Развитие рынка, ускорение научно-технического прогресса, высокий уровень динамики изменений внешней среды, обострение конкурентной борьбы на протяжении последних десятилетий способствовали возникновению новых теорий управления. Процесс организационных изменений эволюционировал из совокупности подсистем управления (финансами, качеством, внутренней средой и т.п.) в систему управления инновационным развитием. Развитие современного предприятия – это результат систематических динамических преобразований, трансформаций его подсистем в пределах установленных предприятием стратегических целей для обеспечения устойчивого инновационного развития.

Несмотря на большое количество наработок в сфере инновационного развития, важной проблемой современного управления предприятием есть дальнейшая рационализация и интеграция всех процессов, которые осуществляются в системе управления с учетом всех причинно-следственных взаимосвязей. Это объясняется, с одной стороны, множественностью многоуровневых целей, разноуровневостью объектов управления, а с другой, - сложностью их гармонизации.

Мировая практика управления предприятиями развитых государств свидетельствует, что решение новейших задач управления требует разработки и применения специальных инновационных принципов, методов и форм, которые рассматривают процесс современного управления как комплексную и системную задачу сложной природы [4, 7, 11, 12, 17, 19, 21].

Анализ экономической литературы свидетельствует, что единые подходы к определению действенной системы оценочных критериев инновационной деятельности предприятий на сегодняшний день отсутствуют. Главные нормативно-правовые документы государственного регулирования не имеют четкого механизма комплексного и системного внедрения инноваций во всех сферах экономики [5, 6, 8, 17, 19, 20, 21].

Это вызывает необходимость не только поиска новых путей повышения эффективности деятельности предприятий, но и разработки научных основ с учетом влияния Универсальных законов Природы и закономерностей согласованного развития систем, что дает возможность обосновать и эффективно применить моделирование инновационного причинно-системного управления, прогнозировать развитие

предприятия в наиболее упорядоченном направлении.

Поэтому, на наш взгляд, главным критерием развития предприятия должно быть не только количество внедренных инноваций в управленческую деятельность, но и системные изменения в управлении циклическим развитием взаимно увязанного комплекса: предприятие как система и его подсистемы – общество и его экономика как надсистема – природная среда как метасистема на основе Универсальных законов Природы.

Достижение результата за этим критерием зависит не только от предприятия, его партнеров, но и от совершенствования форм государственного регулирования экономических отношений, механизма влияния местных госадминистраций на инновационную деятельность предприятий.

Современное инновационное управление также должно базироваться на системном выявлении причин и взаимосвязей, которые возникают в деятельности предприятия, учете быстрых изменений внешней среды, глобальных явлений и событий, которые, так или иначе, влияют на динамику развития предприятия, а также моделировании деятельности с учетом действия Универсальных законов Природы. Это позволит не только прогнозировать этапы развития, но и формировать условия, наиболее эффективные для развития предприятия, оперативно адаптироваться к изменениям во внешней среде, избежать кризисов и разрушения предприятия как системы.

Поэтому под совершенствованием механизма управления предприятием на основе инновационного причинно-системного подхода следует понимать такие внедрения инновационных управленческих технологий, которые базируются на новейших концепциях междисциплинарного синтеза и природных закономерностях циклического развития систем [13, 14, 15].

Акцентируем внимание на том, что система управления предприятием на основе инновационного причинно-системного подхода имеет универсальный, динамический и интегрированный характер, который предполагает объединение концептуальных положений инновационного управления, сбалансированной системы диагностики деятельности и прогнозирования развития. Это также требует управления компетенциями и системой приема, подготовки и переподготовки руководящего состава и персонала, настроенного на инновации, развитие, беспрерывное совершенствование и

обучение в каждой фазе жизненного цикла предприятия.

