybinio projekto žinia (1); antrąją išvalgą - buvusiosios sistemos raidos prognozės žinia (2).



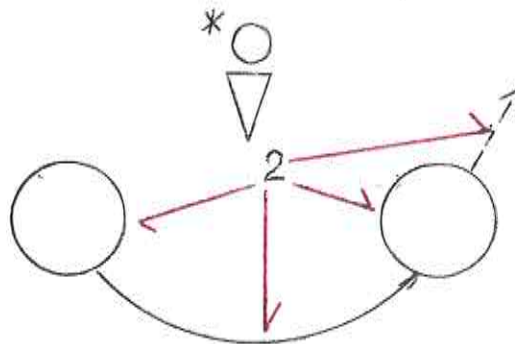
Chronotopinėje - laikų kaip vietų schemoje pradėjome formuluoti vadybinių žinijos užduočių turinį. Žininės išvalgos - tapimo vadybos subjektu sąlyga. Užduočių - būsimybės ir būtinybės žinyno - turinys sisteminės vadybos pagrindas.

PIRMOJI UŽDUOTIS - būsimosios sistemos vertybinis projektas.

Pagal pobūdį tai - utopinė žinia (1). Tai prospektinio darbo išdava, kurios dėka suformuluojamas paveiksimos sistemos vertybinis idealas. Idealo vertė čia visu pirma apsprendžiama idealizatoriaus matais. Tai kas idealu, vertinga būtent idealą formuojančiam. Tuo pat idealo, kaip savaime vertingo, idealusis būvis nepasiekiamas realizatoriui. Utopijų paskirtis - nebūti realizuotomis. Tuo būtent pabrėžiama idealybės, kaip niekada nepasiekiamos ir niekur neįgyvendinamos, svarba. Tai - nuolat tolstantis horizontas. Ir tik jo atžvilgiu gali būti formuluojami apibrėžti (laike ir vietoje) tikslai. Iš kitos pusės - idealas ir ne tai, kas savaime ateis "laikui bėgant". Idealo žinią formuodamas asmuo ar grupė vykdo pirmąją tapimo vadybos subjekto užduotį.

ANTROJI UŽDUOTIS - buvusiosios sistemos raidos prognozė.

Prognostinė žinia (2) formuluojama kaip objektyvuoto turinio (dėsningumų, mechanizmų, tendencijų) išskyrimo ir apibūdinimo, o po to jų jungimo išdava.



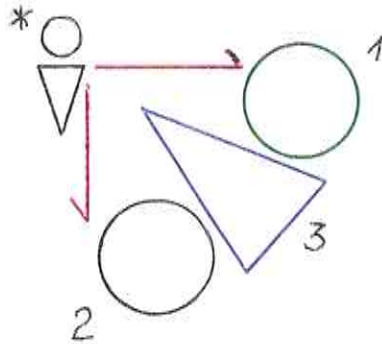
Pravartu tas išdavas fiksuoti lenteliniu būdu. Tuo atskirai išvelgsime du raidos pobūdžius. Vienaime sluoksnyje fiksuosime sa-

vaiminės raidos, saviraivos charakteristikas, kitame - kitų, sąveikaujančių su tiriamąja, sistemų įtaką. Raidą fiksuosime procesiškai - tendencijomis, linkmėmis ir būviais - pradiniais ir po tam tikro laiko. Charakteristikų ribas pravartu nustatyti visai sistemai, o taip pat jos esminėms dalims, elementams, komponentams. Tada prognostinė lentelė būtų tokio pavidalo:

	Tendencijos		Būviai					
			pradinis		Po...laiko		Po...laiko	
	visos sistemos	dalių	visos	dalių	visos	dalių	visos	dalių
savaiminė imanentinė raida								
Įtakojimų pasekminga raida								

Kol kas vadybos subjektui kėlėme tik dvi užduotis ir jas detalizavome. Tuo stengėmės pabrėžti esminius reikalavimus vadybos subjekto tiriamiesiems darbams. Akivaizdesni dabar tampa ir tokio būsimybės tyrimo skirtumai nuo natūralistinių scientistinių esybės tyrimų. Būtent vadybinei pozicijai priklauso formuoti nežinios (to, ko nėra) žinią. Tuo prospektiniai tyrimai padeda daryti būsimybę - fiksuoti siekiamybę, negalimybę ir įmanomybę objektyvuoto turinio pavidalu.

TREČIOJI UŽDUOTIS - gretinamojo pobūdžio žinios (3) formulavimas. Tam pirmiausia gretinamos visos pirmosios (1) ir antrosios (2) užduoties išdavos - žinios. Gretinamos idealo ir prognozės žinios visais matais - trajektorijų, būvių, visumos, dalių, elementų ir t.t.

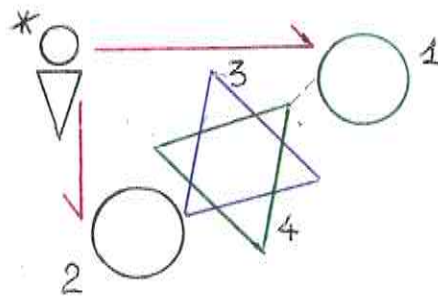


Gretinimo rezultatas - idealo (1) ir prognozės (2) neatitikimai, skirtumai, jų matai ir dydžiai. Ši gretinamoji žinia - labiausiai "akademiška", neutraliausia socialinių pasekmių atžvilgiu. Tačiau pabrėžtina, kad būtent šių skirtumų preciziškas ir patikimas apibūdinimas yra pagrindas būsimajam tikslų laukui, pagrindas paveikoms. Tuo šis akademiškas uždavinys tampa jau socialiai pasekmingu. Jo išvados yra paskutinė objektinio žinyno žinia.

