

УНИВЕРСАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Универсальное управление базируется на **согласовании стратегии** развития многоуровневых систем.

Универсальное управление - это процесс создания оптимальных условий согласованного, целеориентированного развития системы и ее подсистем в надсистеме в соответствии с универсальными законами бытия, и как следствие- с наименьшими затратами энергии

Принципы универсального управления: целесообразность, иерархичность, развитие, единство, уникальность и многообразие, взаимосвязность, универсальность

Универсальное управление – эффективный путь достижения эволюционных целей.

С помощью Универсального управления можно эффективно

- **диагностировать** разноуровневые экономические системы,
- **прогнозировать** их развитие на определенный период,
- **моделировать** эффективное управление развитием.

Инструментарий и методы Универсального управления основаны на методологии науки Универсологии.

Универсальное управление - это комплекс мер и управленческих решений, обеспечивающий согласование целей управляющей сферы (как причины) с управляемой сферой (как следствием), выбор эффективного алгоритма управления по универсальным моделям, организационной и производственной структуры предприятия, соответствующих универсальным закономерностям развития, как механизма достижения целей. Соответственно, при согласовании целей управляющей и управляемой сфер деятельности возникает явление самоуправления, а значит, стабильного и бесконфликтного развития предприятия (как системы).

Актуальность универсального управления:

Современное состояние социального развития общества и экономики 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 поиска новых путей повышения эффективности деятельности организаций, но и научных методов выявления универсальных закономерностей взаимообусловленного развития и управления различными системами, которые позволяют обосновать и применить моделирование эффективного управления, а также прогнозирование развития по наиболее эффективному пути.

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.

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, из-за нарушения механизмов построения переходных процессов от одной фазы к другой в жизненном цикле развития.

Задача повышения эффективности функционирования предприятия решается посредством создания универсального организационного механизма управления производственными процессами и обеспечением устойчивости и адаптивности предприятия к внешним и внутренним изменяющимся условиям.

Современное управление должно базироваться на адекватном современному этапу развития общества синтезу знаний об универсальных закономерностях мироустройства и взаимообусловленного развития всех систем. Применение управляющих моделей на основе универсализации и оптимизации и, прежде всего, в организационном механизме обеспечивает оперативную коррекцию текущей деятельности предприятия и поддержание его эффективного функционирования, возможность прогнозирования и выявления причин и взаимосвязей, которые возникают в деятельности систем, а также причин глобальных явлений и событий, связанных с функционированием организации в окружающей среде. Прогнозирование оптимальных этапов развития, как важнейшая компонента в стратегическом анализе, является основой для разработки стратегического плана развития и формирования условий, наиболее эффективных для развития организации и общества в целом, помогает своевременно и оперативно адаптироваться к изменениям, избегая кризисов и даже разрушений организации как системы.

Универсальная система управления предприятием учитывает все уровни проявления его в окружающей среде как субъект – объектные отношения, обуславливающие

влияние субъективного фактора в целеориентированных взаимосвязях тройственности надсистема – система – подсистема, как, например, отрасль – предприятие – подразделение. Это обеспечивает возможность эффективного формирования системы согласования действий управляющего звена системы с управляемыми подразделениями, устраняя дублирующие связи.

Моделирование организационного механизма управления предприятием осуществляется на основе закономерностей, выделенных как универсальные системообразующие факторы – детерминанты, обуславливающие динамику развития предприятия на семи уровнях взаимодействия с окружающей средой.

Универсальные модели управления - механизмы применения универсальных законов развития

1 – модель аттракции, иерархии целевого ориентирования (предпочтительная направленность формирования иерархических и синергетических взаимосвязей в системе). Модель создания иерархии целей, согласования целей внешней и внутренней среды предприятия, структурообразования систем маркетинга и менеджмента.

2 – процессуальная модель поэтапного развития системы (алгоритм формирования субъекта многоуровневых отношений на основе 12-ти детерминант системы). Создается организационный механизм управления предприятием, состоящий из этапов функций управления

3 – модель матричного прогнозирования оптимального пути развития с определением ресурсов и возможностей системы, ее текущих состояний и ситуационного анализа

Выбор методов управления, управление построенной организационной системой предприятия.

4- универсальная модель согласованного управления и самоуправления развитием систем. Формирует алгоритм производственного самоуправления и коллективной стратегии.