На наш взгляд, создание интегрированной системы управления и ее механизма на основе инновационного причинно-системного подхода – это путь к гармонизации всех уровней проявления предприятия, который базируется на углублении единения его целей, целей подсистем, целей каждой личности, которая работает в коллективе, совершенствовании ее деятельности, совершенствовании бизнес-процессов для достижения стратегических целей предприятия. Поэтому механизм управления предприятием должен предусматривать интеграцию целей, всех видов ресурсов, персонала и его компетенций, действий (процессов и процедур менеджмента).

С целью обеспечения инновационного подхода к динамике развития предприятия целесообразно синтезировать стратегические взаимосогласованные цели на всех уровнях деятельности предприятия в перспективы его инновационного развития, что может обеспечить ему успехи в финансовой сфере, лидерстве на рынке, росте инновационного потенциала и влиянии на развитие общества. Поскольку определение сути инновационного подхода в современных теоретических исследованиях менеджмента довольно туманное или практически отсутствует, мы предлагаем следующее:

Инновационный подход в менеджменте – это подход, который дает возможность проникать в суть закономерностей циклического развития и фазовых переходных процессов системы в новое качество, выбирать путь эффективного развития на основе причинно-системного прогнозирования, обеспечивать постоянную и комплексную направленность инновационного развития предприятия как системы с многоуровневыми взаимно согласованными связями в пространстве и во времени на каждом из 4-х основных фаз ее жизненного цикла, бесконфликтный переход в новое качество его жизнедеятельности. Это означает, что система управления предприятием, должна быть открытой для инноваций, обеспечивать самообучение и саморазвитие на всех уровнях взаимосвязей с окружающей средой и на всех этапах жизненного цикла. Если механизм управления предприятием не совершенствуется по окончанию фазы каждого цикла, то не осуществляется переход предприятия как системы в новое качество, что может привести его к разрушению, как такового, что не отвечает требованиям окружающей среды, которая также развивается в своем собственном цикле.

Инновационный подход состоит в исследовании причинного характера многоуровневого повторения закономерностей субъект-объектных отношений и относительной одновременности отображения закономерностей построения структурных

многоуровневых системных взаимосвязей, их инволюционно-эволюционного циклического повторения во времени, прогнозировании причинного характера развития процессов в системах и установлении алгоритма наиболее эффективного их формирования с преодолением объективных отклонений в развитии.

Система управления предприятием, которая построена на основе инновационного причинно-системного подхода, имеет целью поэтапное обеспечение высоких темпов инновационного развития, возрастание эффективности предприятия и его подразделений, учитывает динамику инновационных процессов, на основе чего формируются соответствующие изменения в структуре управления. Деятельность предприятия с такой системой управления, наиболее приемлема, что, соответственно, отображается и на механизме управления. В таком механизме управления главное внимание уделяется инновационным заданиям, органам, функциям управления и соответствующему моделированию жизнедеятельности в соответствии с динамикой смены фаз циклического развития предприятия как системы.

В связи с этим, инновационный механизм управления предприятием должен учитывать все аспекты развития предприятия во времени и пространстве на основе закономерностей развития систем. Поскольку определения сути инновационного механизма управления предприятием в современной литературе отсутствует, мы даем свое определение этого понятия: Инновационный механизм управления предприятием в современных условиях – это целостная система основных элементов, которые регулируют процесс поэтапного управления инновационной деятельностью предприятия для достижения заданной цели. В структуру инновационного механизма управления предприятием должны входить взаимоувязанные элементы государственного нормативно-правового регулирования деятельности, рыночные механизмы этой деятельности, внутренние механизмы регулирования отдельных аспектов управленческой инновационной деятельности, система конкретных методов и способов их осуществления.

Иными словами, составными элементами инновационного механизма управления предприятием есть технология, принципы и взаимно увязанные способы их реализации, непрерывно обучающийся персонал, соответствующие финансовые и информационные ресурсы, корпоративная культура. Инновационный механизм управления предприятием должен учитывать циклические системные превращения в соответствии с фазами жизненного цикла предприятия на основе комплекса системных закономерностей развития и принципов управления инновационным потенциалом предприятия.

