

КОЛЫВАНОВ В.Ю.

ВВЕДЕНИЕ В СИСТЕМОЛОГИЮ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩИМ СУБЪЕКТОМ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы о соотношении понятий система, организация, управление с позиций системологии — системной теории организации. В результате проведенного исследования обосновано, что: организация — это упорядоченность элементов и отношений в системе; организацию можно рассматривать как процесс, в результате которого складывается определенная структура; организация выполняет функцию сохранения системы (структурную) и функцию развития (динамическую); структура системы представляет собой способ связи элементов в целое, т. е. устойчивый порядок внутренних отношений между ее элементами; структура имеет жесткую часть и гибкую, которые обеспечивают устойчивое функционирование системы, они представлены, с одной стороны, функциями цели, а с другой — функциями, определяющимися моделью отношений между элементами; управление с позиций системного подхода есть создание или изменение организации и структуры системы в процессе ее функционирования и развития. В этом отношении организация рассматривается как функция управления.

На основе данных теоретических предпосылок, связанных с раскрытием сущности и содержания организации и управления как процесса и объекта, сформирована концепция, базирующаяся на диалектической взаимосвязи целей, задач, функций, структуры и культуры управления. В более конкретной постановке данного вопроса формирование системы управления происходит под воздействием, взаимосвязанных структурно и функционально процессов организации и управления, которые можно рассматривать как единый интегрированный процесс осуществляемый в производственной системе.

Ключевые слова: системология, система, организация, управление, структура, организационная культура, функции, хозяйствующий субъект — предприятие, жизненный цикл системы.

KOLYVANOV V.YU.

INTRODUCTION INTO THE SYSTEMOLOGY OF ORGANIZATION OF MANAGEMENT BY AN ECONOMIC ENTITY

Abstract. The manuscript discusses the issues regarding the correlation of notions of a system, organization, management from the point of view of systemology - a system theory of an organization. As a result of the study performed is has been substantiated that an organization is a sequence of elements and relations in the system; an organization can be considered to be like a process resulting in forming a certain structure; an organization fulfills a function of preserving a system (structural) and a function of development (dynamic); the structure of a system represents a way of connecting elements into a whole, i.e. a stable order of internal relations between its elements; the structure has both a solid and flexible parts that provide for a stable functioning of the system, and that are represented, on the one hand, by functions of the goal, and on the other hand by functions that are determined by the model of relations between the elements; management from the points of view of a systemic approach is creating or changing the organization and the structure of the system in the process of its functioning and development. In this regard, an organization is discussed as a function of management.

Based on the data of theoretical prerequisites related to disclosing the substance and the subject matter of an organization and management as a process and object; a concept has been formed that is based on a dialectic interconnection of goals, tasks, functions, a structure and culture of management. In a more specific formulation of this question, establishing a system of management takes place under the influence of interconnected structurally and functionally processes of organization and management that may be considered as one integrated process that is performed in the production system.

Keywords: systemology, a system, an organization, management, a structure, organizational culture, functions, an economic entity - an enterprise, a life cycle of the system.

Рыночный способ хозяйствования в условиях роста научно-технического прогресса объективно предполагает научное обоснование управления процессами развития предприятий на основе более полного использования экономических законов во всей их совокупности. В современных условиях развития экономики этому отвечает системный подход, который широко используется во всех областях науки и практики. Повышенный интерес к нему объясняется рядом причин, в т. ч. такими, как [6, 117]:

— переход от исследования сравнительно простых к анализу более сложных объектов при проектировании и совершенствовании систем управления организаций;

— происходящие изменения в производстве и его организации, обусловленные развитием рыночных отношений, новых форм хозяйствования, процессов диверсификации, выдвигают на передний план задачи изучения социально-экономических объектов как целостных организмов с учетом влияния факторов внутренней и внешней среды;

— ведущим компонентом социально-экономических систем являются люди, обеспечивающие своей целенаправленной деятельностью как процессы производства, так и процессы управления, их взаимодействие между собой и с материально-энергетическими потоками образуют такую совокупность внутренних и внешних связей экономического объекта, которую возможно анализировать только в целом, ибо лишь это позволит выявить истинное содержание подобных взаимосвязей;

— и, наконец, системный подход способствует освобождению мышления от традиционных схем, методов, принципов и позволяет решать качественно новые задачи развития производства.

