ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ НА ОСНОВЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ

Специальность: *Экономика и управление народным хозяйством*
Направление: *Теория управления экономическими системами*

Автор: *А.В. СМОРЧКОВ, к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Брянского государственного технического университета*

В статье рассматриваются вопросы, связанные с принятием Правительством РФ государственного курса на развитие процесса инвестирования в человеческий капитал, как основы формирования экономики нового типа, что в общем виде выражается в повышении уровня интеллектуализации менеджмента организаций. В этой связи, потребуется образование перманентного процесса реструктуризации контура управления в организациях любого формата и параметров деятельности в направлении оптимизации системы управления на основе предлагаемых в статье рекомендаций и методик.

The article reviews the issues related to a state course adopted by the Government of the RF. The issues are aimed at the process of investing in a human capital, as the base of forming a new type's economics. In general sense it is expressed in rising of management intellectualization's level of organizations. As a result, the formation of a permanent process of a control loop restructuring in all kind of organizations and activity's characteristics in the line of a control system optimizations in terms of the recommendations and strategies given in the article will be demanded.

Ключевые слова: интеллектуальная составляющая, управленческое решение, организационная структура, субъект управления, этапы, система, контроль, функции, механизм ситуации, процесс управления.

Keywords: intellectual multiplier, managerial decision, institutional base, agent of management, stages, system, control, functions, motion (machinery) of situation, control process.

Современный организационный менеджмент в аспекте интеллектовооружённости, как в сравнении с положением в развитых странах, так и в отношении требований «новой информационной» экономики в российских условиях, требует быстрого перехода на новый качественный уровень. В этом направлении, в настоящий период, нужно «шагнуть сразу через три ступеньки». Если процесс интеллектуализации затянется, то экономика России может никогда не стать конкурентной в отношении развитых стран на интеллектуальном уровне, который на сегодня определяет основные направления производственного соперничества.

В настоящее время в России взят государственный курс по направлению создания интеллектуального общества. Действительно, народному хозяйству необходимо освоение новых технологий, требующих соответствующей подготовки профессиональных кадров. Инвестиции в человеческий капитал в долгосрочной перспективе могут обеспечить не только конкурентоспособность России, но и общую национальную безопасность по отношению к кризисным проявлениям мирового масштаба. В этой связи, определяется зависимость успеха экономических преобразований от интеллектуального уровня кадрового ресурса, подготовленного во всех видах и формах организационных структур в инновационном направлении.

Во многих Западных экономически развитых странах стратегическая направленность государственной политики выражается в необходимости интеллектуализации всех форм трудовой деятельности, и в основном, за счёт создания условий для увеличения творческой активности конкретного работника. Для этого предлагаются соответствующие программы и методы, в основном заключающиеся в минимизации неквалифицированного (шаблонного) труда. Кроме того, разработаны и постоянно действуют программы специализированного обучения в течение всего производственного периода на основании применения новой техники и технологий.

Следуя принципам бенчмаркинга, российской экономике, то же, не помешало бы иметь соответствующие программы. Если экономика развитых стран по уровню превосходит российский, то при определении причин такого положения – необходимо действовать. Но, при этом, нельзя обойтись без дополнительных рекомендаций, которые могут послужить базовой составляющей процесса оптимизации системы организации управления на основе интеллектуализации в профессиональном отношении.

Повышение интеллектуального уровня кадрового состава обеспечивает возможность использования современных технических средств и технологий в производственном направлении, но проблемы организационной конкурентоспособности не всегда и не при всех условиях могут быть решены на исполнительском уровне, скорее, наоборот, в существующих современных условиях оптимизация структуры организационных отношений может иметь значительно большее значение для организации. Это означает, что проблема интеллектуализации субъекта управления имеет ещё большее значение в рамках актуализируемого направления.