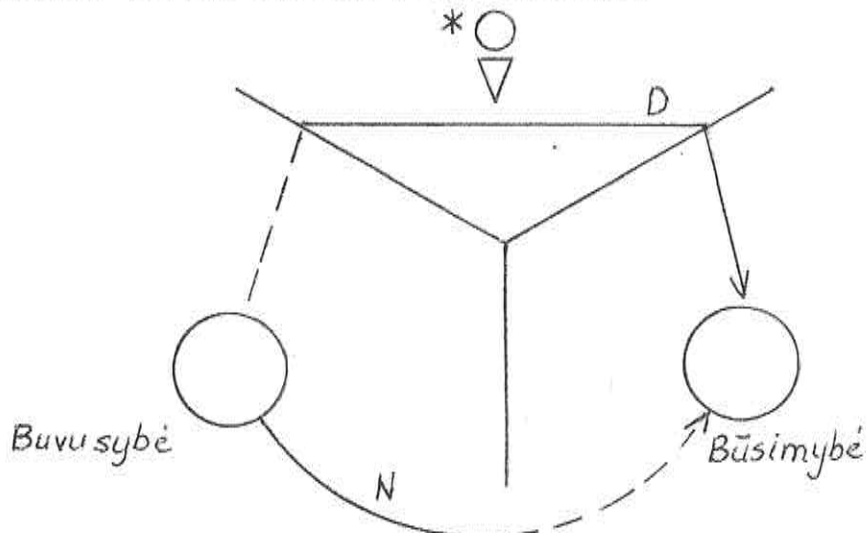
KETVIRTOJI UŽDUOTIS - tikslinis sistemų lyginimo apibūdinimas.

Tiksiai turi artinti prognozę į idealybę, naikinti skirtumų, nustatytų gretinamuoju darbu (3) išvadas. Tiksliniu darbu tiksli-

namas - naujai formuojamas kitas skirtumas - tarp idealios būtinybės ir realizuotinos būsimybės

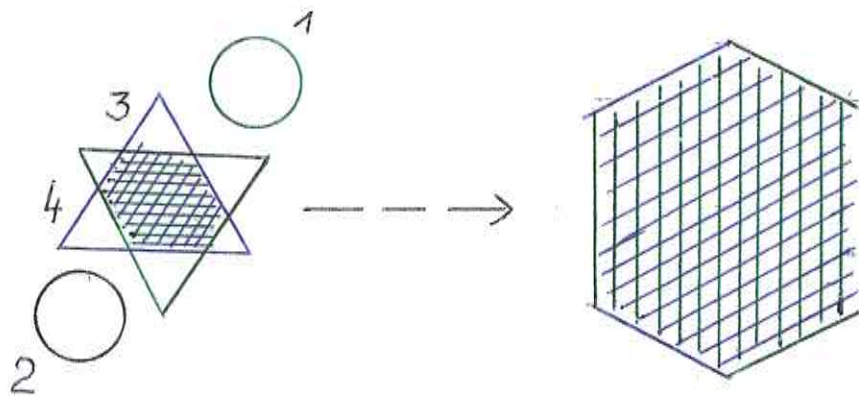


Taip subjektyvusis idealo vertingumas pervertinamas socialine įgyvendinamąja verte. Gautoji (4) žinia - lyginančioji realybę pagal idealybę. Tuo pat ji - prisiimamoji realizacinė nelygstamos būsimybės vertės žinia. Tiedu poliai-lyginamumas ir nelygstamumas-gali būti išreikšti dviem prioritetais. Kai prioritetu pripažįstama natūraliųjų tendencijų atžvalga, turime natūralistinę (N) būsimybę. Kai prioritetu pripažįstami dirbtiniai (padarytieji) idealai, turime daromąją (D) būsimybę



Tačiau kiekvienu konkrečiu atveju vadybiška, sistemiška veikla bus abiejų atžvalgų jungtis. Jos pobūdis tada bent dvejopas. Dominuojanti atžvalga į natūraliąją raidą ir savaiminį pokytį apsprendžia N/D pobūdžio būsimybės vadybą. Dominuojanti atžvalga

i būtinybę ir dirbtinį keitimą apsprendžia D/N pobūdžio būsimybės vadybą. Subalansuota, D - N būsimybė čia simboliškai vaizduojama kaip sutampanti 1,2,3,4 žinių zona. Pabrėžtina, kad tai tik čia naudotos grafinės išraiškos padarinys, turininis gi būsimybės aprašas gaunamas atlikus 1-4 užduotis

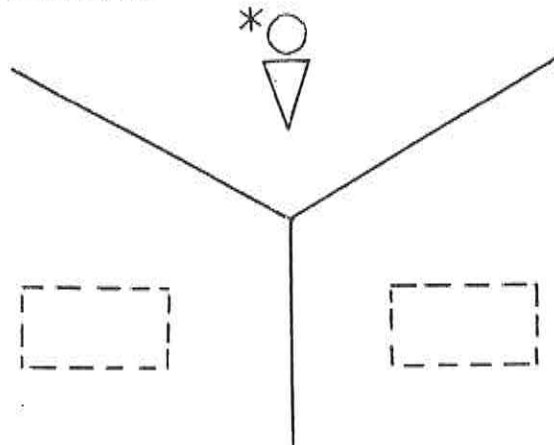


Šią grafemą toliau naudosime klausdami apie subjekto pajėgumą realizuoti būtent tokią būsimybę.