Методологической основой системного подхода являются: учет взаимодействия законов социально-экономического развития в системе управления, комплексное исследование экономических, социальных, правовых, организационных, психологических, информационных и других аспектов управления. Важной его предпосылкой является то, что организационные формы и методы управления на каждом этапе развития должны быть адекватны постоянно меняющимся условиям функционирования производства, гибкими, динамичными, опираться на научные методы анализа и формирования организационных систем, обоснования и принятия управленческих решений. Изучая положения системного подхода к организации управления, необходимо иметь в виду, что процесс развития состоит в эволюции общего и лишь затем в модификации частного, что конкретизирует и уточняет результаты происходящих изменений в больших организационных системах.

В последние годы существенно продвинулась научная разработка теоретических и прикладных сторон системного подхода к управлению, который ориентирован на выявление всех взаимосвязей и взаимодействий в системах управления с использованием методов логического, математического и организационного моделирования. В его основе лежит четкое и всесторонне взвешенное выявление проблем, установление и описание их границ, определение целей их решения и создание механизмов достижения этих целей. Однако в литературе еще недостаточно отражается метод системного подхода в изучении организации и управления первичными звеньями рыночной экономики — предприятиями, что обусловлено недостаточным развитием общей теории.

В настоящее время уже получило признание определение производства как сложной динамической системы с присущей ей организацией, структурой, культурой, связями, целостностью и другими признаками и свойствами.

Анализ существующих исследований в этой области позволил сделать вывод, что динамичность системы, ее организации обусловлена влиянием стимуляторов активности, основой которых являются, с одной стороны, потребности, интересы, стимулы, мотивы, ориентированные на развитие системы, а с другой стороны, организационная культура, представленная многообразием отношений, ценностей, поведенческих норм, разделяемых членами организации. По своей сути организационная культура представляет совокупность формальных и неформальных отношений, так как они не все закреплены в структуре, но благодаря которым нередко система управления становится более гибкой и восприимчивой к внешней среде. Ее влияние на результаты производства велико и в случае несоответствия целей или структуры системы ценностям и поведенческим нормам сотрудников возникают внутренние конфликты, которые могут перерасти в глубокий кризис.

Поэтому формирование и развитие организационной культуры является не менее важной проблемой совершенствования системы управления предприятием, позволяющей при необходимости легализовать неформальные отношения в структуре и, тем самым, повысить эффективность функционирования системы в целом. Таким образом, проблема совершенствования организации и управления — это, прежде всего, проблема выявления ее существенных характеристик, описывающих организационную структуру и культуру, а также закономерности их взаимосвязи с целью приведения системы управления в соответствие с требованиями развития

рыночных отношений на различных этапах хозяйствования.

Рассматриваемые проблемы связаны с изучением производственных систем, основным звеном которых являются предприятия, представляющие собой целостный комплекс людей, машин и механизмов, а также предметов труда, направленный на производство продукции, работ и являющийся элементом рыночной системы хозяйствования. Однако, прежде чем перейти к выяснению сущности организации и управления предприятиями, необходимо уяснить сущность таких категорий системы, как: элемент, связь, функции, цели, организация, структура, культура, управление и показать их взаимосвязь, соотношение и особенности. Такая необходимость обусловлена положением, что свойства сложных динамических систем носят общий и частный характер. Первый выражается в наличии доминирующих признаков, которые определяют систему как таковую, а свойства частного характера отражают особые признаки, присущие только данному типу системы. Тем самым, их изучение и анализ имеет принципиальное значение для решения поставленных задач.

В специальной экономической литературе встречаются различные определения системы [1,3,8,9]. Как правило, они не противоречат друг другу и различаются только полнотой. Сущность их сводится к определению системы как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, свойства которой качественно отличаются от свойств этих элементов. При этом отмечается, что наличие у системы новых качеств, не сводимых к сумме составляющих ее элементов, говорит о том, что элементы обладают относительной самостоятельностью и специфическими особенностями. В свою очередь, «элемент» системы есть структурообразующая часть, она самостоятельна и имеет специальное назначение, которое реализуется в ее функции посредством действия, направленного на объект [7, с. 49].

