Современное состояние социального развития и экономики общества требует новых подходов к деятельности организаций и, прежде всего, высокого уровня культуры управления, совершенной методологии, методов и механизмов ее применения, а также ответственности управленцев за разрабатываемые и принимаемые управленческие решения.

Это вызывает необходимость не только поиск новых путей повышения эффективности деятельности организаций, научных основ выявления универсальных закономерностей взаимообусловленного развития и управления различными системами, которые позволяют обосновать и применить моделирование эффективного управления, а также прогнозирование развития в наиболее упорядоченном направлении.

В соответствии с универсальной экономической теорией развития систем, любая организация в процессе своего жизненного цикла должна адаптироваться к условиям внешней среды, сохраняя и развивая при этом свои характерные особенности и исполняя свою Миссию в обществе как главную цель своего существования. [2, с.117, 13, с. 24]

Большинство кризисов в развитии организаций, возникают, прежде всего, из-за нарушений руководством и персоналом универсальных закономерностей цикличности развития и организации взаимообусловленного взаимодействия с окружающей средой, нарушения механизмов построения переходных процессов от одной фазы к другой в жизненном цикле развития.

Методики разрешения конфликтов организации с различными факторами окружающей среды разрознены, не имеют единого системного подхода, не отвечают требованиям времени и не дают возможности достаточно прогнозировать развитие в условиях переходного периода, а, поэтому, и достаточно четко прогнозировать последствия принимаемых управленческих решений.

Современное управление должно базироваться на прогнозировании и выявлении причин и взаимосвязей, которые возникают в деятельности систем, а также причин глобальных явлений и событий, связанных с функционированием организации в окружающей среде. Это позволяет не только прогнозировать этапы развития, но и

формировать условия, наиболее эффективные для развития организации и общества в целом, своевременно и оперативно адаптироваться к изменениям, избегая кризисов и даже разрушений организации как системы.

Вопросы качественной подготовки руководителей организации рассматриваются не впервые ведущими отечественными и зарубежными специалистами. Так, например, в новых японских исследованиях этот вопрос рассматривается, как воспитание у руководства умения оптимально объединять администрирование и принципы самоуправления в организации [1, 8, 17].

Повышение культуры управления рассматривается в работах Дж. Грейсона, К. О' Дейла и др. Как улучшение системы подготовки специалистов, сознательного и активного участия их в управлении [4, 5, 9, 10, 12, 14, 18].

Американский ученый К. де Грин делает вывод, что нестабильность в социо-технических системах касается не только технологических, экономических, социальных, психологических или политических сфер. Она есть следствием коллективного поведения групп людей, которые тесно связаны с общими целями, технологией, системой образования, информационными и транспортными коммуникациями [18].

В исследованиях М.З. Згуровского управленческий процесс принятия решений рассматривается как динамический процесс в системе с обратной связью, поэтому руководителю необходимо знать детально поведение каждой из подсистем организации [6].

В исследованиях И.И. Прокопенко, Б.З. Мильнера, В.Г. Шорина утверждается, что успех управления зависит от формирования философии и политики организации, а также процесса принятия решений на основе комплексного системного подхода [10, 14, 16].

В исследованиях И.И. Бажина принятие решений руководителем рассматривается как оптимальное сочетание использования новейших информационных автоматизированных систем и высокого уровня культуры персонала [3].

Исходя из этого, целью данной статьи является расширение видения перспектив подготовки руководителей организаций в переходный период развития общественно-производительных отношений. Необходимо в программы подготовки и переподготовки управленческих кадров постоянно вносить передовые достижения науки, И. прежде всего достижения в междисциплинарной сфере, которые комплексно отображают универсальные закономерности развития систем [7, с. 61].

Иначе говоря, как подчеркивает В.А. Поляков: "…Подготовка руководителя должна быть направлена на построение в его сознании причинно-логической системы мышления" [11, с. 82].

Необходимо формировать процесс подготовки руководителей и специалистов так, чтобы во время изучения каждой дисциплины имела место тенденция к причинному пояснению явлений в окружающей среде. Только на этой основе руководитель может глубоко обосновать управленческое решение и видеть его последствия.

Причинно-системный анализ [12, с.90 - 95] подчеркивает, что каждая организация является не отдельной автономной частью, а неотъемлемой составной частью внешней среды, и поэтому, значительно влияет на развитие или упадок общества, как системы [11, с. 96, 2, с. 26 - 48].

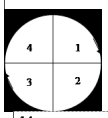
Поэтому, прежде всего, у руководителя должно формироваться понимание того, что деятельность организации обусловлена тройственностью причинно-следственных связей (Рис.1). И управляющая причина и управляемое следствие, в свою очередь, имеют также тройственную структуру, поэтому, с учетом переходного (согласовательного) процесса между ними всегда формируют 7 уровней взаимоотношений организации в окружающей среде (Рис.2).

И главной организационной проблемой руководителя есть создание условий для согласования целей организации на 7 уровнях ее функционирования и адекватного понимания этих целей каждым работником.

1. Причинно-следственные связи деятельности организации

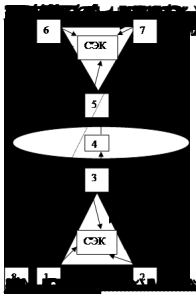
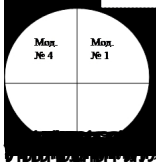
4 фаза – самоуправление в организации и переходный процесс к новой структуре

3 фаза – управление внутренними взаимосвязями и развитием конца



1 фаза – структурообразование и адаптация к окружающей среде

2 фаза – развитие взаимующий до оптимальных условия



Выход на новый уровень