I vadybos užduočių sąrašą įvedėme objektinio žinyno formulavimo reikalavimus. Tų darbų dėka detalizavome, išnagrinėjome laikus, kaip pokyčių vietas. Dar kartą, kraštutinai, fiksuojame laiko skirtumus. Kai susikoncentruojame tik natūraliosios raidos linkme, buvusybė tįsta, persilieja ateities vieton. Paradoksaliu tada tampa savaiminės raidos priskyrimas procesams. Vadybos subjekto atžvilgiu natūraliosios raidos 'procesas' pratesia praeitį, taigi, griežtai sakant, ateities nėra. Gi grynoji idealioji būtinybė, savavališkai jai suteikiant ateities statusą, dedama ateities vieton, griežtai sakant, yra utopinė, taigi niekada ir niekur nebūsianti. Šiuo atveju taip pat nėra ateities. Vadybine sisteminė prasme tik šių dviejų procesų dirbtinumo - savaimingumo derinimas teigtinas kaip būsimybė.

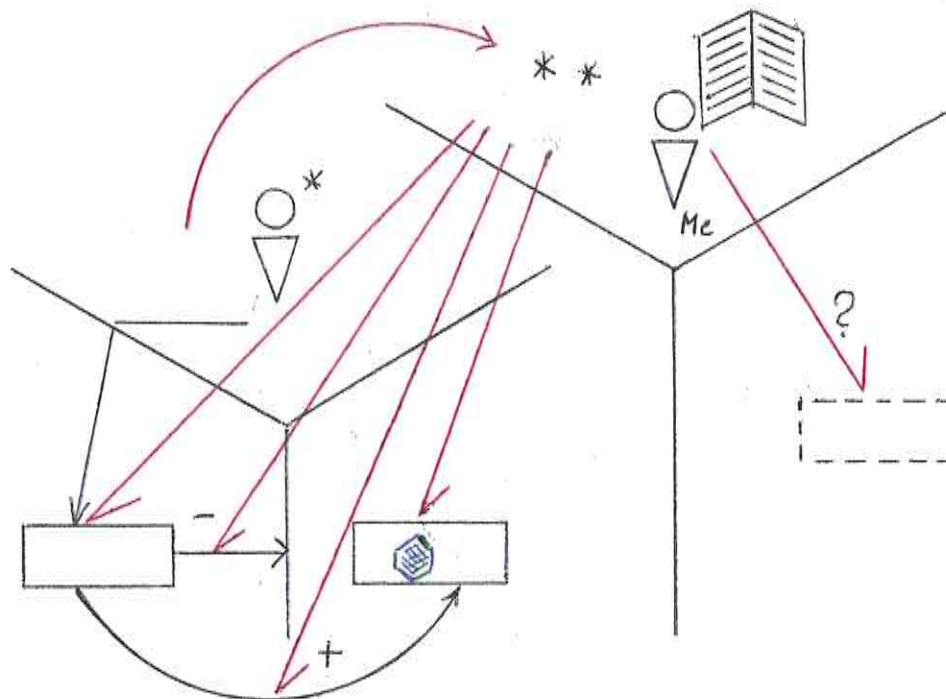
Visos keturios nesamybės žinios (1-vertybinio utopinio projekto žinia, 2 - prognostinė žinia, 3-gretinamoji žinia, 4-lyginamoji žinia) žymėjo kelią nuo vadybos subjektui vertingo idealo link socialiai vertingo objekto. Tai objektinių žinių visuma, objektinis žinynas. Iš jo vadybos subjektas suformuoja apsisprendimą dėl paveiksimos sistemos būsimąjo būvio.

Lygia greta objektiškajam komponentui, sisteminė vadybinė schema turi savyje subjektiškąjį komponentą. Tai - paveiksiantysis sistemos komponentas.



Dabarties plotmėje pažymėtas subjektas formuoja žinines išvalgas į save patį kaip į paveiksinčiąją sistemą. Vadybinio profesionalizmo prasme toks išsitapatinimas yra normalus. Asmuo ar grupė, ketinanti save vadybiškai realizuoti, ne fiziškai išsitrejiną, o "prisimatuoja" save buvusįjį (buvusiuosius) atžvilgiu tų reikalavimų, kurios jau kelia paveiksimas objektas. Jei jis (jie) jau suformavo objektinį žinyną (1-4 užduočių žinias), tai gali savęs klausti, ar yra pajėgus vadybinį poveikį realizuoti. Apsisprendęs dėl paveiksimos sistemos būsimąjo būvio pretendentas į vadybos subjektus klausia, ar jau yra atitinkama paveiksiančioji sistema.