Отсюда следует: во-первых, элементы системы могут реализовать свою функцию при наличии объекта воздействия; во-вторых, они должны обладать несколькими свойствами, одни из которых воздействуют, другие воспринимают воздействие, только в этом случае возможно их совместное взаимодействие; в-третьих, функциональная взаимосвязь и является тем всеобщим системообразующим отношением, наличие которого и дает нам возможность определить совокупность элементов как систему.

Это позволяет сделать выводы о том, что элемент системы выполняет активную роль и может находиться в системе при условии его целесообразности, т. е. выполнении специфической функции, направленной на реализацию цели системы.

Одновременно следует отметить, что она хотя и имеет относительно самостоятельное значение, в то же время является соподчиненной интегративной функции системы в целом. Здесь, как видим, прослеживается взаимосвязь между функцией системы и функциями элементов, что находит свое выражение, с одной стороны, в единстве элементов и системы, а с другой стороны, в относительной обособленности, самостоятельности элементов. Следовательно, можно считать, что закономерности функционирования отдельных элементов и закономерности функционирования всей системы будут различны, так как одни из них отражают специфические процессы, совершающиеся внутри системы, а другие отражают общие процессы, присущие системе в целом. Таким образом, «система» и «элемент» находятся в определенном соотношении между собой.

При этом элемент может рассматриваться как система, а она как элемент другой системы, которая будет являться внешней средой. В этом и проявляется, с одной стороны, взаимосвязь между ними, а с другой — их самостоятельность.

В этой связи закон иерархии систем будет проявляться в следующем: системы низшего уровня подчинены системам более высокого уровня, если они функционально взаимосвязаны, но имеют при этом относительную самостоятельность и не сводимы друг с другом. Данные положения справедливы и для производственных систем, а именно: каждой из них присуща своя система управления с определенным объектом и конкретным содержанием процессов управления. А это значит, что организационные формы, структура и методы управления, пригодные для одной системы, могут оказаться непригодными для другой системы, хотя на практике можно встретить такие явления, как копирование структур управления одними предприятиями у других, несмотря на их различие в масштабах и специфике производства.

Рассматривая основные понятия системы, необходимо остановиться на системообразую-

щих связях как основы целостности любых материальных объектов. В широком смысле под термином «связь» понимается то, что объединяет элементы в систему. Связи в системе управления производством выступают как отношения управления. Такие связи могут быть вертикальными, например, между линейными и функциональными органами — отношения субординации подчинения, а также горизонтальными (связи между звеньями одного уровня) — отношения координации. При этом следует учитывать, что характер отношений части к целому многими исследователями систем определяется как функция [8, с. 30].

Порядок отношений между элементами системы устанавливается организацией, одной из форм проявления, которой является структура. Категория «структура» некоторое время тому назад оживленно дискутировалась учеными. Была выработана более-менее общепринятая точка зрения, согласно которой «структура» отражает определенный принцип, способ, закон связи элементов в целое [7, с. 12]. Из этого следует, что структуру необходимо рассматривать как определенный, относительно устойчивый порядок внутренних отношений между элементами системы, т. е. способ организации системы, и внутреннюю соподчиненность составляющих ее компонентов, которые определяют ее содержание и построение. Более того, структура как свойство системы позволяет проявляться определенным новым сторонам составляющих ее элементов, которые нельзя выявить, если элементы рассматривать изолированно друг от друга. Другими словами, структура как бы служит условием реализации потенциальных возможностей элементов, их связей, т. е. является связующим звеном различных специфических свойств элементов, а значит, и их функций. В этом и проявляется взаимосвязь структуры системы, элементов и их функций.