В связи с этим, подготовка руководителей предприятий в современных рыночных условиях должна обеспечить направленность на построение в сознании персонала причинно-логической системы инновационного развития. Поэтому необходимо формировать инновационный механизм управления предприятием так, чтобы во время внедрения инноваций имела место тенденция к причинностному пониманию явлений, которые происходят во внешней и внутренней среде предприятия, а также их взаимообусловленности. Только так моно глубоко обосновывать инновационные управленческие решения и эффективно прогнозировать развитие в соответствии с жизненным циклом предприятия.

На наш взгляд, от взаимной согласованности элементов организационной системы предприятия зависят высокие финансовые результаты, качество продукции и услуг, мотивированность персонала и его непрерывное развитие, коллективное сотрудничество, открытость коммуникаций и т.д. При этом нами предлагается полный управленческий цикл этапов коммерческого и технологического процесса на предприятии в соответствии с моделью инновационного развития, которая учитывает его взаимную динамическую согласованность и уровни отношений предприятия с его внешней и внутренней средой (Рис. 1).

Ориентация на результат – один из концептуальных факторов философии современного управления. Однако этот результат должен отражать не только финансовую сторону (прибыль), но и все остальные виды развития ресурсов: сырьевые, человеческие и информационные. При этом главной прибылью на предприятии должно быть новое сознание человека и его умение по-новому управлять любыми системами, в т.ч. и предприятием. Всемирно известный специалист с менеджмента К. Мацусита сказал, что «…прибыль – это вотум доверия общества предприятию, демонстрация оценки качества его деятельности»

Рис.1.Схема полного управленческого цикла этапов коммерческого и технологического процесса на предприятии

1. Формирование целевой стратегии и соответствующей ей содержательной

мотивации посредством осознания ее всеми уровнями иерархии управленческой структуры предприятия.

2. Формирование обеспеченности предприятия и его подразделений всеми видами ресурсов, а также входного контроля их качества.
3. Разработка тактических планов и графиков деятельности предприятия, распределение ресурсов для технологического цикла.
4. Организация технологического цикла для выпуска разработанных образцов продукции и услуг.
5. Формирование системы мотивации персонала для эффективной его деятельности и повышения профессионализма.
6. Контроль состояния подготовительного производства, качества взаимосвязей в технологическом процессе, управленческой иерархии и текущей деятельности подразделений предприятия.
7. Оперативная оценка использования ресурсов и транспорта в деятельности предприятия, ритмичности производственного процесса, диспетчирование и оперативно-календарное планирование.
8. Организация эффективного использования резервов роста предприятия, посредством диагностики слабых мест в технологическом процессе и взаимосвязей между подразделениями.
9. Формирование мотивации персонала к изменениям повышению его квалификации, а также рационализации, улучшению качества продукции, ее технического уровня, снижению издержек.
10. Контроль качества выпускаемой продукции и услуг, ее себестоимости, оборачиваемости оборотных средств, ресурсоотдачи, подготовка продукции к реализации.
11. Рализация продукции, послереализационное обслуживание. Анализ конкурентоспособности предприятия, сбыта, спроса и предложения, долгосрочное планирование на основе Миссии предприятия.
12. Организация распределения и использования прибыли. Организация разработки визии, т.е. перспектив включения предприятия в пространство окружающей среды.

Главным условием качества выполнения такого управленческого цикла есть согласование ключевых факторов успеха его выполнения. Взаимосвязь и этапы ключевых факторов успеха инновационного развития предприятия в разрезе перспектив развития даны в таблице №1, где ключевые факторы взаимно увязаны между собой и сводятся к перспективе инновационного развития предприятия.