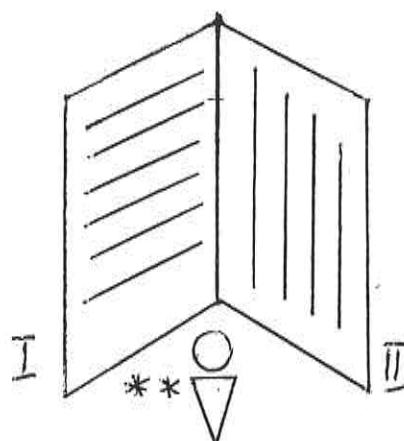
Savaime suprantama, jog atsakymai tegali būti du – taip arba ne. Tačiau vieno ar kito atsakymo argumentavimui būtina aprašyti save, o tam aprašymui būtina naudotis aprašų metodais.



Aprašų metodų naudojimas leidžia suformuoti duomenis apie paveiktą sistemą. Tokie duomenys – inventorizacinio pobūdžio žinios, gaunamos klasifikaciniais ir tipologiniais būdais.

I veiklines schemas įvedėme nesubjektyvius, inventorizacinius uždavinius. Tam darbui būtina, kad vadybos subjektas 'išeitų' į antro lygmens, metarefleksyvinę poziciją. Joje formuojamas meta-teorinės žinios apie klases ir tipus. 'Grįždamas' į 'prisimata-vimo' – pirmąją refleksyvinę poziciją, jis gali argumentuotai, turėdamas tinkamumo matavimus, atsakyti, ar 'jo duomenys' veiks (+), ar ne (-). Pastaruoju atveju teks specialiai projektuoti reikiamą subjektą (?).

Paveikiųjų sistemų aprašų pora sudaro (I) poveikių ir (II) priemonių tipų aprašai



Inventoriniai lapai poveikiams aprašyti - paveikiosios sistemos I tipo duomenys - tai atviras aprašas, kurį vadybos subjektas formuoja socialiniu-komunikatyviniu ir refleksyvinu-kultūriniu būdu. Pradinis galimybiniis poveikių aprašas sudaromas kaip klasifikatorius. Klasifikuojami laikai ir veiksmai. Kombinatoriniu būdu sudaryta tokia lentelė:

Poveikiai-kokie I kada	įvedimas sukri- mas	išėmimas, panaiki- nimas	blokavi- mas	skatini- mas	išplė- timas	susiau- rinimas
terminuoti (nuo-iki)							
amžinai nuo-							
vienkartiniai tada-							
baigtiniai -iki							
. . .							

Pildant lentelę, aprašoma visa sistema, jos elementai, jų daviniai. Kiekvienai inventorizuojamai vadybinei subjektinei sistemai sudaromas atskiras lapas. Inventorinių lapų - tipų įvairovė - plečia konkrečios sistemos išsirinkimo galimybę. Tai pagalbinė medžiaga vadybiniame žinyne.

Tokio pobūdžio darbas vadybos subjektą "išlaisvina", mažina jo tiesioginę priklausomybę nuo įpročių, aplinkybių, buvusiųjų socialinių-objektinių ryšių. Jo inventorizacinio darbo laukas visada atviras ir plėstinas. Inventorizatorius gali aprašyti bet kurias vadybos sistemas ir pasirinkti bet kurią iš jų. Jis gali papildyti aprašą, sugalvodamas naują sistemą. Tačiau vienintelė nelaisvė, vienintelė priklausomybė (funkcionalumas) - tai subjekto priklausomybė nuo savo paties mintijimo galių - sąmoningai suvokiamų ir inventorizuojamų priemonių. Plėsdamas jų aprašą, vadybos subjektas įvaldo metateorinių darbų porą: poveikių aprašas leidžia plėsti priemones, priemonių aprašas gausina poveikius.

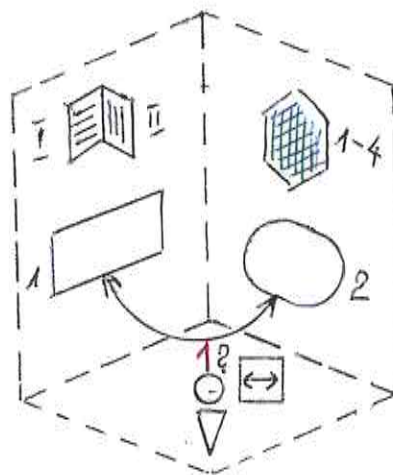
Vadybos priemonių - mintijimo tipų aprašas - skiriamas II tipo duomenims inventorizuoti. Nepriklausančių atskiram asmeniui, logistinių tipų aprašai gali būti formuojami naudojantis paraleliniu, ortogonaliniu, linijiniu šakotiniu ar kitais būdais. Į aprašus gali būti įtraukiamos bendrosios principinės profesionaliosios vadybinio mintijimo priemonės ir dalinės - specialiosios vadybinės priemonės. Galimas kitų, nevadybinių veiklų, perfunkcionalizavimas, pritaikant jas vadybos reikalams.

Inventoriniuose lapuose gali būti aprašoma: patirties reflektavimas, "sveikas protavimas", specialus vadybinis konceptavimas, vadybinis teoretizavimas, sisteminis teoretizavimas, sisteminis veiklinis mintijimas ar kita. Kaip vadybos priemonės gali būti išskirti ir priskirti tam tikram vadybiniam etapui tokie darbo būdai kaip maketavimas, modeliavimas, projektavimas, programavimas, planavimas, inžinerija, konstravimas ir pan. Taip pat pravartūs specialiųjų nevadybinių disciplinų darbo būdai: gamtamoksliniai (science), techniniai (matematiniai), lingvistiniai, terapiniai, meniniai (sceniniai).

