

УДК 070: 517.938

И.А. Кузнецова

*Байкальский государственный университет,  
г. Иркутск, Российская федерация*

## АНАЛИЗ УСТОЙЧИВОСТИ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ СМИ КАК КОЛЛЕКТИВЕ МАЛОГО ТИПА

**АННОТАЦИЯ.** В исследовании социальных систем особое место занимает проблема установления и сохранения их целостности. Она обуславливает стабильность функционирования и развития. Большую роль в сплочении трудовых коллективов играет организационное поведение, причем не только между исполнителями основного производства, а также руководителем и его подчиненными. Искусство управления человеческими ресурсами в настоящее время не потеряло своей актуальности, а наоборот, приобрело новую значимость в условиях бурного развития высоких технологий.

Статья посвящена анализу отношений между работниками производственного коллектива СМИ малого типа: руководителем и двумя исполнителями.

Цель работы состоит в системном анализе конечного множества возможных отношений между субъектами производственного коллектива СМИ, включающего минимум три человека. Составлена таблица сочетаний вариантов взаимодействий, формирующих производственные отношения с указанием индекса надежности функционирования. Согласно сложившейся конъюнктуре, в одних случаях творческий коллектив функционирует целостно и продуктивно, а в других — подвергнут распаду.

Исследования показали, что важную роль в организации производственных отношений играет не только иерархическая структура, но и учет руководителем человеческого фактора, основанного на противоречиях.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** СМИ, организация, противоречие, отношение, союз, партнерство, конкуренция, система.

**ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ.** Дата поступления 19 апреля 2021 г.; дата принятия к печати 19 июля 2021 г.; дата онлайн-размещения 31 августа 2021 г.

I.A. Kuznetsova

*Baikal State University,  
Irkutsk, Russian Federation*

## ANALYSIS OF THE SUSTAINABILITY OF RELATIONS IN THE MEDIA SYSTEM AS A SMALL GROUP

**ABSTRACT.** In the study of social systems, the issue of establishing and preserving their integrity has a special place. It determines the stability of functioning and development. Organizational behavior plays an important role in the cohesion of work teams, and not only between the performers of the main production, but also the managers and their subordinates. The art of human resource management has not lost its relevance now, but on the contrary, has gained new significance in the environment of rapid technological innovation.

The article analyzed the relations between employees of a small-scale media production team: a manager and two employees. The purpose of the work was a systematic analysis of a finite set of possible relationships between the members of the media production team, including at least three people. A table of combinations of interaction options that form production relations with an indication of the reliability index of functioning was compiled. According to research, in some cases, the creative team functions holistically and productively, and in others it is subject to disintegration. Studies have shown that when building successful labor relations within an organization, a manager has to consider not only hierarchical structure, but also the human factor.

**KEYWORDS.** Media, organization, contradiction, attitude, union, partnership, competition, system.

© Кузнецова И.А., 2021

**Baikal Research Journal**

электронный научный журнал Байкальского государственного университета

**ARTICLE INFO.** Received April 19, 2021; accepted July 19, 2021; available online August 31, 2021.

### Введение

Организационные системы управления являются предметом анализа СМИ для выявления резервов повышения эффективности информационного производства в рамках задач, определенных социальной системой. Особые требования в этой связи предъявляются к повышению уровня ответственности медиаиндустрии за информационное обеспечение социальных процессов в условиях конвергенции.

Эффективная организация управления СМИ — важнейшая проблема в теоретическом и практическом планах развития информационного общества в эпоху научно-технического прогресса. Решение проблемы лежит в двух направлениях:

- в научно-обоснованной рационализации управления;
- в совершенствовании структурной и функциональной организации системы управления.

Всем организационным системам присуща иерархическая структура управления. Таким структурам свойственны наличие нескольких уровней организации с определенным порядком соподчинения, право вмешательства вышестоящего уровня в действия низших и зависимость его решений от решений на низших уровнях иерархии управления.

С помощью иерархической структуры организуется наиболее рациональное и экономное управление системой и осуществляются ее адаптивные свойства. Человек — важный элемент системы, поэтому установление основополагающих закономерностей должно базироваться не только на исследовании свойств организационных систем, но и на учете человеческого фактора, оперирующего в иерархии управления [1; 2].