Таблица 1
Ключевые факторы успеха предприятия согласно модели инновационного причинно-системного развития

№	***этапа***	***в модели***

Характеристика факторов успеха инновационного развития
предприятия

1	Согласование целей стратегического инновационного развития предприятия и целей развит
2	Согласование ресурсных потребностей и инновационных возможностей предприятия.
3	Согласование стратегии и тактики распределения ресурсов предприятия в течение каждой
4	Согласование всех видов управленческо-технологических процессов предприятия и его подр

5

Согласование функциональной деятельности всех подразделений предприятия посредством

6

Согласование всех уровней коммуникаций между подразделениями предприятия.

7

Согласование действий, оперативное регулирование и координация деятельности подразде

8

Согласование кадровой политики всех подразделений, системы обучения и переподготовки

9

Согласование целей и заданий предприятия с интересами персонала в системе мотивирован

10

Согласование факторов системы качества предприятия и уровня удовлетворенности потреб

11

Согласование маркетинговой политики предприятия и его аналитико-исследовательского по

12

Согласование финансовых перспектив и ресурсных возможностей предприятия.

Учитывая, что интегрированная система управления предприятием на основе инновационного причинно-системного подхода построена с учетом согласованности целей не только всех участников деятельности предприятия, но и всех участников рыночной среды, в которой находится предприятие, то именно она будет способствовать достижению синергетического эффекта в инновационном развитии. Инновационный причинно-следственный подход предусматривает необходимость мониторинга взаимосвязей, взаимных влияний, взаимозависимостей и обусловленности явлений и процессов в управленческой практике предприятия, которое имеет ряд особенностей, касающихся согласования своих стратегических целей, целей внешней среды и элементов внутренней среды, а также способов их достижения, способности к их гибкости и адаптивности. Для этого необходим комплекс динамически взаимно согласованных процессов, которые способны обеспечить инновационное развитие предприятие: поэтапная разработка стратегических целей и ресурсных потребностей; распределение ресурсов и организация технологического процесса, обучения персонала (Табл. 2).

Таблица 2

Динамическая взаимосогласованность этапов процесса управления инновационным развитием предприятия

Этапы цикла	***Содержание этапов процесса управления инновационным развитием предприятия***
1-й этап	Разработка стратегических целей предприятия с участием всех его подразделений.
2-й этап	Разработка ресурсных потребностей предприятия с участием всех его подразделений.

3-й этап

Тактическое планирование деятельности и распределение ресурсов предприятия на кажды

4-й этап

Совершенствование управленческо-технологического процесса и соответствующего ему про

5-й этап

Организация постоянного участия подразделений в совершенствовании системы управления	

6-й этап

Организация постоянного участия подразделений в совершенствовании коммуникаций межд

7-й этап

Организация постоянного участия подразделений в совершенствовании управления транспо

8-й этап

Организация постоянного участия подразделений в совершенствовании системы укрепления

9-й этап

Организация постоянного участия подразделений в совершенствовании системы мотивации

10-й этап

Организация постоянного участия подразделений в совершенствовании системы качества на

11-й этап

Организация постоянного участия подразделений в совершенствовании системы маркетинго

12-й этап

Организация постоянного участия подразделений в совершенствовании системы распределе

Основной базой для формирования интегрированной системы управления предприятием на основе инновационного причинно-системного подхода есть перспектива знаний, компетенций и системного обучения, т.к. именно люди, которые объединены общими целями, за высказыванием Э. Деминга «…есть не активами и не ресурсами, а драгоценностями, которых нужно охранять» [21, с. 98].

Учитывая современные исследования психологов [46, 50, 146, 147], предлагается

инновационный цикл развития каждого работника предприятия начинать с ознакомления его с Миссией, стратегическими целями и перспективами развития, философией и политикой предприятия. После этого планировать индивидуальные достижения работника, применяя индивидуальное обсуждение его с руководителем поэтапных заданий совершенствования работника, как индивидуальности, его профессиональных и творческих способностей (Табл. 3).