Formavome du subjekcinio vadybos žinyno inventarijus. Tai poveikių ir priemonių, kuriomis disponuoja arba kurias sudaro vadybos sistemos komponentas - paveiksiančioji sistema, aprašai. Dar anksčiau formavome objekcinio žinyno turinį - paveiksimos sistemos žinias. Jeigu objekcinio žinyno esmingumą ir turiningumą apsprendė idealizacijos galia, tai subjekcinio žinyno plėtra ir galingumas iš principo neriboti niekuo. Todėl jis visada galingesnis, aprėpiąs objekcinį žinyną. Galu gale idealizacija taip pat yra subjekcinė mintijimo priemonė. Tai veda į apriorinį paveiksimos sistemos "pasmerktumą" - būti asimiliuota, sunaikinta paveiksiančiosios sistemos galios. Tačiau čia dar kartą pabrėžiame, jog visi iki šiol daromi vadybiniai darbai, užduotys ir duomenų aprašai yra orientuoti praktikon. Praktinė, taigi atsakinga, etiškoji orientacija gali būti realizuojama būtent tada, kai mintinių priemonių laukas yra kuo platesnis ir turtingesnis. Kai mintijimo apier būsimybę darbai yra daromi sociokomunikatyviniu ir refleksyviu kultūriniu būdu įtraukiant į juos daugelį pozici-

jų, kai sudarant galimybę jungtis į vadybą daugeliui žmonių, ~~kei~~ šių darbų rezultatai nežinomi, būsimas veiksmų pasirinkimas bus socialiai patikimesnis, bus galima išvengti subjektyvaus voliuntarizmo ir atsitiktinumo.

Subjektiniu žinynu apibūdinta paveiksiančioji sistema (1) ir objektiniu žinynu apibūdinta paveiksimoji sistema (2) sudaro vieningą vadybos sistemą, jei jų santykiečiai pasirenkami arba sudaromi ne atsitiktinai, o žinomai. Todėl subjektinės-objektinės sąveikos tipų žinios yra III inventorinio tipo žinios



Duomenys, gaunami formuojant tarpsisteminių sąveikų žinyną taip pat yra atviro tipo uždavinio rezultatas. Maksimali inventorizuota galimų sąveikų įvairovė didina pasirinkimo adekvatumą, suderinamumo patikimumą. Subjektinė sistema čia "su-sižino", tai yra formuoja žinias apie save ne tik kaip apie atskirą, bet ir savo susisiekiimo, sąveikos su paveiksima sistema žinias. Tokių sąveikų sąrašė gali būti pavaldumo, sandūros, kovos, konkurencijos, asimiliacijos, varžybų, lošimo, pariteto, sekuliarizacijos, osciliacijos, rėmų išplėtimo, sutankinimo, išretinimo, detalizavimo ir kito tipo sąveikos.

Trečiuoju, sąveikų tipų inventoriniu lapu, baigėme atvirųjų vadybos galimybių vardijimą. Kiekvienai užduočiai atskirai formavome turinį. Kiekvienam darbui apibūdinome priemones - darbus. Taigi darėme analitinius klasifikacinius taikomuosius darbus. Esame ir jungę atskirus darbus - formavome du žinytus (iš 4 užduočių ir 3 duomenų žiniaraščių). Tai kombinatoriniai - tipologiniai darbai. Tuo užbaigėme mintinį eksperimentavimą neutralioje akademinėje žinytinėje erdvėje. Dabar radikaliai pakeisime mintijimo pobūdį ir kryptį. Orientuosimės į konkrečios paveiksimos sistemos sąlygojamą konkrečios paveiksiančios sistemos pasirinkimą ar suformavimą.

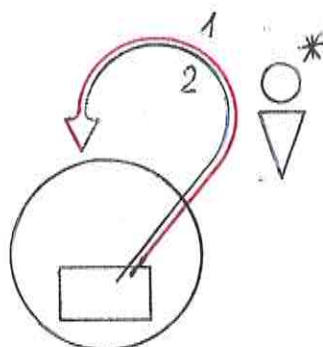
Atlikti būsimosios vadybos sistemos apibūdinamieji darbai - tai paruošta "dirva" dar kartą įvertinti pasiryžimą poveikiui. Antrasis vertinimas - vertybinis apsisprendimas - gali vadybinį žininį darbą gražinti į darbų pradžią. Galimas atvejis, kai tenka grįžti į idealo pervertinimą, ir apsispręsti dėl jo vertės patvirtinimo, arba į idealo korekciją. Tada visas žininis darbas turi būti atliktas nauju ciklu.

Pervertinus - pertikrinus - papildžius objektinį ir subjektinį žinytą atviroji žininė sistema "uždaroma". Taip persiorientuojama į uždara sistemą - adekvačią objektinėms ir subjektinėms konkre- cijoms. To persiorientavimo siekis, tikslas eliminuoti skirtumus tarp būtinybės ir būsimybės, garantuoti būtybę. Persiorientavimo gairės - pagalbininkai tai pasirinkimo kriterijai. Pasirinkimui objektyvuoti sudaromas vertybinio - vertinamojo pobūdžio žinytas. Tai ketvirtasis (ir paskutinis) mintinio eksperimento rezultatas. Tokiame žinyne vardijami praktiniai vertiniai kriterijai tikslui pasiekti.