В процессе поиска внутренних резервов для повышения качества работы медиаиндустрии следует провести исследование внутренних отношений участников процесса формирования информационного продукта СМИ, то есть изучить человеческий фактор как производительную силу. Такие исследования проводятся и отражены, например, в работах [3; 4]

### Моделирование отношений в производственных системах

Производственный коллектив сравним с музыкальным оркестром, в котором каждый участник владеет мастерством игры на конкретном инструменте и умело сочетает свой вклад в звучание произведения так, чтобы консонировать с остальными мастерами. Важно подчеркнуть роль руководителя, который должен, учитывая особенности участников коллективного творчества, регулировать производственный процесс, а также манипулировать не только профессиональным потенциалом коллектива, но и стимулировать его деятельность, повышать качество результата [5].

Как известно, существуют универсальные принципы организации управления в производственных системах. Б.З. Мильнер, ссылаясь на работы А.Г. Аганбегяна, К. Киллена, к ним относит следующие:

- отделение стратегических и координационных функций от оперативного управления;
- сочетание функционального и программно-целевого управления;
- комплексная увязка всех видов деятельности на основе распределения ответственности и процедур принятия решений;
- усиление функций прогнозирования, оценок и анализа;
- создание организационных условий для хозяйственных отношений;

– оценка эффективности управления на основе соотнесения степени достижения целей с затратами и т.д. [6].

Необходимо особо подчеркнуть роль человеческого фактора в организационных структурах, от которого зависит успех в производственном процессе медиасистемы. Прежде всего, это учет противоречий, возникающих в процессе реализации человеком-исполнителем производственного задания. Горский Ю. М. отмечает: «Взаимодействия порождаются отношениями между людьми и действующими между ними противоречиями» [7]. Он выделяет следующие противоречия, которые существенно определяют конъюнктуру результативности СМИ:

между ресурсными затратами исполнителя на выполнение производственных функций и конкуренцией с другими исполнителями;

между потребностями исполнителя и возможностью организации эти потребности удовлетворить [7; 8].

Во-вторых, следует обращать внимание на ограниченные возможности руководителя и исполнителей: а именно статус

- интеллектуальный;
- психический;
- физический;
- временной.

Организационной системе (рис. 1) присуща иерархическая структура управления, для которой минимально достаточное множество связанных звеньев системы по отношению к управляемому объекту (информационный продукт) является тройка: руководитель («шеф»), два исполнителя (регуляторы) [8]. Свойство системности коллектива СМИ обеспечивается не только свойствами его участников, но и способами их совместного функционирования в образованной целостности [9]. Следует отметить наличие двойной обратной связи, применение которой обеспечивает согласованность функционирования компонентов системы и регулирование процесса достижения поставленной цели со стороны руководителя.



Рис. 1. Структура малого коллектива СМИ

Эффект синергизма проявляется в различном качестве рассматриваемых систем одной природы и зависит от способов организации этих систем, поэтому требует детального изучения. При определенных условиях совместного действия производственная система не способна сохранять целостность [Марасанова].

Межсистемные и межкомпонентные отношения в системах различной природы делятся на четыре основных типа [10]:

- союзнические;
- партнерские;
- конкурентные (конфликтные);
- нейтральные.

*Союзничество* отражает аддитивный характер взаимодействия, объединяет исполнителей в единую систему с совместным расходованием ресурсов, причем, часть из них используется для сохранения отношения. Модель союзнических отношений представляется уравнением (1):

$$C = A + (1 - k_a)CB, \quad (1)$$

где  $A, B$  — ресурсы объединяемых в союз компонентов;  $C$  — результат союза;  $k_a$  — коэффициент аддитивности, означающий степень потери ресурса компонента  $B$ , вступающего в союз с компонентом  $A$ ; величина  $k_a$  принадлежит отрезку  $[0, 1]$ . При  $k_a = 1$  компонент  $A$  полностью поглощает компонент  $B$ , при  $k_a = 0$  отношения между компонентами сохраняются нейтральными.

*Партнерство* предполагает совместное и единовременное функционирование участников-исполнителей системы для достижения общей цели. Носит синергетический характер, обеспечивается в двух случаях:

- каждый участник обладает ресурсом для совместного применения и образования нового качества системы СМИ, т.е. информационного продукта;
- каждый участник обладает не только комплексом производственных ресурсов для формирования партнерской пары, но и совместим по специализации, производственному циклу, принципам планирования и продвижения результатов труда.