Таблица 3.
Инновационной цикл развития работника предприятия

Этапы цикла	***Содержание поэтапного планирования развитием работника***
1-й этап	Ознакомление работника с миссией, стратегическими целями и перспективами развития пре
2-й этап	Обеспечение понимания работником сути философии и политики предприятия, закономерно

3-й этап

Обеспечение понимания работником сути преимуществ коллективного единения в организац

4-й этап

Привлечение работника к формированию корпоративной культуры предприятия.

5-й этап

Привлечение работника к формированию системы делегирования полномочий и ответственн

6-й этап

Привлечение работника к участию в совершенствовании системы коммуникаций и психологич

7-й этап

Привлечение работника к участию в совершенствовании организационной структуры предпр

8-й этап

Привлечение работника к участию в совершенствовании кадровой политики на предприятии

9-й этап

Привлечение работника к участию в совершенствовании системы мотивации на предприятии

10-й этап

Привлечение работника к участию в совершенствовании системы качества на предприятии и

11-й этап

Привлечение работника к участию в совершенствовании системы маркетинговой политики и

12-й этап

Привлечение работника к участию в совершенствовании системы распределения прибыли, ф

Систематическое выполнение всего комплекса обозначенных в цикле развития работника заданий дает возможность ориентировать его на развитие предприятия и свое собственное, контролировать компетенции работников, сбалансировать и согласовать цели и интересы, ожидания и потребности работников и предприятия в целом. Система управления на основе инновационного причинно-системного подхода должна иметь поэтапное взаимосогласование и взаимопроникновение 4-х основных функций управления в динамике развития жизненного цикла предприятия согласно процессуальной универсальной модели (Рис. 2).

В данной модели учтено действие универсальных закономерностей развития систем, закономерности структурной взаимосвязи управляющего субъекта и управляемого объекта, системы прямой и обратной связи между ними, 7 уровней прямой и обратной связи внутренней и внешней среды предприятия.

Это дает возможность прогнозирования развития предприятия как системы, поэтапного планирования, организацию инновационной деятельности, соответствующей

мотивации персонала и контроля эффективности процессов в деятельности предприятия.

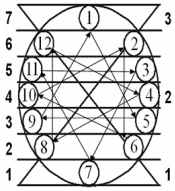

Рис. 2. Процессуальная модель причинно-следственных взаимосвязей и взаимосогласованности 4-х основных функций управления **Функция планирования: 11-этап** (детерминанта) –долгосрочное стратегическое планирование, которое связано с реализацией миссии предприятия;

3-й этап – тактическое планирование распределения ресурсов на протяжении цикла деятельности (год);

7-й этап – оперативное (краткосрочное) планирование.

Функция организации: 12-й этап – организация использования прибыли с учетом перспектив инновационного развития;

4-й этап – организация коммерческого и технологического процесса на предприятии;

8-й этап – организация коммуникативно-интеграционных процессов инновационного развития;

Функция мотивирования: 1-й этап – содержательное мотивирование развития предприятия и его подразделений;

5-й этап – мотивирование текущей деятельности подразделений предприятия;

9-й этап – мотивирование профессионального роста работников и поиска инновационных технологий развития;

Функция контроля: 2-й этап – предварительный контроль качества поступающих ресурсов;

6-й этап – текущий контроль качества коммуникаций и согласованного ритма деятельности подразделений предприятия;

10-й этап – заключительный контроль качества хозяйственной деятельности предприятия и его продукции.

Таким образом, моно сделать вывод, что для бескризисного управления предприятием в современных условиях нужен такой механизм управления, который основывается, прежде всего, на универсальных законах Природы, т.е. на универсальных законах построения и развития систем. На основе этого строить модели управления предприятием с учетом циклического повторения этих законах и закономерностях во времени и пространстве проявления систем, в частности, предприятия на каждой фазе его жизненного цикла. И главным ресурсом в развитии предприятия и главной прибылью всегда был, есть и будет человек, поэтому, чем большая часть прибыли тратится на повышение профессионального, культурного и духовного роста персонала, тем более будет успешным само предприятие.