При рассмотрении управленческой деятельности как определённого специализированного направления необходимо учитывать, что это составной процесс. Первый из его элементов – это, безусловно, интеллектуальная составляющая конкретного участника организационного процесса, включающая опыт, уровень профессиональной подготовки, личностные качества и т.д., а второй – методология организационного процесса, содержащая определённую технологию и инструментарий. В этой связи, в рамках формирования общей системы интеллектуализации российского

общества необходимо предусмотреть специализированную программу повышения интеллекта менеджмента, а при разработке организационной методологии необходимо учесть некоторые особенности и рекомендации, содержащиеся в настоящей статье.

На уровне субъекта управления методологическое сопровождение управленческого воздействия выражается в предоставлении набора методов и средств на различных этапах принятия управленческого решения, но при повышении интеллектуального уровня организации всё может существенно измениться. В данном направлении речь идёт о сущности некоторых этапов принятия управленческого решения, которые, на фоне общих организационных преобразований, должны, в какой-то степени, изменить свою форму и предназначение.

1. Технологические особенности интеллектуализации подсистемы управления

1.1. Парадигматические основы формирования «новой системы» организационных отношений

Несмотря на необходимость интеллектуализации во многих аспектах, определяющих динамику отраслевого развития реального сектора экономики, наибольшую актуальность в этом отношении представляет система управления организацией. Залогом прочности экономики уже сегодня является не только её технологическое обновление, а в большей степени уровень интеллектуализации контура управления организацией.

Актуальность интеллектуализации обусловлена проблемами организационного характера настоящего периода, или, в общем виде, управления организацией, а средства, применяющиеся в качестве инструментария организационного направления, на сегодня, не могут послужить базой оптимизации процесса управления.

Причина этому в том, что предложенная ранее методология, ставшая реальным на практике средством образования контура организационного управления, не может явиться источником формирования самих инструментарных основ организационного процесса с учётом требований времени. Причин в этом отношении несколько, но, прежде всего, необходимо выявить наиболее важные. Те, существовавшие ранее и существующие сейчас, жёстко иерархичные формы организации контура управления находятся в противоречии с синергетическим подходом, являющимся, на основании мнений многих научных деятелей современного периода, таких, как А. Ю. Лоскутов, Д.С. Чернавский, В.Г. Буданов, С.П. Курдюмов, В.С. Курдюмов, Е.Н. Князев, В.С. Степин, Г.Г. Малинецкий, А.В. Подлазов, В.А. Шупер, Н.М. Калинина, Басин М. А., Баранце Р.Г., В.Г. Буданов, В.Эбелинг, К. Майнцер, Е. Пугачева, Ю.А. Данилова, Б.Б. Кадомцева, Г.Л. Мазной, А.С. Власов и др., основой создания «новой модели» управления и «новой» парадигмы.

Действительно, за период существования *теории принятия решения* (ТПР), сама система управления организацией существенно изменилась. В соответствие с постулатами четвёртой школы «Наука управления» или «Количественная школа» определяется тенденция к образованию свободных организационных форм, многомерных структур управления, предлагается частичное упразднение иерархии. Эволюционный процесс в отношении категорического изменения контура управления должен затрагивать, при этом, обязательно, систему принятия управленческого решения. Если происходит видоизменение организационной структуры, то должна измениться система формальных отношений (связей системы). Сами связи в зависимости от формы структуры при реструктуризации могут быть не измены, но составной элемент структуры – характеристика этих связей, как раз и определяет принципы изменения организационных отношений.

Какая основная цель стоит перед *лицом принимающим решение* (ЛПР) при плановой реструктуризации контура управления организацией? Прежде всего, эта необходимость возникает в направлении образования новых форм организационных отношений. А в настоящий период, когда обязательно требуется замещение директивного командного влияния по вертикальным связям, что и определяет иерархию, средства развития и регулирования *неформальных отношений* могут стать обязательно включёнными в состав новых форм организационных отношений.

В соответствие со «старыми» управленческими представлениями фраза «средства развития и регулирования *неформальных отношений*» – режет слух, но именно на основе изменения характера организационных отношений и может быть построена их «новая» форма.

При любой глубине организационных изменений два составных элемента структуры: «элементы» и «связи» могут измениться незначительно, но «характеристика связи», как раз и определяет новые условия функционирования, как сказано выше.