Говоря о структуре как о способе связи между элементами системы, как о совокупности отношений, мы будем исходить из того, что они взаимодействуют с другими элементами не целиком, а одной или несколькими сторонами. Следовательно, характер и качество связи зависит от особенностей той или иной стороны элементов, находящихся во взаимодействии. Чем больше сторон и свойств элементов участвует во взаимодействии, тем сложнее структура. В определенном смысле она от них независима, т. е. возможна замена отдельных элементов системы на качественно иные, но обладающие одним или несколькими свойствами заменяемости. Под свойством заменяемости понимается проявление данного качества в соотношении с другими. Таким образом, понятие структуры выражает инвариантный, сохраняющий и регулярный порядок отношений между свойствами элементов.

Специфика социально-экономической системы накладывает свой отпечаток на организационную структуру управления. Здесь она уже выступает как совокупность формальных и неформальных отношений управления, как способ взаимосвязи между хозяйственными решениями, обеспечивающими эффективное функционирование и развитие системы.

Раскрывая внутренние источники и движущие силы исследуемого явления, систему управления можно представить как целостное образование, взаимодействие элементов которого направлено на достижение определенной функции и в котором между элементами и их свойствами существуют такие отношения, что изменение любого элемента или его свойства влечет за собой изменения в остальных элементах, а также свойств системы в целом. Характер этих отношений жестко регламентирует структуру системы. Следовательно, структура, степень ее сложности зависят от состава и характера функций, выполняемых системой в целом. Функции системы проявляются через взаимодействие элементов, которые тоже выполняют определенные функции, носящие подчиненный характер по отношению к цели. Поэтому цель системы должна быть общей и, в то же время, настолько конструктивной, чтобы можно было конкретизировать ее как для системы, так и для элементов.

Из этого следует, что цель системы является условием, приводящим во взаимодействие элементы системы и обеспечивающим, тем самым, выполнение функций. Само функционирование системы зависит от внешней среды и внутреннего состояния. Поскольку влияние среды на систему носит переменный характер, то перечень функций системы, обеспечивающих достижение цели, естественно, не постоянен, т. е. в каждый конкретный момент времени лишь некоторые функции служат достижению цели. Назовем их функциями цели. Так как целостность системы обеспечивается взаимодействием всех ее элементов, то можно предположить, что в каждой конкретной ситуации выполнение функций цели обеспечивается выполнением

всех остальных функций. Это объясняется разной степенью значимости элементов и отношений между ними.

Таким образом, функции в системе отличаются значимостью, причем она возрастает в результате их последовательного выполнения, т. е. глобальная функция системы не может быть достигнута, если не будет достигнута какая-либо из промежуточных. Следовательно, если в качестве целостных совокупностей, составляющих систему, принять совокупность элементов, реализующих определенную функцию, то между ними возникает определенное соответствие, признаком которого является причастность к достижению функции. Отсюда вытекает, что и между элементами разных совокупностей также имеет место соответствие. Но для наличия межсовокупностной связи кроме соответствия элементов необходимо еще, чтобы эта связь обуславливалась отношениями между элементами внутри целостных совокупностей. Причем элементы выбранной совокупности, между которыми установлены соответствия, могут входить в другую совокупность, построенную по аналогичному принципу. Отсюда логически вытекает, что система обладает организационной структурой, которая отражает схему достижения функций системы.

Как было отмечено выше, возможность достижения функций системы зависит от внутреннего состояния и внешней среды. Следовательно, исследовать структуру системы как явление необходимо не как единичную внутреннюю структуру системы, а только в совокупности, иерархии структур, образующих и регулирующих стабильность и устойчивость функционирования данного образования. Поэтому выявление взаимосвязей и зависимостей между механизмом управления и организационной структурой является одной из основных задач при проектировании и формировании системы.

С изменением внешней среды существующие структуры не исчезают полностью, в них меняется интенсивность проявления взаимосвязи между отдельными элементами структур тех или иных совокупностей, их новых сторон и свойств [8,9]. Таким образом, при организации сложных систем должны предполагаться две части: жесткая и гибкая, что рассматривается в качестве главного условия, обеспечивающего стабильность и устойчивость функционирования систем.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод:

- постоянной, неизменной является та структура, которая отражается функциями цели;
- переменная часть включает только ту часть структуры, которая отражается моделью отношений между элементами.

