

## Гармонизация

Содержание - источник энергии жизни системы.

Форма - источник гармонии системы.

Именно содержание даёт возможность системе существовать и развиваться, а форма делает это существование и развитие гармоничным. Форма гармонизирует содержание и саму себя.

В работе под наименованием «немного о форме и содержании» мы определили, что гармонизация содержания приводит к гармоничному функционированию системы, в то время как гармонизация формы приводит к гармоничному развитию системы.

Что такое гармоничное функционирование системы? Это такое состояние системы, при котором все оперативные процессы, которые направлены на поддержание внутреннего и внешнего порядка оптимизированы настолько хорошо, насколько это позволяет текущий уровень развития системы.

Что такое гармоничное развитие системы? Это такое состояние системы, в котором все оперативные процессы по поддержанию внутреннего и внешнего порядка развиваются настолько хорошо, насколько это позволяет текущий уровень оптимизации системы.

Гармония функционирования заключается в полном использовании текущего уровня развития для оптимизации процессов. В свою очередь гармония развития заключается в полном использовании текущего уровня оптимизации системы для его развития.

Термин гармонизация в данной работе понимается как процесс, направленный на поиск и поддержание компромисса между антагонистическими противоположностями, образующими форму и содержание.

Гармонизация функционирования системы – это процесс, направленный на поиск и поддержание компромисса между антагонистическими противоположностями, образующими содержание предприятия. Гармонизация функционирования системы направлена на достижение и поддержание гармоничного функционирования системы.

Гармонизация развития системы – это процесс, направленный на поиск и поддержание компромисса между антагонистическими противоположностями, образующими форму предприятия. Гармонизация

развития системы направлена на достижение и поддержание гармоничного развития системы.

Гармонизация реализуется за счет самоорганизационных действий системы, а направляется за счет организационных воздействий на систему. В связи с тем, что организационные воздействия лишь направляют процессы самоорганизации, эти воздействия должны быть малыми (а не большими). Малые организационные воздействия способны направить самоорганизационные действия системы в сторону гармонии и при этом не мешать их реализации.

Вследствие того, что функционирование и развитие (также как: форма и содержание, или: материальный и нематериальный вид ресурса) являются категориями, которые между собой несколько схожи, настолько и противоположны, то, как следствие гармония и гармонизация функционирования должны быть несколько схожи, настолько и противоположны относительно гармонии и гармонизации развития. Это означает что организационные воздействия, которые направляют гармонизацию функционирования системы, должны быть несколько схожими, настолько и противоположными по своей качественной природе с организационными воздействиями, которые направляют гармонизацию развития системы.

Гармонизация функционирования предполагает малые организационные воздействия на нематериальный ресурс, а гармонизация развития предполагает малые организационные воздействия на материальный ресурс системы.

Более того организационные воздействия на нематериальный ресурс происходят на микроуровне системы, а организационные воздействия на материальный ресурс происходят на макроуровне системы. Так же структура организационного воздействия на нематериальный ресурс отличается определенным образом от структуры организационного воздействия на материальный ресурс. В гармоничной структуре организационного воздействия на материальный ресурс (при сохранении отношений равенства и золотых пропорций) большая часть воздействия направлена на исполнителей, меньшая – на управленцев. В гармоничной структуре организационного воздействия на нематериальный ресурс (при сохранении отношений равенства и золотых пропорций) большая часть воздействия направлена на управленцев, меньшая – на исполнителей.

Ну, вот, например, возьмём за пример любое малое предприятие. Нам нужно построить гармоничную структуру бюджета нашего предприятия. Мы знаем как она должна выглядеть? Да, знаем! Вот так:

1. траты на административное руководство предприятием - 30,9% от общего бюджета
2. траты на производственное руководство - 30,9 % от общего бюджета
3. траты на производственное исполнение - 19,1 % от общего бюджета предприятия
4. Траты на административное исполнение - 19,1 % от общего бюджета

Хорошо. Мы знаем это. Отлично. Теперь нужно это проконтролировать это. Верно? Ну да. Теперь вопрос. Если мы будем контролировать бюджет нашего предприятия за год как думаете у нас получится это сделать? В рамках постоянно изменяющейся внешней среды сделать это будет очень тяжело. Административный руководитель своим организационным воздействием на систему может пытаться «заставлять» предприятие иметь именно такую структуру затрат, но у него на это просто не хватит сил, он в итоге будет мешать процессам самоорганизации, а они ему.