В свою очередь, условия функционирования организации определяют алгоритм принятия управленческого решения. В механистических, построенных на принципах иерархии, структурах присутствуют одни типы решений, в органических (многомерных) – другие, и возможность формирования того или другого алгоритма, должно обязательно учитываться при определении целей реструктуризации. Кроме того, необходимо обратить внимание на тот факт, что при определённом *алгоритме процесса принятия управленческого решения* (АППУР) происходит отрицание несоответствующих данному направлению возможностей, т.е., проще говоря, АППУР соответствует определённому виду и свойству решения. Любое *управленческое решение* (УР) в направлении его обоснования с точки зрения ТПР является процессом и, соответственно, состоит из последовательности выполнения разного рода этапов, что и составляет АППУР. В этом случае, очевидно, что АППУР состоит из двух направлений, первое, определяет инструментарий

возможно подходящий для использования в рамках определённых этапов, второе – количество и разновидность самих этапов.

В направлении реструктуризации (инжиниринга и реинжиниринга) организационных форм в отечественной и зарубежной научной литературе имеется большое количество значимой информации. Эта тема «вечна». Она неспроста «волнует» научное сообщество. Повышение уровня интеллектуализации общества, что необходимо в настоящее время, влечёт за собой необходимость в развитии контура подсистемы управления («субъекта»), что определяет успех всей деятельности предприятия. Чем выше интеллектуальный уровень управленческого потенциала организации, действующей в условиях информационной экономики, тем больше возможностей оптимизации деятельности, что, безусловно, выражается в положительных последствиях организационного проектирования.

1.2. Основные направления реформирования системы высшего профессионального образования

В настоящий момент в России взят курс на повышение интеллектуального уровня трудового ресурса организаций. В этом направлении предусматривается реформирование всех уровней образования, образование интеллектуальных анклавов, всеобъемлющее развитие систем телекоммуникаций и ИТ. Самые беспроигрышные инвестиции – это инвестиции, направленные на повышение интеллектуального уровня человека.

В этой связи интерпретация «трудовой ресурс», безусловно, теряет значение.

Дело в том, что внешняя среда организаций с течением времени будет становиться все более стохастической, а технологический процесс производства будет отражать индивидуальные черты в соответствии с целями организации, что определяет необходимость создания адхократических рабочих групп (бригадная структура).

Адхократия позволяет образовывать высшего уровня развития внутреннюю организационную культуру, наиболее оптимально представленную во внешней среде. Наибольшее значение и ценность в таких организационных формах представляют сами участники организации, по уровню специализации удовлетворяющие требованию производственных задач в соответствии с установленными целями.

Вполне оправдано исключение производственного фактора – труда из общего состава производственных ресурсов и придание нового значения в соответствии с синергетическими организационными представлениями.

Оптимизация системы управления в таких структурах является перманентным процессом, определяющим сущность деятельности. ЛПР уже ориентируется не на конечный результат, а в определяющей большей степени, на способы и средства его достижения. Органический подход уступает место

механистическому. В таблице 1 представлены параметры сравнения двух подходов.

Таблица 1 – Сравнительные характеристики органического и механистического подхода в отношении факторов организации

Факторы организации	**Механистический подход**	**Органический подход**
Контекстуальные переменные		
Условия внешней среды	Детерминированные	Стохастические
Технология	Массовая	Индивидуализированная
Масштаб деятельности	Крупные масштабы бизнеса	Мелкие масштабы бизнеса
Способы достижения результата	На основе эффективности деятельности	На основе оптимизации процесса управления
Система ценностей	Целевая ориентация	Ценностная ориентация
Цели	Производительность	Оптимизация
Организационная культура	Любой профессиональный работник воспринимается как должное	По принципу формирования высокопрофессиональных рабочих групп с лидером
Внутриорганизационные факторы		
Структура организационных отношений	Функциональная, централизованная	Рабочие группы; децентрализованная, деструктурированная форма
Парадигматические представления	Кибернетические представления	Синергетические представления
Механизм контроля	Бюрократический	Групповой
Коммуникации	Формализованная система подачи информации	Личностные
Инновации	Редкие, в основном на первоначальном этапе образования деятельности	Постоянные, диверсифицированное направление
Взаимоотношения между подразделениями	Конкуренция	Соревнование
Специфика принятия решений	На основе рационального анализа	На основе использования обоснованного с помощью ИТ инструментария в соответствии с рекомендуемой методикой (система поддержки принятия управленческого решения)

