



**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА**  
Кафедра управления образованием

---

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И УПРАВЛЕНИЕ  
СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ**

---

# **ТЕМА: НЕКОТОРЫЕ «НАЧАЛА» ОБРАЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ**

**Кравцов А. О.,**  
кандидат педагогических наук, доцент  
кафедры управления образованием  
РГПУ им. А.И. Герцена  
Санкт-Петербург  
[ak90@yandex.ru](mailto:ak90@yandex.ru)



# Система типа «руководитель-исполнитель»

К типу «руководитель-исполнитель» при  
образовании системы  
«человек-человек-внешняя материальная  
совокупность»

мы причисляем такие отношения, при которых один из двух или нескольких индивидов в их совместной деятельности может определять общую или конкретную направленность действий на основании осмысленной и сформулированной им внешней потребности, а другие следовать этой направленности для совместной реализации конкретного результата, удовлетворяющего сформулированной первым потребности.

# СИСТЕМА ТИПА «РУКОВОДИТЕЛЬ-ИСПОЛНИТЕЛЬ»

- **«руководитель»** — это «носитель» некоторой исходной идеи, во имя которой может быть начато конкретное действие, и вместе с тем это субъект, обладающий правом предписывать направленность действия другим индивидам — **«исполнителям»**.
- **«исполнитель»** есть некоторый индивид, воспринимающий предписания руководителя как объективную необходимость, трансформирующуюся в его сознании в индивидуальную социальную потребность, реализация которой посредством создания некоторой **«исполнительной» системы** так же необходима, как соответствующие действия при возникновении индивидуальной потребности.

# Система с жесткой демерминацией исполнения

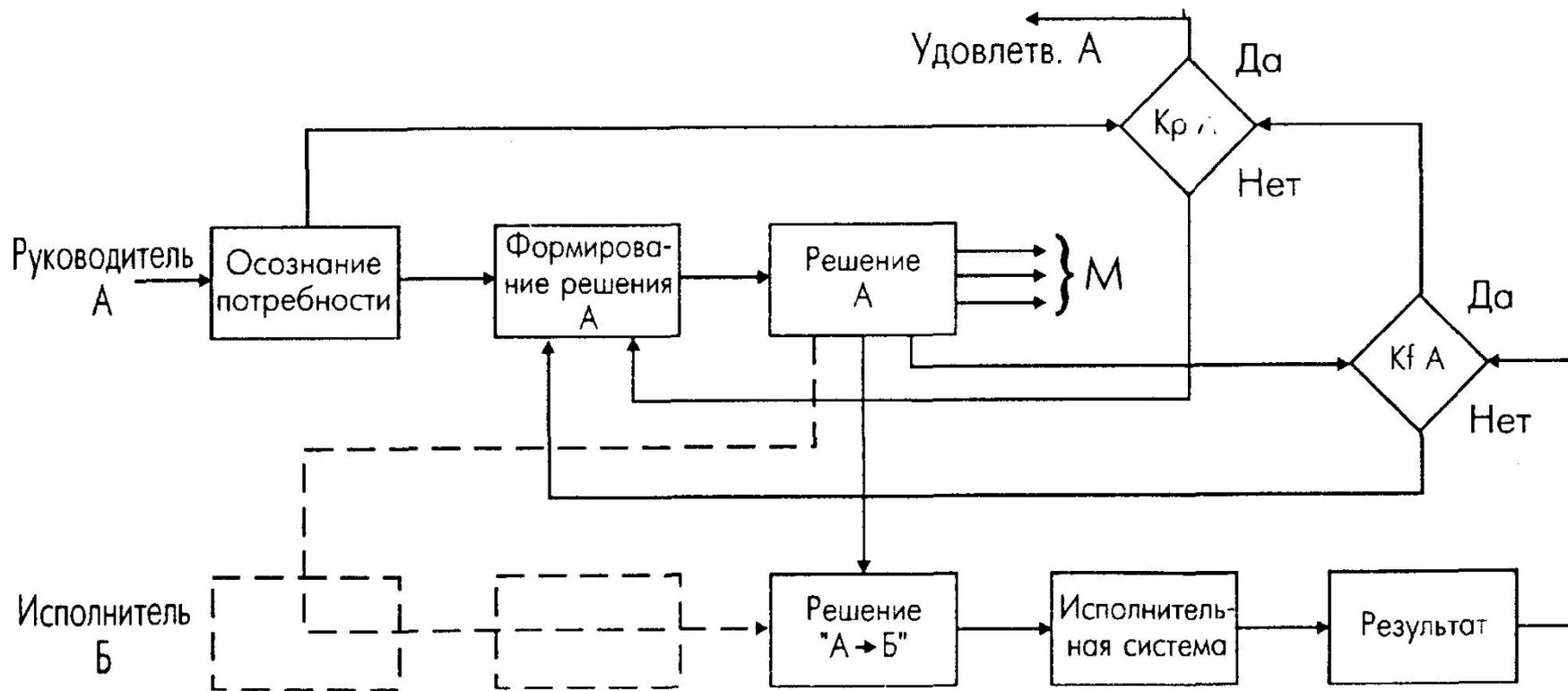


Рис.15. Система «руководитель-исполнитель» с жесткой детерминацией.