Tokiais kriterijais gali būti: sparta, automatiškumas, patikimumas, taupumas, efektyvumas ir kiti. Pasirinkus kurį nors kriterijų ar jų derinį, pasirenkami konkretūs paveiksimos sistemos elementai, poveikių būdai, galiausiai – sąveikos tarp sistemų būdai.

Mintinės praktikos darbus tuo veik esame baigę. Jų sistema – vadybos programa. Būtent jos pagrindu suformuluojami ir fiksuojami veiksminiai-organizaciniai ketinimai, tarkime, darbų planai.

Sisteminėje vadybinėje veikloje žinynas-programa užima prioritetingą darbų vietą. Kelias, kuri mintiniu-komunikatyviniu ir refleksi- niu būdu "praeina" vadybos subjektas yra būtent programinis, nes savimone apima visą vadybos sistemą. Programinė mintinė aprėptis (1) visada yra gaubianti, "didesnė", išorinė, apsprendžianti veiksmingą darbų imtį – regramą (2).



Veiksminė regraminė vadybinių darbų dalis gali būti sudaryta iš žinyno-programos. Ji perduodama vykdytojams-dalininkams, partneriams, samdomiesiems ar kitiems – sakysime techniniams įrengimams. Perduodamosios regramos pavidalas atitinka ir perimamųjų darbų pobūdį ir perimantįjį, vykdančiąjį (darbuotoją ar įrenginį). Organizuojantis veiksmus regramos pavidalas gali, sakysime, būti tinklinis grafikas, meniu-medis, kompiuterinė "programa" ir kt.

Programiniu žiny nu ir regraminiu veiksynu užbaigėme sistemini vadybos apibūdinimą. Atbaigimui dar kartą sugrįžkime prie lankstų-pervartų. Šikart atkreipsime dėmesį į kelis paradoksus. Vadybos sistemoje analitiniu būdu išskyrėme paveiksiančiąją ir paveisimąją sistemas. Tada traktavome jas kaip lygiavertes ir priešpastatėme jas viena kitai. Kitą kartą paveiksiančiąją sistemą traktavome kaip aprėpiančiąją, taigi viršesnę, "didesnę" nei paveiksimoji. Tuo tarpu principinėje schemoje subjektingą dalį talpinome objektingės viduje. Tuo ją teigėme esant būtent sistemos dalimi - mažesniaja nei sistema. Vadybos subjektą žymėjome tai išorėje, tai viduje, tai visai be pozicijos ženklo, tarsi sutapatintą, "ištirpusį" paveiksiančiojoje sistemoje, priklausomą nuo jos. Šie "paradoksai" atrodo tokiais visų pirma dėl grafinio vaizdavimo priemonių. Plokštuminis, dvimatis - ortogonalinis ar trimatis vaizdavimas vestų paradokso išrišimo link. Tada viengubas, dvigubas ar trigubas turinys turėtų savąją išdėstymo erdvę. Tačiau tik nematerialus žininis matas (ketvirtasis matas), kaip nematoma turinio pervarta iš daiktiškojo į nedaiktiškąjį, yra sąlyga regimybės paradoksui išnykti. Būtent kokybinės pervartos būdu dalis tampa didesnė už visumą (kokybės) likdama visumos dalimi (kiekybėje). Pervartos būdu žinija aprėpia veiksniją, nors žinantieji lokalizuojasi veiksmuose. Taip vadyba yra viena iš veiklų, tuo pat tampa veikla, aprėpianti veiklas.

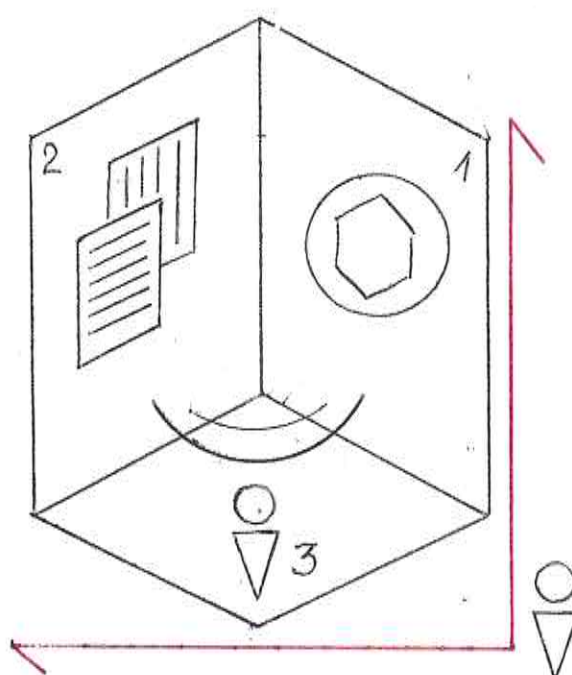
ATBAIGIANTIS VEDINYS: VADYBA - VEIKLŲ VEIKLA

Dar kartą persumuodami darbus ir jungdami juos į vadybines kokybes, suvedame objektinges, subjektinges ir santykių žinias.

- (1) Tikrovės žinynas. Tikrovės - duotys - padarytos iš užduočių kaip objektinės būtinės žinios: vertybinis utopinis projektas, prognostinė žinia, lygionamoji žinia
- (2) Veikovės žinynas. Veikmenys - imtys - galimybės. Jos gali būti paimtos kaip subjektinės veiksninės žinios iš poveikių aprašo, priemonių aprašo
- (3) Sąveikos. Tikrovės-veikovės susižinojimo, apsiribojimo vieta kur veikos reikmenimis daromos būties imtys. Tai vertės ir sąžinės vieta

6. SĄVADAS

LINK
IŠVADŲ



Gi 1,2,3 visumą rėpia ir daro sąvadas - tokia tikrovės, veikovės ir sąveikos veikla, kuri teigtina esanti ir tampanti vadybine profesija.