На основании анализа данных таблицы (табл. 1.) можно сделать вывод, что деятельность в рамках органического подхода потребует соответствующей квалификации менеджмента всех уровней субъекта управления. Для этого необходимо образовать соответствующие системы обучения и подготовки, что обязательно потребует изменения принципов образования. Реформирование системы высшего профессионального образования должно предусматривать, как минимум двухступенчатую систему обучения, первая ступень – получение

наиболее общего квалификационного образования в выбранном специализированном направлении, а на следующем этапе, после практического участия в производственном процессе в течение определённого специализирующими факторами периода, продолжить обучение в рамках второй ступени.

Если на первой ступени обучение проводится по инициативе соискателя рабочего места, то на второй – должна выявляться заинтересованность хозяйствующего субъекта и, даже еще в большей степени – государства. При переходе ко второй ступени обучения необходимо принимать к учёту результаты обучения на первоначальном этапе.

Кроме того, государственное влияние должно распространяться на процесс выбора потенциальным соискателем будущего специализированного направления работы на основе предоставления расширенного информационного обеспечения, тем самым регулируя потребность обеспечения трудовыми кадрами всех производственных сфер. Особенностью данного направления является прогностический анализ в долгосрочной перспективе по отраслевому принципу. Для оптимизации процесса борьбы с безработицей, прежде всего, всем участникам, необходимо реально представлять перспективы потребности в кадровом ресурсе в долгосрочном интервале времени. Интеллектуализация общества должна строиться на прагматической основе с учётом практических аспектов. Данное направление вполне может осуществляться на основе ресурсов муниципальных центров занятости населения, которые обязательно должны нести ответственность за предоставление наиболее качественной и полной информации этого направления. Вполне приемлемо объединение центров занятости и системы самоуправления муниципалитетов, на основе научной директории представляемой региональной государственной структурой высшему образованию, как особой функции последнего. Как в обществе, так и в системе местного и регионального управления наблюдается очень большая (если не полная) отсталость от научного сопровождения их деятельности, и вполне возможно, что это следствие специализированного искусственного воздействия со стороны заинтересованных лиц, направленность которых, как раз, не в повышении качества предоставления «услуг населению».

2. Сущность процесса оптимизации организационной структуры на основе интеллектуализации

Сколько бы не было мнений выражено в направлении вариации организационной формы, любая новая парадигма даёт возможность по организационному проектированию и предложению новых организационных структур, новых форм и видов *управленческих решений* (УР), что *нельзя* сказать в отношении АППУР. Любая модификация организационной формы предопределяет протекание в организации организационных процессов по соответствующему алгоритму, но установление определённой

взаимозависимости и соответствий между организационной спецификой (организационными отношениями), и АППУР, не производится.

Различные формы *процесса принятия управленческого решения* (ППУР), предлагаемые ведущими учёными настоящего периода [1,2,3,5,7,8,9,10] отличаются комбинациями основных компонентов: ситуации, проблемы, цели, ресурсы. В данном наборе факторов намеренно отсутствует упоминание термина «ограничения». Реализация решения всегда осуществляется в условиях различных ограничений: финансовых, материальных, кадровых, правовых и т.п. [1].

Действительно, при ППУР необходимо постоянно выявлять, что «ограничивает» возможности ЛПР и во взаимосвязи с этим, существенно влияет на специфику процесса управления.