Формально партнерские отношения носят мультипликативный характер. Совместное функционирование дает существенный эффект из-за появления продукта нового качества, которое не может быть достигнуто отдельным членом партнерской группы. Модель партнерских отношений (2) отражает принцип совмещения ресурсов участников и зависит от перечисленных выше условий.

$$C = \frac{1}{1 - k_m} \times A \times B, \quad (2)$$

где  $A, B$  — ресурсы партнеров;  $C$  — эффект партнерских отношений (новое качество);  $k_m$  — коэффициент мультипликативности, значения которого лежат в отрезке  $[0, 1]$ . При  $k_m = 0$  результата не будет (то есть партнерские отношения не сложились, а сохранились нейтральные). При  $k_m \rightarrow 1$  эффект  $C \rightarrow \infty$ . Это означает синергетическое явление, которое без целесообразного совместного действия участников возникнуть не может. В качестве примеров можно привести химическую реакцию, строительное, автомобильное, мультимедийное, информационное и пр. производства. За счет высокой эффективности партнерских отношений в благоприятных условиях (в модели это определяется величиной коэффициента  $k_m$ ) затраты на достижение конечного результата не только окупаются, но и приносят выгоду. Для того, чтобы в этом убедиться, введем функцию одного аргумента  $k_m$ : «плата за партнерство» (3), то есть найдем разность эффектов при нейтральном отношении и с учетом сложившейся конъюнктуры для установления партнерских отношений.

$$\theta_c = A \times B - \frac{1}{1 - k_m} \times A \times B. \quad (3)$$

Получим выражение (4), которое графически представлено на рис. 2. Плата за партнерские отношения отрицательна при  $k_m > 0$ , то есть партнерство выгодно.

$$\theta_c = \frac{k_m}{k_m - 1} \times A \times B. \quad (4)$$

*Конкуренция* является необходимым и определяющим принципом нормального функционирования и развития каждой системы в условиях меняющейся среды. Она лежит в основе диалектической концепции всех процессов и явлений, обеспечивает системное развитие и повышение качества результатов функционирования. Модель конкурентных отношений представлена уравнением (5).

$$C = (1 - k_{ж}) \cdot |A - B|, \quad (5)$$

где  $A, B$  — ресурсы конкурентов;  $C$  — эффект конкурентских отношений;  $k_{ж}$  — коэффициент жесткости конкуренции, значения которого лежат на отрезке  $[0, 1]$ , при  $k_{ж} = 0$  конкуренция считается «чистой», то есть без влияния на ход соревнования дополнительных факторов, при  $k_{ж} = 1$  конкуренция достигает крайней формы жесткости — конфликта, ведущего к полному уничтожению соревнующихся сторон.

*Нейтральное* отношение обеспечивает независимость в выполнении каждым участником производственных функций и не способствует повышению эффективности труда.

**Структурный анализ системы СМИ.** Структура производственной системы СМИ описывается множеством отношений трех уровней (рис. 3):

*Ур1* — между исполнителями и объектом (информационным сообщением);

*Ур2* — между исполнителями;

*Ур3* — между руководителем (координатором производственного процесса) и исполнителями.