Asmens priklausomybė sąvadui - vadybinio profesionalo kokybinė charakteristika.

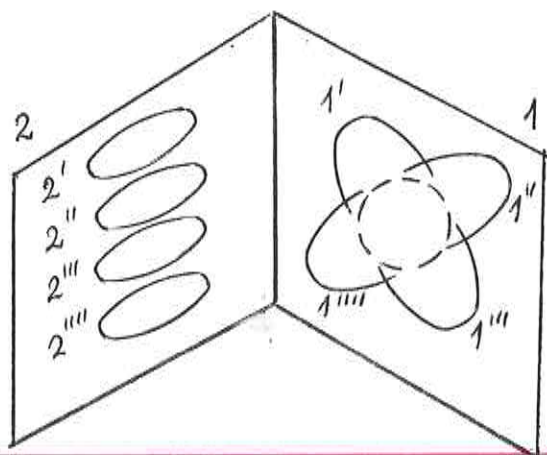
žinyno atbaigimą sąvado pavidalu atlikome bendrinimo darbai. Bendrinome duotybes (duotinas ir duosimas), gautas iš užduočių, reikalingas užribiui - idealui atskirti, kad galima būtų jį siekti. Kitu bendrinimu surinkome įmanomus, tai yra galimus jų imties veikmenis. Iš jų galime rinktis reikmenis, darytis veiksmų imtis. Toji dvejybė duotys ir imtys suvokiamos kaip netapatinos, bet viena kitą lygstačios. Toks jų naudojimas tegalimas tam, kas duotis-imtis mato kaip jam prieš-pastatytą porą. Taip sudarėme trimatį vadybos sąvadą.

Atskirus, specializuotus vadybos atvejus galime apibūdinti kaip supaprastinimus, išskirdami juos iš trimatės visumos kaip dvimačius. Tai bus visumos - ribinio visuminio vadybos tipo variantai arba nerbedalomi invariantai. Tokius vadybinės specialybės galimos tik vadybinės komandos visumoje, vadybinėje organizacijoje, apimančioje vadybos sistemą. Kiekvienu atskiru atveju supaprastinimo riba laikysime dvejbę. Tokios dvejbės (invarianto) išraiška - natūralumo/dirbtinumo pora. Tuo pagrindu vadybos specialisto kokybinė charakteristika bus priklausomybė vadybinei porai "esti, buvoti - daroma, tampa".

Sisteminę pilnatvę teigiame esant būtiniu ir pakankamu pagrindu specializuotiems vadybos atvejams (iš-imtims) sudaryti. Tą pagrindą naudosime ortogonalinių porų būdu. Kai į duotybių visumos vietą dedame sisteminę pilnatvę (1): procesus ($1'$), funkcijas ($1''$), organizaciją ($1'''$) ir materiją ($1''''$), tai iš-imtinai specializuodamiesi, veiksmingą (2) imsime tik kurios nors iš jų.

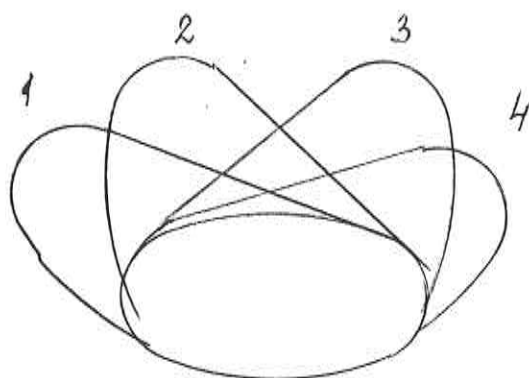
7. IŠVADOS

L
I
N
K
V
A
D
U



Teigdami vadybą kaip procesinę, funkcinę, organizacinę, materinę sistemą, naudosimės tapatybės-ypatybės dvejybe. Taip įvesime vienio-daugio kategoriją. Kiekvienas iš daugio mintijimu apima visumą kaip vienį. Vadybos specializacija šia prasme galima tik esant imanomai visumai, (manomai susitapatinant su visuma), o veikiant ypatingai.

Išlaikant sisteminės pilnatvės principą, kiekviena iš sisteminių plotmių apima visą sistemą procesiškai (1), funkciškai (2), organizaciškai (3), materiškai (4).



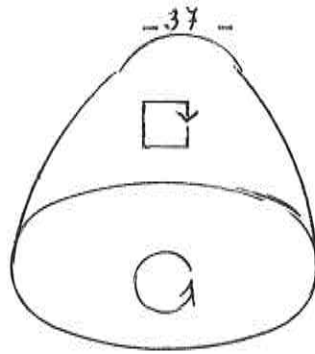
Dvejybini kategorinį principą išlaikome, kas kart teigdami: "atsižvelgdamas į..., vykdo..., taigi randasi...". Ši konstrukcija leidžia apibūdinti keturias vadybos specifikacijas: (1) vyksmų vadyba; (2) darinių vadyba; (3) derinių vadyba; (4) veiksnių vadyba.

Vyksmų vadyba - tai procesualioji vadybos specifikacija.