При детальном рассмотрении «ограничения» могут быть выражены через термин «ресурсы», т.е. «ограничения» – это, обобщенно, отсутствие ресурсов, или, своего рода, отсутствие возможности по устранению проблемной ситуации. Нет возможности по устранению проблемы, значит проблема, или должна быть рассмотрена с учётом других, выявленных дополнительно, факторов, что должно повлиять на возможность её разрешения, или вообще мы должны отказаться от восприятия проблемы в период её предварительного выявления. По определению термина «проблема», нет решения по устранению проблемы, значит, и нет проблемы.

В научной литературе часто встречается понятие «комбинация ограничений», которое по своей сути является составляющим другого, более значимого понятия «механизм ситуации», который может иметь множество условий, определяющих его сущность и характер.

Механизм ситуации предопределяет комбинацию компонентов: ситуация и проблема. Действительно, на основе данных полученных экспертным путём, при стандартных условиях ППУР необходимо определить взаимосвязь ситуаций и проблем. В основном, в рамках одной ситуации возникают определённые проблемы, и только определённые проблемы могут возникать при другой ситуации.

Делая вывод, можно сказать, что имеется очень тесная взаимосвязь между компонентами ППУР, и большим количеством вариантов протекания ППУР, представленных в работах современных учёных. В частности, АППУР представленный Б.Г. Литваком [2], может быть представлен как унифицированный механизма оптимизации процесса управления, на основе вариаций комбинаций средств управленческого воздействия с использования средств *информационных технологий* (ИТ). Учитывая масштабность проблематики, её актуальность, в направлении получения «средства от всех болезней» в организационном аспекте в короткие сроки должно быть, выработано соответствующее предложение, но для определения факторов этого направления необходимо произвести анализ всех данных ППУР.

На основании специфики рассматриваемого направления, в рамках которой принципы разработки и принятия УР являются зависимостью от ЛПР, можно разработать общий АППУР. В этом отношении имеет место довольно обширный набор вариаций, представленный в работах ведущих научных деятелей настоящего периода. Несмотря на общую семантическую близость мнений, присутствуют некоторые расхождения в детализации ППУР.

Исходя из мнения Е.П. Голубкова [1] на первоначальном этапе принятия УР (идентификация ситуации) необходимо осуществить «постановку задачи». Безусловно, это необходимо, но для постановки задачи предварительно нужно определиться с целями, проблемами, самой ситуацией, а потом переходить к формулированию обобщённого варианта проблематики УР. Этот процесс идентичен процессу определения механизма ситуации. Само по себе значение термина «задача» означает определение конкретики деятельности по целевой установке. Это означает, процессу формулировки задачи предшествует процесс выработки и формирования целей.

На основании анализа данных научных источников [1,2,3,5,7,8,9,10] можно сделать вывод о наибольшей основательности АППУР предложенного Б. Г. Литваком [2]. Им показан исчерпывающий перечень элементов, составляющий ППУР, представленный в виде этапов разработки управленческих решений. Кроме того, особая значимость предаётся описанию действий на каждом из этапов в соответствии с их сущностью. Разработка АППУР Б.Г. Литвака не осталась без внимания других авторов и активно используется как производная основа для выражения собственной интерпретации научного мнения в актуализируемом направлении.

Несмотря на высказанное выше мнение автором настоящей работы о том, что любая проблема решается в организации в безусловной зависимости от субъективного характера ЛПР, и в любом производственном коллективе даже вполне одинаковые задачи решаются по-разному, необходимо выделить некоторые закономерности. В этой связи, необходимо обратить внимание на ряд предложений и дополнений к ППУР.

В работе Б.Г. Литвака, как и в работах других авторов, отсутствует соответствие в отношении специфики принятия УР с типами решений, а в рамках представленного в начале настоящей работы обоснования, с их сущностью. Скорее всего, показанный АППУР имеет универсальный, общий характер, на основе которого ЛПР необходимо разрабатывать свою определённую специфику уже в полном соответствии с факторами, определяющими как ситуацию, так и порядок разрешения проблемы в рамках соответствующей ситуации. Проще говоря, основываясь на вышеизложенном в отношении факторов проблемной ситуации, можно отметить, что проблема определяет АППУР с определённой спецификой по её разрешению.