# Система с максимальной «свободой» исполнителя

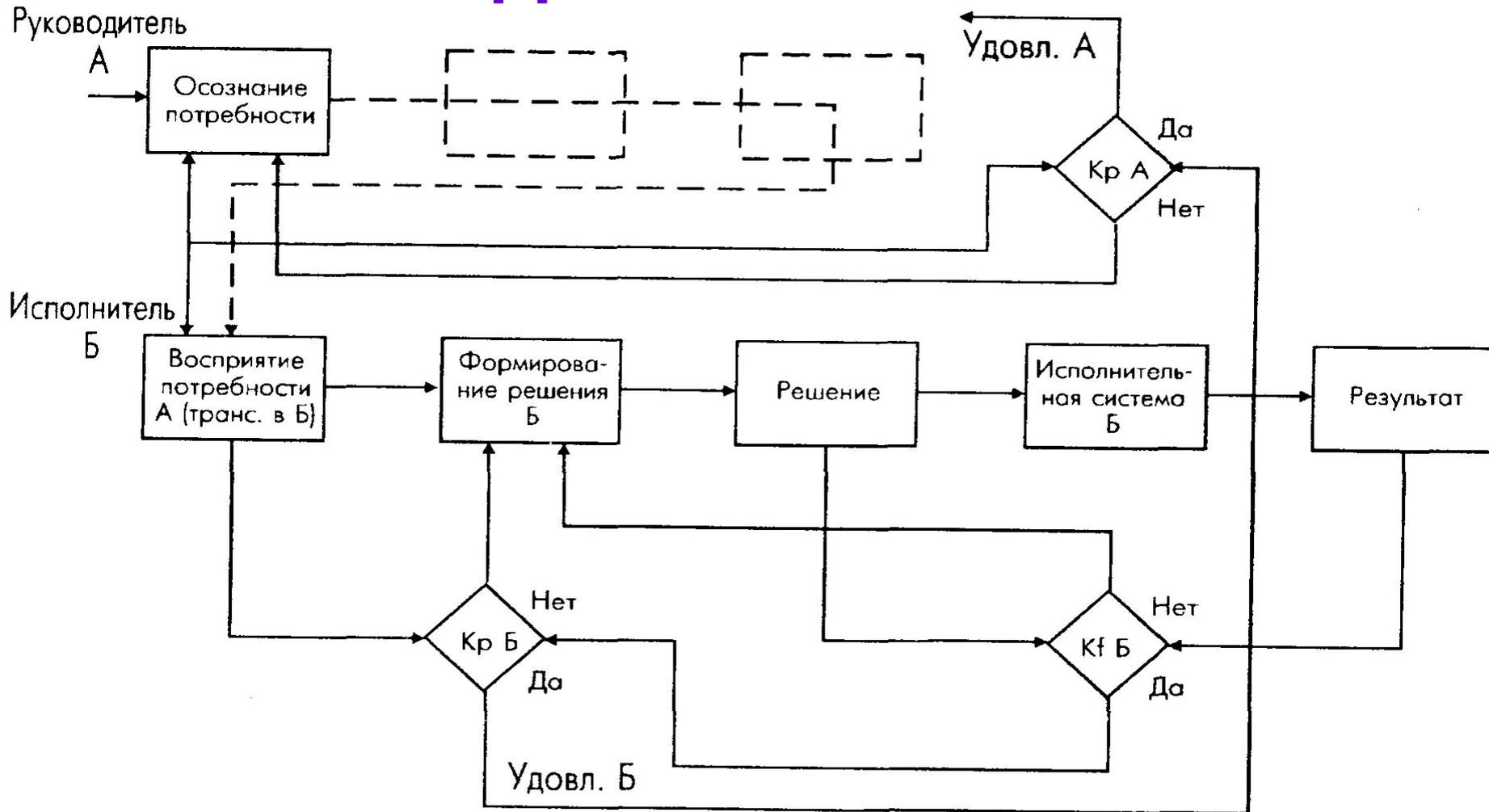
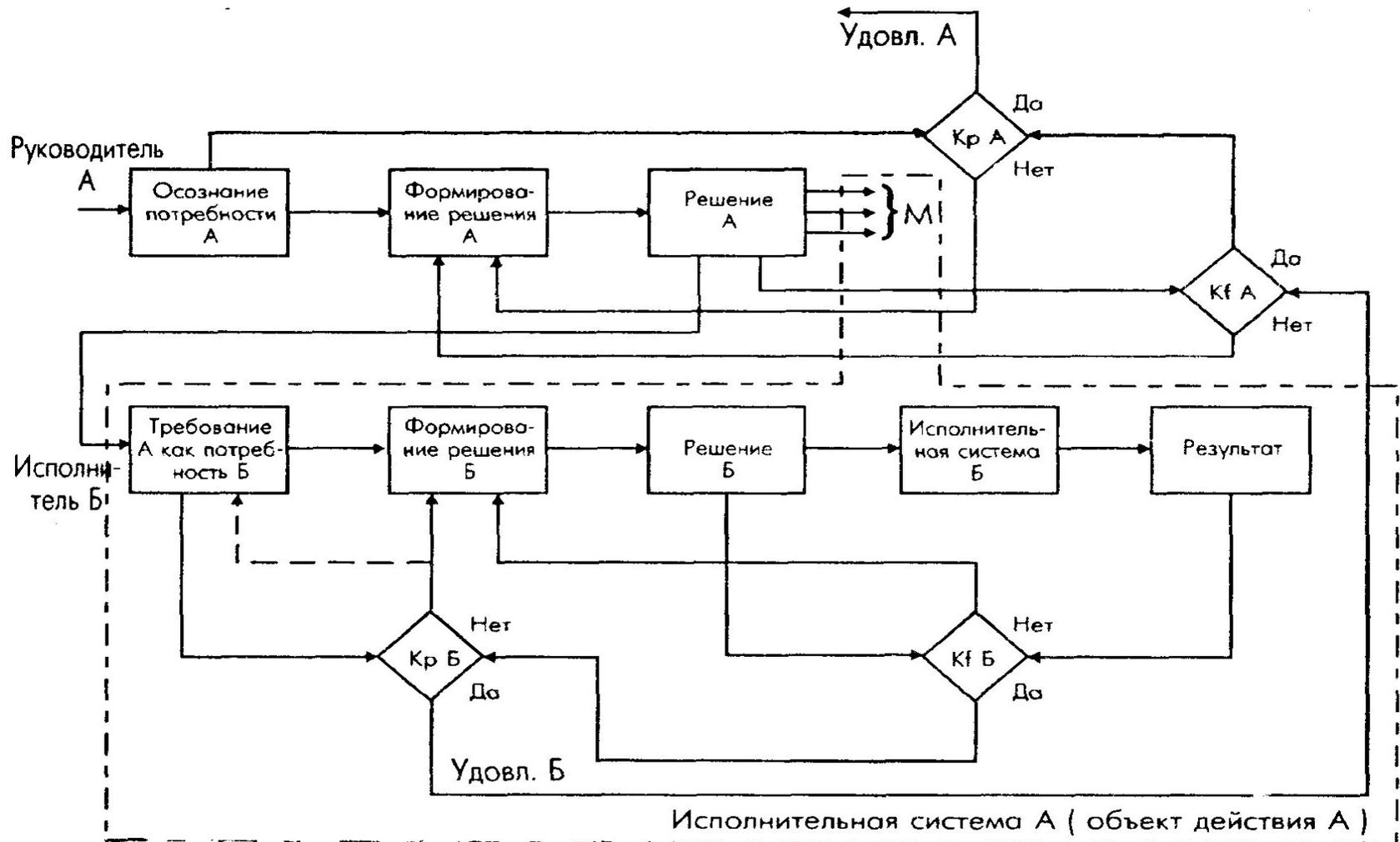