Гибкая часть структуры, выражающая внутренние отношения между элементами системы, функционирует на основе жесткой структуры, задействуя те элементы, взаимодействие которых может обеспечить эффективное выполнение необходимых функций. Функциональная нагрузка жесткой части структуры заключается в сохранении целостности той системы, элементом которой она является, а гибкой части — устойчивое функционирование и дальнейшее развитие этой системы.

Таким образом, формирование структуры системы управления предприятий целесообразно осуществлять в две стадии. На первой стадии необходимо определить перечень функций системы и исследовать характер отношений между ними. Это дает возможность определить структуру системы, которая будет содержать информацию о возможностях, способах и путях достижения функций системы в целом. На второй стадии задача должна заключаться в определении состава и внутренней структуры каждого элемента системы.

Понятие «организация» шире понятия «структура» системы, так как в отличие от последней она охватывает также формы направленного изменения структур, их смены в ходе развития данной системы. В связи с этим организацию следует определять как состояние, упорядоченность элементов в системе и как процесс осуществления данного порядка. В этом случае раскрывается динамическая сторона организации и в определенном смысле соотношение ее со структурой. И, действительно, структура характеризует способ взаимосвязи элементов в системе, их субординацию, организация выражает и определяет наряду с этим их взаимодействие, обеспечивая функционирование и развитие системы, поддержание самого существования. Следовательно, если структура есть форма существования системы, то организация — процесс ее движения, развития. Это позволяет сделать вывод о том, что организация выполня-

ет функцию сохранения системы (структурную) и функцию развития (динамическую). Из этого положения следует, что организация находит свое проявление в двух формах: структуре и процессе.

Таким образом, выделенные выше свойства систем, такие, как наличие организации, структуры, элементов с интегративными качествами и их способность при определенных условиях к взаимодействию, позволяют охарактеризовать систему как устойчивое целостное организованное образование, имеющее собственное содержание и форму. Такая зависимость имеет принципиальное методологическое значение при совершенствовании и проектировании систем управления. Поэтому при создании и совершенствовании систем следует идти от функций и образуемых ими процессов к структуре системы. Этим положением и выражается диалектическая взаимосвязь структуры и функций или формы системы и ее содержания. В процессе функционирования и развития системы возникающие противоречия вызывают определенные изменения как внутри, так и вне ее, т. е. во внешней среде, с которой взаимодействует система. Это приводит к необходимости изменения, реорганизации системы, которое осуществляется управлением.

Обобщая различные точки зрения об управлении как специфичном свойстве системы, нужно отметить, что все они выражают следующую мысль: во-первых, управление связано с процессами, совершающимися в системе; во-вторых, оно определяет течение этих процессов, их направление и темпы; в-третьих, посредством управления достигается целенаправленное изменение поведения системы.

В целом, «управление» с позиций теории систем можно определить как целенаправленное воздействие на систему для перевода ее из одного состояния в другое. В то же время, будучи активным и динамичным процессом, управление может нормально осуществляться только при наличии соответствующей организации системы. Это обуславливается тем, что изменения в процессе управления взаимосвязаны с изменениями в структуре системы и наоборот. Данное обстоятельство требует установления правильного и точного определения понятий «управление» и «организация», а также соотношения между ними.

В настоящее время в специальной экономической литературе встречаются различные определения понятия «управление производством», которые по своей сути не противоречат друг другу и отражают следующие моменты [4, с. 3; 5, с. 7]: управление — это «целенаправленное воздействие на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства», «комплекс целеустремленных действий, направленных на обеспечение оптимального функционирования управляемой системы», «система действий, которая вытекает из требований саморазвития многочисленного коллектива, организма». При этом в качестве цели управления выдвигается обеспечение согласованности входящих в сложный организм единиц для наибольшего эффекта этого организма, для его оптимального функционирования и дальнейшего развития.

Таким образом, сущность управления выражается в воздействии на поведение объекта, а целенаправленность раскрывает его содержание, т. е. направления этого воздействия: система производства и ее стадии, коллективы людей, эффективное использование ресурсов и т. д. При этом следует отметить, что сущность везде едина, а содержание зависит от специфики объекта управления. Однако для решения поставленных проблем необходимо дальнейшее уточнение понятия «управление производством» с позиций системного подхода.