Любая проблема определима в рамках проблемной ситуации, а для каждой проблемной ситуации, безусловно, способа выхода из неё не предложишь, но

всё же, наиболее общие подходы и методы могут стать определяющими средствами поиска путей решения проблем.

Для выработки методики в этом отношении, необходимо, прежде всего, разобраться с сущностным значением факторов ситуации. Цепочка: механизм ситуации – соответствующий АППУР содержит скрытый смысл в отношении методов и моделей самого ППУР. Каков механизм ситуации, таковы методы, применяемые при ППУР и, соответственно, сам ППУР. Упоминание в цепочке третьего элемента вовсе не обязательно, необходимо только знать о сущностных основах в этом отношении. Определяя ППУР, мы подразумеваем и соответствующие с процессом методы, применяемые с целями разрешения проблемной ситуации.

Понятие «механизм ситуации» должен вмещать в себя определение целей ЛПР при выявленных параметрах проблемной ситуации, а ППУР предусматривать на основе определённого этапа возможность их достижения. Кроме того, в соответствии с ППУР обязательно должно предусматриваться возможность анализа достижения целей, как минимум, в трёх направлениях. Первое – это оценка самого ППУР, т.е. методов получения результата, второе – достижение самого результата (достигнут или не достигнут), и третье – определение уровня разносторонней эффективности, как в отношении самого процесса, так и в отношении следствий принятого УР. В этом отношении можно рекомендовать информационные технологии специализированного характера.

Сегодня нельзя определённо говорить о наличии на рынке необходимого программного обеспечения во всестороннем направлении УР. Такие программные продукты, как ERP присутствуют давно, но возможность их применения субъектами малого бизнеса чрезвычайно ограничена из-за условий применения, основные из которых – это высокая стоимость и технологическая сложность, требующая специализации персонала.

Многие «заграничные» пакеты программного обеспечения, присутствующие и используемые на российском рынке, в большинстве своём, разработаны не на основе условий определяющих актуальную проблематику и направлены на решение проблем крупного бизнеса. Важным направлением является становление малого и среднего предпринимательства, для которого вообще, кроме 1-С и офисных программ компании «Майкрософт» ни чего не предлагается. В этой связи, необходимо незамедлительно включить в систему поддержки предпринимательства, как средство по скорейшему преодолению кризисной ситуации, разработку национального программного обеспечения, в аспекте ППУР, а распространение в предпринимательской среде производить на безвозмездной основе при государственной регистрации с возможностью последующего внесения изменений и обновлений.

3.Модификация функции контроля ППУР, вследствие интеллектуализации субъекта управления

В предложенном Б.Г. Литваком [2] алгоритме выделяются три блока объединяющие все этапы ППУР. Исходя из семантики, выраженной автором, следует, что некоторые этапы могут быть изменены или вообще пропущены. Эти этапы необходимо перевести в разряд «неосновных», но несколько этапов в ППУР присутствуют всегда. Они необходимы всегда и поэтому являются «основными». Например, тогда, когда УР принимается на основе использования интуитивных методов, т.е. без процесса выдвижения вообще каких-то вариантов, то использование сразу нескольких этапов связанных с «альтернативными вариантами УР» вообще невозможно! Но этап: «Принятие УР» – присутствует в любом АППУР и, поэтому, является «основным». Это определяет особую сущность деятельности в рамках этих этапов. Напрашивается вывод о том, что необходимо отделить различные этапы по их сущности, при этом, расширить количество блоков.

Из всего перечня этапов ППУР можно выявить «обязательные», которые будут применяться всегда: анализ ситуации, установление целей, принятие решения, реализация решения, анализ результатов исполнения решения.

При данном выражении сразу могут возникнуть споры по поводу включения в список «обязательных» этапов этапа «контроль» и возможно разделение мнений, является ли он основным, или вообще можно обойтись без затрат на его проведение. Как бы абсурдно это не звучало, но дело в том, что многие интегрированные пакеты программного обеспечения заранее предусматривают осуществление деятельности без какой либо дополнительной необходимости контроля производственного процесса. Функция контроля под воздействием ИТ несколько видоизменяется, т.к. сам производственный процесс уже является частью программы, которую изменить или откорректировать без отражения в программе нельзя. Любые изменения в рамках любого процесса вызовут изменения параметров исходной ситуации и, соответственно, отклонения на уровне получения конечного результата будут зафиксированы, что даст возможность анализа проведенной работы и мгновенного определения отклонений.