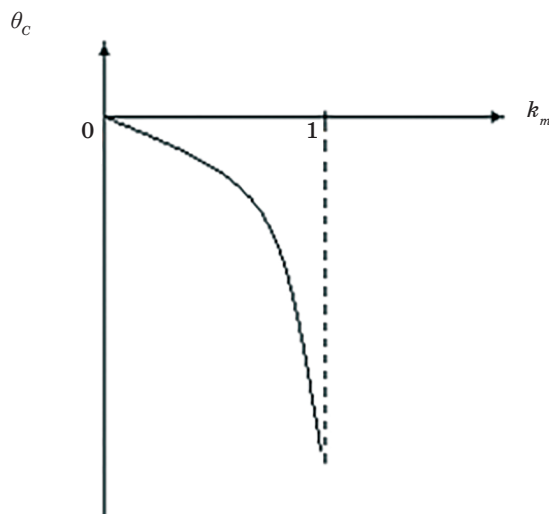


Рис. 2. Функция платы за партнерство

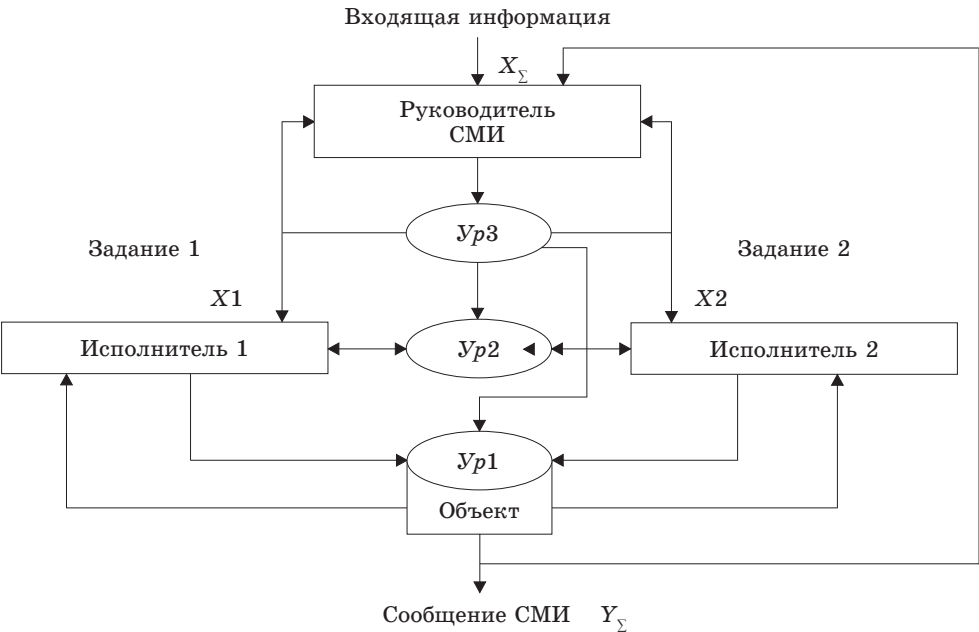


Рис. 3. Уровневая организационная структура гомеостатического типа для малого коллектива СМИ

Для сравнительного анализа организаций СМИ построим варианты организаций на базе возможных типов отношений (см. табл. 1) [8, 10].

Таблица 1

Возможные типы отношений в организации СМИ

№ п/п	Наименование	Обозначение	Пояснение
Ур1 (между исполнителями и объектом — информационным сообщением)			
1	Союз	С1	Исполнители вносят свой вклад в создание общего информационного продукта по принципу сложения: $Y_{\Sigma} = Y_1 \oplus Y_2$
2	Партнерство	П1	Исполнители совместно создают информационный продукт, обязательно выполняя свои функции по мультипликативному принципу: $Y_{\Sigma} = Y_1 \otimes Y_2$
3	Конкуренция	К1	Вклады исполнителей в информационное сообщение несут противоположный характер, например, разное мнение о событии. Математически выражается вычитанием: $Y_{\Sigma} = Y_1 \ominus Y_2$
4	Нейтралитет	Н1	Независимость в выполнении персональных заданий
Ур2 (между исполнителями)			
1	Союз	С2	Оказание взаимопомощи — передача части ресурсов друг другу при необходимости для выполнения задания организации
2	Партнерство	П2	Обязательное коллективное участие в производственном процессе