Если рассмотреть систему производства в целом, то ее организация предусматривает определенную структуру, порядок и способ функционирования и развития. Основываясь на этом положении и исходя из особенностей социально-экономических систем как особо сложных и динамичных, можно выделить ряд существенных моментов:

— производство как реально существующая система находится всегда под воздействием различного рода возмущений (изменение номенклатуры изделий, сбои в материально-техническом снабжении, низкое качество применяемого сырья и материалов, несоблюдение трудовой дисциплины и т. д.), которые вызывают нарушение функционирования системы;

— на основе изучения и переработки информации о состоянии системы в целом вырабатываются определенные управляющие воздействия, направленные на приведение существующей организации и структуры в соответствие с новыми условиями. Это достигается путем измене-

ния, (реорганизации) системы, т. е. ее совершенствованием.

О воздействии, прежде всего, на организацию системы указывается в ряде работ [4, с.11; 5, с.77], в которых объектом воздействия рассматривается не только организация производства в общем ее понимании, но и организация системы управления. Все это позволяет сделать вывод, что управление производством с позиций системного подхода есть создание или изменение организации и структуры системы в процессе ее функционирования и развития посредством воздействия на элементы и связи, а также реализации самих связей. Следовательно, управление выполняет определенную функцию, направленную на сохранение и развитие системы. В этом плане организация системы выступает не только как объект и результат целенаправленного воздействия, но и как функция управления.

Исходя из того, что специфика управления производством заключается в целенаправленном воздействии, которое осуществляется коллективом людей и направлено на коллектив, то и организация как функция управления должна обеспечивать упорядоченность их деятельности по достижению целей производства в пространстве и во времени. А так как деятельность по управлению производством осуществляется на основе информации, посредством реализации функций и задач, а также связей и отношений между носителями (субъектами) различных видов конкретного труда, то организация системы управления (как результат реализации функций) будет выражать упорядоченность целей, задач, функций и связей между ее элементами, а также порядок и методы получения, переработки и передачи информации, основой сохранения (упорядоченности) которой является структура.

Таким образом, организация, с точки зрения ее роли и назначения в системе управления, раскрывается через создаваемые условия, позволяющие осуществить и сохранить в пространстве и во времени систему задач, функций, в также связей и отношений, направленных на реализацию целей, на основе определенного способа их взаимосвязи структуры. В этом и раскрывается диалектическая взаимосвязь целей, задач, функций и структуры.

Ввиду того что управление производством как особая функция развивается как часть совокупного труда и подчинена общим закономерностям общественного разделения труда, то и организация системы управления, в своей основе, должна зависеть от организации производства, что вытекает из диалектики части и целого. Подобный взгляд на проблему предполагает ее рассмотрение с позиции органического единства. Однако изучение специальной литературы показало, что, несмотря на определенные достижения в этой области, комплексное представление о системе управления, с учетом общих и специфических закономерностей ее организации, пока разработано еще не полностью. Поэтому в исследовании организации системы управления, прежде всего, необходимо познание закономерностей и вытекающих из них принципов как условия понимания развития системы управления и ее организации. Это не в последнюю очередь определяется тем, насколько в теории и практике удастся выявить и учесть такие закономерности и принципы.

На основе вышеизложенных положений по определению понятий «организация и управление», а также исходя из специфики и природы частей и отношений в системе управления, главным элементом которой является человек с присущими ему потребностями, интересами, целями, стремлениями, сделан вывод о том, что:

- организация — это упорядоченность элементов и отношений в системе;
- организацию можно рассматривать как процесс, в результате которого складывается определенная структура;
- организация выполняет функцию сохранения системы (структурную) и функцию развития (динамическую);
- структура системы представляет собой способ связи элементов в целом, т. е. устойчивый порядок внутренних отношений между ее элементами;
- структура имеет жесткую часть и гибкую, которые обеспечивают устойчивое функционирование системы, они представлены, с одной стороны, функциями цели, а с другой — функциями, определяющимися моделью отношений между элементами;
- управление с позиций системного подхода есть создание или изменение организации и структуры системы в процессе ее функционирования и развития. В этой связи организация рассматривается как функция управления.