Рис. 16 Система «руководитель-исполнитель» с максимальной свободой исполнения.

# Система при относительном ограничении «свободы» исполнителя.



**Рис.17.** Система «руководитель-исполнитель» при относительном ограничении «свободы» исполнения.

# СИСТЕМА ТИПА «ПАРТНЕРСТВО»

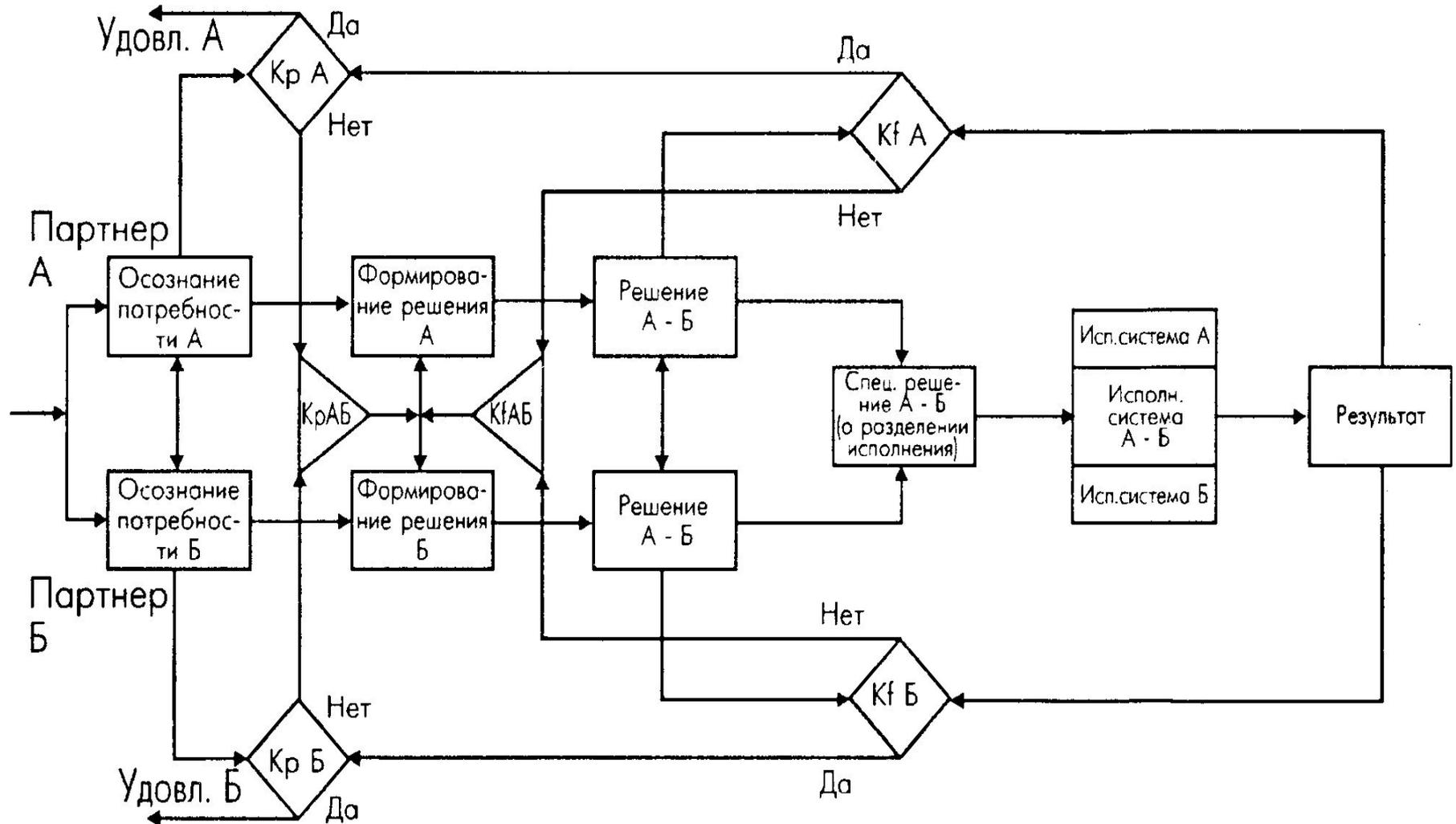


Рис.18. Система типа «партнерство».

# ВЫВОДЫ

1. Во-первых, в действительном осуществлении совместной деятельности людей по достижению необходимой удовлетворенности в реализации какой-либо потребности существует две основных формы разделения их действий: **либо это отношения руководства и подчинения (исполнения), либо отношения партнерства**. Как особая форма выступают отношения типа «учитель-ученик».
2. Во-вторых, как и при индивидуальной деятельности, в структуре совместного деятельного акта всегда может быть выделен субъект действия, предопределяющий структуру системообразования и оценивающий ее достаточность, и объект, несущий на себе исполнительную функцию в действительной реализации внешней необходимости. При этом и субъект действия и его объект могут быть сами по себе коллективными с распределением «обязанностей» участников по принципам и подчинения и партнерства.
3. В-третьих, отношения руководства и исполнения при совместной деятельности создают «уровневое» распределение функций участников в структуре деятельного акта или *отношения иерархии*. При этом роль руководителя выражается как функция «субъекта субъектов». Функции руководства и каждая из функций исполнения могут быть реализуемы совместным участием нескольких индивидов, разделение действий которых приобретает те же основные формы в пределах каждого из «уровней» иерархии.

# ВЫВОДЫ

4. В-четвертых, также как и при создании систем основное значение в реальной практической деятельности людей имеет процесс становления и закрепления эффекта созданной действительной функциональной совокупности как полезного в будущем средства удовлетворения определенной потребности — стабильной системы отношений между вовлекаемыми в действие индивидами и соответствующими внешними материальными образованиями.
5. И наконец, вовлечение в систему отношений других индивидов, необходимость определения конкретной направленности и формирования совокупности их действий в достижении известного интегративного результата создают специфическую для руководителя (в системе отношений «руководитель-исполнитель») деятельность, выраженную в необходимости *организации* своей «исполнительной» системы.