Окончание табл. 1

№ п/п	Наименование	Обозначение	Пояснение
3	Конкуренция	<i>К2</i>	Соперничество в производстве с расходованием части ресурсов на подавление конкурсанта
4	Нейтралитет	<i>Н2</i>	Независимое выполнение производственных функций
5	Конфликт (крайняя форма конкуренции)	<i>Конф2</i>	Доведение конкурентных отношений производственного коллектива до распада
<i>Ур3</i> (между руководителем и исполнителями)			
1	Нейтралитет	<i>Н3</i>	Руководитель не оказывает никакого влияния на процесс выполнения производственного задания исполнителями
2	Пассивная стабилизация	<i>СмП</i>	Руководитель управляет процессом выполнения заданий исполнителями, справедливо стимулирует, следя за равномерной их загрузкой, не допуская перегрузки и стресса, конфликта
3	Активная стабилизация	<i>СмА</i>	Руководитель управляет процессом выполнения заданий исполнителями, может неравномерно их загрузить для увеличения накала конкуренции (это приводит к повышению качества работы), но не допускает перегрузки и стресса, конфликта
4	Пассивная дестабилизация	<i>ДсмП</i>	Руководитель неравномерно загружает исполнителей, несправедливо стимулирует, допускает конфликт между ними, может наблюдать конфликт, который приводит к распаду коллектива
5	Активная дестабилизация	<i>ДсмА</i>	Руководитель неравномерно загружает исполнителей, несправедливо стимулирует, допускает конфликт между ними, может сам принимать активное участие в конфликте, доводя до распада коллектива. Основным рычагом управления конфликтом служит противоречие между исполнителями

Из четырех возможных типов отношений между рассматриваемыми компонентами (союз, партнерство, конкуренция, нейтральность), а также стабилизация/дестабилизация в активной и пассивной формах со стороны руководящего звена коллектив из трех человек порождает  $4 \cdot 5 \cdot 5 = 100$  вариантов организации СМИ (четыре на *Ур.1*, по пять на *Ур.2* и *Ур.3*).

Составим таблицы сочетания типов отношений уровней и отметим степень устойчивости каждого варианта по следующей условной градации [8]:

- 1* — неустойчивая структура;
- 0* — структура, склонная к распаду (автоколебания);
- 1* — устойчивая структура;
- 2* — структура с высокой степенью адаптации (см. табл. 2).

Неустойчива организация (при значении шкалы — *1*) складывается в случае дестабилизирующего отношения руководителя к исполнителям или при конфликтных отношениях между последними. Кроме того, распад неизбежен, если исполнители находятся в конкурентной борьбе при нейтральном отношении руководителя к событиям в коллективе.

Партнерство на *Ур.1*, *Ур.2* при стабилизирующей позиции руководителя к производственным отношениям не всегда формирует крепкий коллектив (значение шкалы *0*), так как партнерский (мультипликативный) эффект совместного труда



возникает в условиях обязательного выполнения функций каждым исполнителем. Поэтому при кратковременной остановке хотя бы одним из подчиненных своих должностных обязанностей коллектив теряет устойчивость (эффект автоколебания).

Очевидно, союзнические отношения исполнителей к объекту труда при любых отношениях  $Ур2$ , кроме конфликтных, а также здоровая конкуренция на  $Ур1$  и  $Ур2$  в условиях стабилизирующего и даже нейтрального отношения руководителя способствуют нормальному течению производственного процесса. В первом случае значение шкалы равно 1, во втором равно 2. Высокая степень адаптации при конкурентных отношениях к объекту и между исполнителями обусловлена формированием дополнительных резервов: производственных ресурсов и производительных сил, которые формируются за счет внутреннего противоречия.

Таблица 2

$Ур3 - Н3$					
$Ур1 \backslash Ур2$	$С2$	$П2$	$К2$	$Н2$	$Конф2$
$С1$	1	1	-1	1	-1
$П1$	1	1	-1	1	-1
$К1$	-1	-1	-1	-1	-1
$Н1$	1	1	-1	1	-1
$Ур3 - СтП$					
$Ур1 \backslash Ур2$	$С2$	$П2$	$К2$	$Н2$	$Конф2$
$С1$	1	1	1	1	-1
$П1$	0	0	0	0	-1
$К1$	1	0	2	1	-1
$Н1$	1	1	1	1	-1
$Ур3 - СтА$					
$Ур1 \backslash Ур2$	$С2$	$П2$	$К2$	$Н2$	$Конф2$
$С1$	1	1	1	1	-1
$П1$	0	0	0	0	-1
$К1$	1	0	2	1	-1
$Н1$	1	1	1	1	-1
$Ур3 - ДстП$					
$Ур1 \backslash Ур2$	$С2$	$П2$	$К2$	$Н2$	$Конф2$
$С1$	-1	-1	-1	-1	-1
$П1$	-1	-1	-1	-1	-1
$К1$	-1	-1	-1	-1	-1
$Н1$	-1	-1	-1	-1	-1
$Ур3 - ДстА$					
$Ур1 \backslash Ур2$	$С2$	$П2$	$К2$	$Н2$	$Конф2$
$С1$	-1	-1	-1	-1	-1
$П1$	-1	-1	-1	-1	-1
$К1$	-1	-1	-1	-1	-1
$Н1$	-1	-1	-1	-1	-1