Вышеизложенный подход к определению исследуемых понятий позволил:

— обосновать, что объективной основой организации системы являются процессы разделения и кооперации труда, в результате которых складывается определенная структура системы, определяющая структуру целей, задач, функций, прав, обязанностей и ответственности, состав подразделений и работников, а также структуру связей и отношений между ними;

— установить, что организация системы проявляется в двух формах — организационной структуре и организационной культуре, представленных совокупностью формальных и неформальных отношений.

На основе данных теоретических предпосылок, связанных с раскрытием сущности и содержания организации и управления как процесса и объекта, сформирована концепция, базирующаяся на диалектической взаимосвязи целей, задач, функций, структуры и культуры управления. В более конкретной постановке данного вопроса формирование системы управления происходит под воздействием взаимосвязанных структурно и функционально процессов организации и управления, которые можно рассматривать как единый интегрированный процесс, осуществляемый в производственной системе.

Далее следует отметить, что производственные организации представляют собой самоорганизующиеся системы, которые не только функционируют в заданном режиме по достижению поставленных целей, но и развиваются, т. е. перестраивают свою организацию, структуру для того, чтобы меняющиеся цели под воздействием внешней среды достигались с наибольшим эффектом. Процесс развития производственных организаций в экономической литературе характеризуется определенной структурой их жизненного цикла. В действительности, «существование любой социально-экономической системы оправдано до тех пор, пока актуальны цели, во имя которых она создана и функционирует» [6, с. 52]. В этой связи процессы совершенствования организации производства и системы управления необходимо рассматривать с позиций системного подхода в рамках жизненного цикла, с учетом их взаимосвязи между собой и внешней средой. Нарушение же принципов системного подхода к управлению может создать внутренние противоречия между новыми формами организации и процессами, протекающими в системе.

Общая схема жизненного цикла организации системы управления представлена на рис.

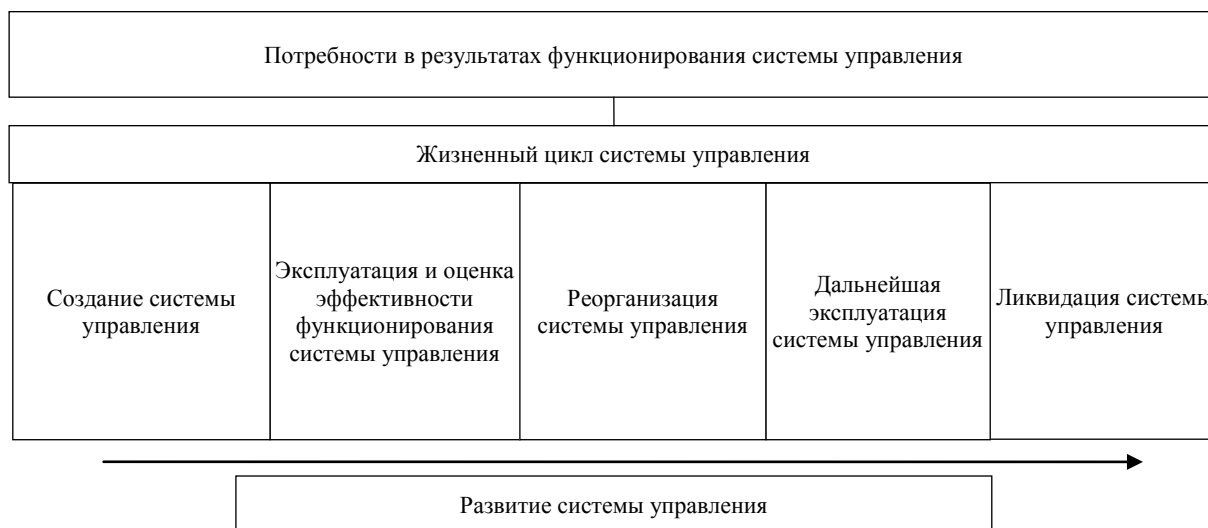


Рис. Основные стадии жизненного цикла системы управления

Как видим, жизненный цикл организации системы управления — это непрерывный долгосрочный процесс с обратной связью, хотя и ограниченный временным лагом.