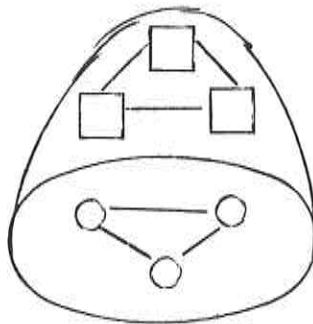
Jos apibūdinimas: procesualioji vadyba, atsižvelgdama į tai, kas savaime vyksta, vykdo darbus, skatinančius kitoki vyksmą; taigi randasi realizuotas, natūralizuotas dirbtiniai paskatintas vyksmas.

Darinių vadyba - tai funkcionalioji vadybos specifikacija.



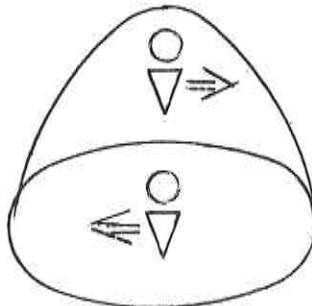
Jos apibūdinimas: funkcionalioji vadyba, atsižvelgdama į esančią priklausomybę darbui, apibrėžia reikalingą priklausomybę kitokiam darbui, taigi randasi galima-reikiama, sunorinta-priimtina priklausomybė.

Derinių vadyba - tai organizacinė vadybos specifikacija.



Jos apibūdinimas: organizacinė vadyba, atsižvelgdama į susiklosčiusią dermę, formuoja derinį kitokiai veiklai, vyksmui, priklausomybei, taigi randasi deramai susiklostanti sandara.

Veiksnių vadyba - tai materialioji vadybos specifikacija.

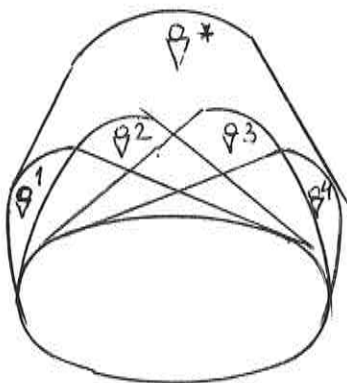


Jos apibūdinimas: veiksnioji vadyba, atsižvelgdama į vykdančiuosius (tikslus, uždavinius), skatina tikslodarą, taigi randasi

tikslinga veiksmu.

Naudojamės vienio-daugio kategorine dvejybe, kurios schematinė išraiška yra sferinis-fokusinis metodas. Dvejybių vadybos specifikacijų visumą - sistemine pilnatvę garantuoja refleksyvioji generalizuojanti pozicija. Einąs jom iš bet kurios specialiosios pozicijos vadybos veikėjas, atstovaudamas savajai ypatybei, aprėpia visas, taigi garantuoja sistemini sąvadą savo žigra, nors imasi kurios nors vienos jo iš-vados savo nuo-žigra.

Specialisto, pereinančio į generaliają poziciją, pokytis - vadybinės profesionalizacijos kelias. Refleksyviai aprėpdamas visumą, jis garantuoja savąją vadybinę tapatybę.



Toji aprėpiančioji vieta gali būti užimama asmens ar grupės, tačiau bet kuriuo atveju tai - generaliteto, štabo, strateginės "komandos" vieta. Tuo būdu formuotinas būtinas ir pakankamas profesionaliosios vadybos pareigų sąrašas (sanryša). Išlaikant dvejybę, įprastai minimas direktoriaus pareigų pavadinimas. Kiekvienoje specialiosios vadybos dvejybėje išskirtos atžvalgos ir darbai yra tarsi tam tikros tiesės-atkarpos, išties esančios vienos kreivės-lanksto etapais. Taip galėtume sąlyginai vadinti

direktoratą, kurio pareiginiame sąraše ketvertas direktorių. Tai - (1) Vykdantysis direktorius - direktorius procesualistas. Jis įvykmina darinius-funkcijas, derinius-organizacijas, veiknius išteklius; (2) Priskiriantysis direktorius - direktorius funkcionalistas - nustato, pritaiko vyksmų paskirtį, organizacijų paskirtį, išteklių paskirtį; (3) Derinantysis direktorius - direktorius organizatorius - apiformina, susieja konstrukcijomis vyksmus, funkcijas, išteklius; (4) Veiksninantysis direktorius - direktorius materializatorius (personalijų ir technikos) direktorius - skatina tikslodarą (tikslų formuluotojų ir tikslų nešėjų radimąsi), tikslingai aprūpina vyksmus, darbus, organizacijas.

Tokių vadų - vedimo - vedėjų vadavietė yra veiklija. Ji nėra žmogaus ar žmonių saviveikla, priešingai - būtent ji įveikliną žmogų, įsijungiantį į terpę, bersireiškiančią su-derinimų, su-tikslinimų, są-veikomis, san-taikomis. Taip vadyba randasi kaip socialus-kultūrinis tarpininkas, sanryšių ir santykių vieta, galimybė panaudoti išvadas, kaip išvadus-įvadus į veiklios vietą. Tai - galimybė žmogui imtis veiklos į ją įsijungiant.

Tai - subjektyvioji san-graža į objektyvias prielaidas.

IŠVADAI-
SANGRAŽA
PRIELAIDOSNA

VADYBA IMTINA KAIP
ŽMOGIŠKOJI VEIKLA IR
SOCIALINIS REIŠKINYS