### Выводы

Из табл. 2 видно, что из 100 способов сочетаний возможных отношений между членами коллектива из трех человек только 31 вариант дает устойчивые организационные структуры, то есть стабильные коллективы. Очевидно, стабильный



состав коллектива формирует устойчивые внутрипроизводственные связи, высококвалифицированные кадры, постоянно повышающие уровень своей профессиональной подготовки для успешного решения производственных задач.

### Список использованной литературы

1. Цыгичко В.Н. Принципы системности в теории принятия решений / В.Н. Цыгичко // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник / гл. ред. Д.М. Гришиани. — Москва : Наука, 1984. — С. 368–379
2. Торопов В.Д. Мотивационные аспекты управления персоналом в линейном звене предприятия / В.Д. Торопов // Современные тенденции в социально-экономических и гуманитарных науках: теория и практика : сб. науч. тр. — Иркутск : Изд-во БГУ, 2017. — С. 198–203.
3. Баева О.Н. Стимулирование персонала на предприятиях общественного питания / О.Н. Баева, М.В. Иванченко // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы : сб. тр. V Всерос. науч.-практ. конф., г. Симферополь, 16-17 апреля 2020 г. / под ред. В.М. Ячменевой. — Симферополь, 2020. — С. 108–113.
4. Высочина М.В. Оценка качества ресурсов в управленческом процессе / М.В. Высочина, А.И. Сулыма. — DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(1).25-33 // Известия Байкальского государственного университета. — 2021. — Т. 31, № 1. — С. 25–33.
5. Балашова Н.В. Апробация методики анализа эффективности системы оценки персонала / Н.В. Балашова, И.Г. Носырева // Экономика труда. — 2020. — Т. 7, № 2. — С. 193–210.
6. Мильнер Б.З. Проблемы исследования и развития организационных систем / Б.З. Мильнер // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник / гл. ред. Д.М. Гришиани. — Москва : Наука, 1984. — С. 207–227.
7. Горский Ю.М. Системно-информационный анализ процессов управления / Ю.М. Горский. — Новосибирск : Наука. Сиб. отд-е. — 327 с.
8. Горский Ю.М. Гомеостатика: гармония в игре противоречий / Ю.М. Горский, А.М. Степанов, А.Г. Теслинов. — Иркутск : Репроцентр А1, 2008. — 634 с.
9. Ганаза О.В. Интеллектуальный капитал: проблема измерения, выявление факторов, коррелирующих с интеллектом / О.В. Ганаза // Инновации в управлении человеческими ресурсами : материалы «Круглого стола» 3-го Байкальского кадрового форума (Иркутск, 7–22 апр. 2011 г.). — Иркутск, 2011. — С. 76–84.
10. Суходолов А.П. Типологические аспекты системного представления СМИ / А.П. Суходолов, И.А. Кузнецова. — DOI: 10.17150/2308-6203.2019.8(2).244-259 // Вопросы теории и практики журналистики. — 2019. — Т. 8, № 2. — С. 244–259.

### Информация об авторе

*Кузнецова Ирина Альфредовна* — кандидат технических наук, доцент, кафедра философии, искусствознания и журналистики, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: [iak\\_irk@bk.ru](mailto:iak_irk@bk.ru).

### Author

*Irina A. Kuznetsova* — PhD in Engineering, Associate Professor, Department of Philosophy, Art Science and Journalism, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: [iak\\_irk@bk.ru](mailto:iak_irk@bk.ru).

### Для цитирования

Кузнецова И.А. Анализ устойчивости отношений в системе СМИ как коллективе малого типа / И.А. Кузнецова. — DOI 10.17150/2411-6262.2021.12(3).5 // *Baikal Research Journal*. — 2021. — Т. 12, № 3.

### For Citation

Kuznetsova I.A. Analysis of the Sustainability of Relations in the Media System as a Small Group. *Baikal Research Journal*, 2021, vol. 12, no. 3. DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(3).5. (In Russian).