Обобщая изложенное, а также основываясь на достижениях науки в решении поставленных проблем, можно сделать следующие выводы:

— исследование жизненного цикла вызывает необходимость постоянной перепроверки целей организации на предмет ее существования в том виде, в котором она создавалась первоначально

чально и функционирует в настоящее время;

— в рамках жизненного цикла необходимо периодически проводить анализ и совершенствование системы управления с целью приведения ее в соответствие с меняющимися условиями функционирования.

Системный подход позволяет построить описательную модель организации системы управления для наблюдения особенностей ее функционирования и выявления условий повышения ее эффективности. Модель системы управления должна отражать адекватно, в контролируемой форме реальный объект, реальные условия и особенности его функционирования и развития, для чего необходимо как морфологическое, так и параметрическое описание системы, дающие полную характеристику организации.

Для более полного описания организации системы управления и параметров ее состояния можно выделить следующие характеристики:

— отдельных элементов организации системы управления (численность, структура и качественный состав кадров управления, система показателей информационного обеспечения и т. д.);

— топологического разреза организации системы управления, связанные со структурой, с количеством уровней и подразделений и определением соотношения между ними по различным параметрам;

— временного разреза организации системы управления, учитывающие цикличность развития;

— степени функционального соответствия элементов функциям системы управления;

— процесса управления, связанные со структурно-иерархическими и временными изменениями;

— организационной культуры управления, показывающие степень развитости той или иной социально-экономической структуры, касающиеся типа и формы организации жизни и деятельности людей, уровня их организационных знаний и сознания;

— эффективности организации управления, которые можно подразделить на непосредственно находящиеся под влиянием организационной структуры и культуры управления и те, на которые последние оказывают косвенное влияние.

Перечисленные группы характеристик представляют собой в определенной степени типовые блоки и в каждом отдельном случае, исходя из цели и задач преобразования организации управления, в систему анализа и оценки войдет только часть указанных показателей.

Литература

1. Багданов, А. А. *Тектология : всеобщая организация науки*. Кн. 1,2. — М. : Экономика, 1998.
2. Беляев, А. А., Коротков, Э. М. *Системология организации*. — М. : ИНФРА - М, 2000.
3. Гамидов, Г. С. и др. *Введение в системологию инноватики*. — Махачкала : Дагпресс, 2000.
4. Козлова, О. В., Кузнецов, И. Н. *Научные основы управления производством*. — М., 1970.
5. *Менеджмент организации : учеб. пособие ; под ред. З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина*. — М. : ИНФРА-М, 1995.
6. Мильнер, Б. З. *Теория организаций*. — М. : Инфра-М, 1999.
7. Свидерский, В. И. *О диалектике элементов и структуре в объективном мире и в познании*. — М. : Соц.-экон. литература, 1962.
8. Сетров, М. И. *Основы функциональной теории организации*. — Л., 1972.
9. Смирнов, Э. *Основы теории организации*. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1999.

References:

1. Bagdanov, A. A. *Tectology : universal organization science*. V. 1,2. — M. ; Economy, 1998.
2. Belyaev, A. A., Korotkov, E. M. *Systemology organization*. — M. : INFRA-M, 2000.
3. Hamidov, G. S. et al. *Introduction to systemology innovation*. — Makhachkala : Dagpress, 2000.
4. Kozlova, O. V., Kuznetsov, I. N. *Scientific production management framework*. — M., 1970.
5. *Management of the organization : tutorial ; ed. Z.P. Rumyantsevov, N.A. Salomatina*. — M. : INFRA-M, 1995.
6. Milner, B. Z. *The theory of organizations*. — M. : INFRA-M, 1999.
7. Svidersky, V. I. *On the dialectic elements and structure of the objective world and cognition*. — M. : Social-econ. literature, 1962.
8. Setrov, M. I. *Basics of functional organization theory*. — L., 1972.
9. Smirnov, E. *Fundamentals of the theory*. — M. : UNITY-DANA 1999.