Для более полного понимания функции контроля, необходимо разобраться в его сущности. Для этого необходимо произвести его классификацию. Основной целью здесь является установления соответствия между деятельностью на основе специализированного программного обеспечения и без его применения. Здесь имеется в виду, что генерирование производственных функций имеет место или на основе информационных технологий (ИТ), или осуществляется на основании так называемых «функций менеджмента». Если менеджер управляет процессом производства используя при этом какие либо ИТ, то нельзя вести речь о производственном процессе в рамках именно специализированного программного обеспечения.

Исходя из научного мнения [3,4,5] по поводу классификации функции контроля можно представить основное разделение на: входной контроль, текущий контроль и заключительный. У каждого вида свои, может быть уникальные свойства, что предопределяет разные назначения.

На этапе входного (или первоначального контроля) в организации производится: подбор кадров, реализация определённых правил, процедур и линий поведения [3], выбор поставщиков и клиентов, определение финансовой составляющей производственного процесса. Но, что самое главное, в рамках входного контроля определяется организационная структура и отображается функция «планирование» (функция менеджмента).

При текущем контроле объектом является не только видоизменение производственных ресурсов, а даже в большей степени то, что связано с этим видоизменением: процесс производства и его участники, т.е. социальная составляющая.

Заключительный контроль как функция управления имеет важнейшее значение. Его основное назначение выражается в сопоставлении планов с результатами их выполнения. К дополнительным его функциям можно отнести взаимосвязь со всеми функциями менеджмента, особенно с «мотивацией». Определяя сущность этапа «заключительный контроль» необходимо выразить его тесную взаимосвязь с этапом «анализ результатов производственной деятельности». Данный этап рассматривается нами как «основной» в перечне процесса принятия УР. Действительно, при детальном анализе может быть выявлено семантическое соответствие на функциональном уровне между двумя этими понятиями. Выразим доказательства в этом отношении с помощью таблицы 2.

Исходя из данных таблицы 2, мы находим формальное подтверждение выраженному выше предположению.

В рамках исследования необходимо дать представление о том, каким образом и в рамках какого вида контроля имеет место алгоритмизация на основе программного обеспечения, и что необходимо отобразить в рамках не программированного процесса ПУР.

В общем виде процесс контроля может быть представлен в рамках одного из этапов принятия УР. Вместе с тем, при обобщённом выражении, процесс контроля является системой, а значит, имеет законченную форму при исполнении. Это позволяет рассматривать деятельность в рамках контроля как составной процесс, при котором имеет место определённый алгоритм осуществимый по установленным ЛПР правилам. Менеджеры, наделённые полномочиями, осуществляют деятельность в рамках поведенческого и формализованного подходов, что позволяет наиболее оптимально использовать арсенал располагаемых ими средств.

Таблица 2 – Сходство характеристики этапов «контроля» и «анализа результатов деятельности» на функциональном уровне

№	Функции	Этап контроля «заключительный»	Этап анализа результатов деятельности в рамках определённого УР
1.	Планирование	Условно «да»	Определённо «да»
2.	Оценка качества выполненных работ	Определённо «да»	Определённо «да»
3.	Оценка «дополнительных» проблем появившихся в рамках выполняемых задач	Определённо «да»	Определённо «да»
4.	Оценка фактической результативности выполненной работы	Условно «да»	Определённо «да»
5.	Данные мотивации	Условно «да»	Определённо «да»
6.	Время проведения	Заключительный этап	Заключительный этап
7.	Отнесение к «обязательным»	Условно «да»	Условно «да»
8.	Функциональное сходство	«Да»	«Да»
9.	Представление в виде системы с обратной связью	Определённо «да»	Определённо «да»
10.	Возможность категорической структуризации (формализации)	Определённо «да»	Определённо «да»
11.	Негативные последствия при неприменении	Определённо «да»	Определённо «да»