Список использованной литературы:

1. Акофф Р.Л. Идеализированное проектирование: как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации / Акофф Р.Л., Магидсон Д., Эддисон Г.Д.; пер. с англ. Ф.П. Тарасенко. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. –XLIII, 265 с.
2. Глущенко В.В. Исследование систем управления. / Глущенко В.В., Глущенко И.И. - Железнодорожный, М. обл.: НПЦ «Крылья», 2000. – 416 с.
3. Голышев Л.К. Сложные системы с развитой функцией информационно-аналитической поддержки управления. Элементы теории, методологии, практики. / Голышев Л.К. – К.: ДКПП «Тираж», 2001. – 254 с.
4. Дежина И.Г. Развитие инновационной деятельности в сфере высоких технологий.// Инновации. 2002. №4. С.24-32.
5. Жан-Жак Ламбен. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. Пер. с франц. / Жан-Жак Ламбен. - СПб.: Наука, 1996. XY - 589 с.
6. Каменова М. Моделирование бизнеса. Методология ARIS. Практическое руководство. / Каменова М., Громов А., Ферапонтов М., Шматалюк А. - М.: Весть-Метатехнология, 2001. – 327 с.
7. Кляйнер Г. Системная парадигма и теория предприятия. // Вопросы экономики, 2002.- №7, С. 4-25.
8. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. / Коно Т. – М.: Прогресс, 1987. – 240 с.

9. Контуры инновационного развития мировой экономики: Прогноз на 2000-2015 гг. Под ред. д.э.н. А.А.Дынкина, М.: Наука, 2000. – 262 с.

10. Маевский В.И. Эволюционная макроэкономика и неравновесные процессы. // Эволюционная экономика и «Мэйнстрим». / Маевский В.И. – М.: Наука, 2000. С. 15 – 30.

11. Макаров В.Л. Эволюционная экономика. Некоторые фрагменты теории. // Эволюционный подход и проблемы переходной экономики. / Макаров В.Л. – М.: Экономика, 1995. С. 114 – 121.

12. Нельсон Р. Эволюционная теория экономических изменений. / Нельсон Р., Уинтер С. – М.: Дело, 2002 – 234 с.

13. Пашкус Н.А. Современные теории управления: теории менеджмента на пороге XXI века. / Пашкус Н.А., Пашкус В. Ю., Савельєва З.А. - СПб.: Изд. дом Сентябрь, 2002. - 268 с.

14. Поляков В.А. Универсальная экономическая теория. Организационный механизм управления. / Поляков В.А. – М.: Новый центр, 2004. – 192 с.

15. Поляков В.А. Модели управления предприятием. Организационный механизм. / Поляков В.А., Барановская В.Е. – Мн.: ВЭВЭР, 2001.– 176 с.

16. Поляков В.А. Моделирование алгоритма управления и прогнозирования в многоуровневых системах. / Поляков В.А. - Мн.: ВЭВЭР, 2000. – 168 с.

17. Раппопорт Б.М. Инжиниринг и моделирование бизнеса. / Раппопорт Б.М., Скубченко А.И. - М.: Экмос, 2001. – 240 с.

18. Феликс Янсен. Эпоха инноваций. пер. с англ. / Феликс Янсен. -М.: ИНФРА, 2002. – 308 с.

19. Чирки Х. На пути к целостной науке о предприятии. // Проблемы теории и практики управления. 2000. - №2. - С. 16-22.

20. Chekland P.B. Soft systems methodology: an overwiev // Appl. Syst. Anal. – 1988. – 15. P. 27-36.

21. Freeman C. Technical Innovation, Diffusion and Long Wale. // The Long Wale Debate, - 1987. – 4, №3 – P. 115 – 134.

22. Mensch G. Stalemate in technology: Innovations overcome the depression. Ballinger. Cambridge (Massachusetts), 1999. – 212 p.