Принципы реализации стратегии универсального управления:

1. Иерархическое согласование целевой ориентации систем, выбор точки отсчета

Чтобы определить иерархию целей предприятия, необходимо выбрать точку отсчета, что будет являться системой (на основе тройственности надсистема-система-подсистема). Если рассматривать предприятие как систему, то

надсистемой для него будет являться рынок, общество, а подсистемой - (отделы) персонал. Соответственно у предприятия должно быть три иерархических уровня постановки целей относительно координат его развития. Уровни целей различаются: масштабами пространства, в котором они функционируют, временем цикла развития систем, относительно которых они обозначаются, соответственно сами цели также имеют разные временные циклы их достижения, затратами ресурсов, которые необходимы для достижения этих целей

2. Универсальное моделирование и прогнозирование развития систем на основе причинно-системного подхода

Задача универсального моделирования деятельности предприятия решается посредством создания многоуровневой системы управления. Новизна решения заключается в рассмотрении предприятия, как многоуровневой системы социально-экономических отношений, согласованных с жизнедеятельностью региональной системы и рыночной на основе знаний универсальных законов развития систем и механизмов их применения в универсальных моделях управления и самоуправления. Универсальные модели определяют алгоритм прогнозирования перспектив согласованного развития систем, актуальные задачи, возможности и риски, реальные ресурсы, сильные и слабые стороны, иерархию и качество взаимосвязей. Комплекс из 4-х универсальных моделей, определяющих полноту и завершенность циклического развития организационного механизма управления, применяется для обеспечения эффективности реализации стратегии и достижения предприятием поставленных целей. Использование комплекса универсальных моделей управления позволяет ответить на ключевые вопросы системы управления 1. Куда идти?, 2. Как учесть внешние и внутренние условия и взаимосвязи? 3. Как прогнозировать перспективы развития и влияние текущих условий? 4. Какие этапы необходимо пройти? 5. Какие использовать средства для достижения цели? 6. Как реализовать стратегические изменения? 7. Как стать эффективным и реализовать свою миссию? 8. Как найти способы антикризисного развития?

3. Коллективная стратегия

Коллективная стратегия основана на согласовании интересов управляющего аппарата и управляемых подразделений в производственном самоуправлении, на единстве целевых установок, мотивации и созидательной активности всего персонала, оптимальной структуре, отражающей стратегические цели организации, высшие принципы и общечеловеческие ценности. Критерием эффективного развития

организации также является система саморазвития сотрудников, повышение уровня культуры отношений участников производственного процесса, взаимной ответственности, дисциплины, инициативности, постоянства ритма. Это создает условия для наиболее полного раскрытия творческих способностей каждого работника в организации, его творческого роста, воспитания лидера.

Факторы успеха: *согласование интересов и целей, позитивная мотивация, принципы сотрудничества, учет индивидуальных способностей и особенностей, наставничество, непрерывное образование, самоорганизация.*

4. Объединенная энергосистема

Согласно многочисленным современным исследованиям в области эффективной деятельности коллектива, объединение единой целью и мотивационной стратегией дает коллективу дополнительную энергию, новые качества для развития.

Например, "мозговой штурм" рождает новые идеи, эффективные решения проблем и актуальных задач за счет образованной в коллективе дополнительной энергии связей, которая направлена на общую цель. Позитивный энергообмен в процессе совместной деятельности умножает опыт всех членов коллектива, увеличивает энергоемкость всей системы - коллектива и каждого сотрудника. Создается здоровый психологический климат в коллективе.

5. Практикоориентированное обучение и непрерывное образование

Обучение: курсы повышения квалификации и переквалификации (СИПС), система адаптации личности в социальном пространстве, система повышения мотивации к творческой деятельности, уровня креативности, развития лидерской активности, навыков коллективной стратегии по принципу «союз ярких индивидуальностей».

Уровни обучения:

1. Обучение в соответствии с профессиональной ориентацией и системой оценки индивидуальных психологических особенностей, способностей, компетенций по универсальным моделям управления, на основе методов психосистемологии.

2. Формирование коллективных отношений: психологические консультации, тренинги, антистрессовые программы, программы здорового образа жизни(ЗОЖ).

3. Развитие навыков лидера: Формирование индивидуальной программы развития. Планирование карьеры. Школа лидера. Кадровый консалтинг.

Принципы непрерывного образования и практикоориентированного обучения:

Универсальности, комплексности, фрактальности, группового обучения, непрерывного и перспективного обучения, применяемости, адаптивности навыков и знаний на практике, преемственности.