Организационное воздействие административного руководства на нематериальный ресурс предприятия будет гармоничным тогда, когда оно будет распространяться на относительно маленькую для предприятия сумму затрат. Например, для нашего предприятия сумма 160 тысяч в месяц является относительно небольшой суммой потому как, к примеру она составляет только 5-7 процентов от месячных доходов предприятия. Вот в нашем случае административный руководитель берет и контролирует разделение суммы равной в 160 тысяч каждый месяц по гармоничной схеме описанной выше.

1. траты на административное руководство предприятием - 30,9% от 160 000 рублей
2. траты на производственное руководство - 30,9 % от 160 000 рублей
3. траты на производственное исполнение - 19,1 % от 160 000 рублей
4. Траты на административное исполнение - 19,1 % от 160 000 рублей

Он сможет это сделать? Да, конечно, сможет! Это реально, даже в вечно измеряющейся внешней среде. Уж 5 или 7 процентов от общего месячного бюджета административный руководитель точно сможет жестко контролировать ни смотря ни на что. Контроль такого вида в данной статье и называется преобладанием на микроуровнях организационного воздействия на нематериальный ресурс системы. На микроуровне, потому что контролируемая сумма является маленькой. Всего лишь 5-7 процентов от среднего месячного бюджета предприятия.

А что тогда с годовым бюджетом предприятия? Годовой бюджет предприятия - это макроуровень. На этом уровне гармонично преобладание самоорганизационного действия предприятия. Что это значит? Это значит, что гармоничной структуры годового бюджета нельзя добиться жёстким

контролем со стороны административного руководителя. Напротив гармоничная структура годового бюджета должна формироваться без жёсткого контроля административного руководителя, она должна формироваться исходя из производственных нужд предприятия, которые формируются производственными руководителями. Именно за счёт этих нужд и образуется так называемое самоорганизационное действие предприятия. В общем к гармоничной структуре своего годового бюджета предприятие должно прийти само. Его нельзя заставить это сделать. Его можно только направить к этому.

Именно гармония малых организационных воздействий на бюджет предприятия (например, жёсткий Контроль над разделением суммы равной 160 тысяч рублей каждый месяц по гармоничной схеме) стимулирует гармонию больших самоорганизационных действий предприятия, то есть самоорганизационное формирование гармоничного годового бюджета предприятия.

А теперь вернёмся к материальному ресурсу нашего предприятия. Например, количество людей которым оно обладает. Гармоничная кадровая структура персонала должна выглядеть след образом:

1. административные руководители - 19,1% от общего количества человек
2. производственные руководители - 19,1 % от общего количества человек
3. производственные исполнители - 30,9% от общего количества человек
4. административное исполнители - 30,9 % от общего количества человек

Теперь задумается, а сможет ли административный руководитель своим организационным воздействием удерживать такую структуру людей? В принципе это возможно, даже в вечно изменяющейся внешней среде. Тем более, когда мы говорим о малом предприятии, где значимость каждого человека достаточно важна и где нет возможности взять и дополнительно нанять много людей вследствие каких-либо изменений во внешней среде. Контроль структуры общего количества людей является малым организационным воздействием на материальный ресурс предприятия, задачей которого является направить гармонизацию формы нашего предприятия, для достижения и поддержания гармоничного развития нашего предприятия.

А надо ли административному руководителю жестко контролировать структуры и группы людей, которые образуются на микроуровнях предприятия? Думаю, что это очень сложно, не имеет смысла и будет крайне

неэффективно., Административный руководитель оказывает малое организационное воздействие на макроуровень пространственного ресурса предприятия. А гармоничная структура пространственного ресурса по направлению к микроуровню предприятия образуется за счёт процессов самоорганизации.

Вот так мы видим инструкцию по гармонизации малого предприятия:

1. Оказываем малое организационное воздействия на затраты небольшой для предприятия суммы денег каждый месяц (направляем гармонизацию содержания – то есть стремимся обеспечить гармоничную оптимизацию процессов)
2. Оказываем малое организационное воздействие на общее количество людей на предприятии (направляем гармонизацию формы – то есть стремимся обеспечить гармоничное развитие процессов)

При этих условиях гармонизация формы будет настолько же схожа насколько и противоположна с гармонизацией содержания. Именно тогда гармонизация формы и гармонизация содержания будут взаимно проникать и взаимно дополнять друг друга, образуя единую гармонизацию всей системы.