При выявлении сущности различного вида контроля на основании классификации предлагается дать чёткое разграничение по соответствию возможного инструментария находящегося в распоряжении менеджера (в том числе и программного обеспечения) с различного вида ситуациями, что даст возможность выражению определённого «механизма ситуации» для каждого вида контроля. При более простом выражении поставленной при проведении исследования задачи можно сказать, что необходимо предопределить возможность применения специализированного программного обеспечения, при проведении деятельности в рамках различных видов контроля.

Основываясь на выше изложенном, ещё более упрощая задачу, возможно представление каждого из видов контроля как поддающегося алгоритмизации, так и нет. Данная методика является наиболее унифицированной при решении подобного рода задач, что, безусловно, определяет её оптимальность. Не каждая сложная задача имеет лишь только сложное решение. В нашем случае, если в каком-то виде отсутствует возможность по использованию в полном объёме техники формализации процесса контроля, то это значит, что специализированное программное обеспечение, может иметь только прикладной характер. При таких ситуациях мы сталкиваемся с творческим процессом и отсутствием любого опыта.

На этапе входного контроля функциональный менеджер постоянно находится в стохастической среде. Информация, получаемая в этих условиях, может иметь гипотетический смысл, хотя использование существующих методов и приёмов обязательно скажется положительно на получаемых результатах. Описание принципов функционирования функциональных отделов не входит в рамки задач при написании настоящей работы, поэтому доказательства целесообразности использования научного опыта при управленческой деятельности выражены априорно.

Использование «новых» средств организации процесса управления может положительно повлиять на развитие каждой организации, что в свою очередь придаст всей национальной экономике новый импульс развития.

Проведенные исследования, в предшествующий написанию настоящей работы период, позволили создать информационную базу, на основании которой были сформулированы рекомендации по направлениям интеллектуализации в организационной структуре. Кроме того, главные выводы сделаны на основе анализа сущности наиболее важных составляющих организационного процесса с целью внедрения интеллектуализации на перманентной основе с учётом развития синергетических тенденций в стратегическом аспекте.

На фоне необходимости постоянной адаптации к изменяющимся условиям внешней среды с учётом стохастической природы социальной компоненты организации, предлагаемый комплекс мероприятий по повышению интеллектуальной составляющей организации может стать действенным средством оптимизации управления.

Универсальность показанной в данной работе методики позволят инициировать мероприятия в оптимизационном виде в рамках любых организационных форм разного масштаба деятельности.

В настоящий период, когда государственная политика направлена на увеличение потенциала «человеческого капитала», как основы построения экономики нового типа (инновационной экономики), необходимо образование соответствующей информационной платформы для выстраивания методологии процесса организации соответствующего уровня и требований, тенденциозные основы чего и содержатся в настоящей работе. Организации, находясь в абсолютно свободном состоянии в отношении принципов формирования контура управления, не должны быть, отделены от информационного процесса в режиме консалтинга и государственная составляющая на основе научных рекомендаций в этом отношении будет, как нельзя, кстати.

Список литературы

1. Голубков Е.П. Технология принятия управленческих решений. – М.: Дело и Сервис, 2005.
2. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: учебник – М.: Дело, 2006.
3. Лукичёва Л.И., Егорычев Д.Н. Управленческие решения. – М.: Омега-Л, 2009.
4. Гапоненко Т.В. Управленческие решения: учебное пособие. – Ростов на/Д.: Феникс, 2008.
5. Балдин К.В., Воробьёв С.Н., Уткин В.Б. Управленческие решения: учебник. – М.: Дашков и К, 2007.
6. Вертакова Ю.В., Козьева И.А., Кузьбожев Э.Н. Управленческие решения: разработка и выбор. – М.: КНОРУС, 2005.
7. Лукичёва Л.И. Управление организацией: учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» – М.: Омега-Л, 2006.
8. Смирнов Э.А. Теория организации: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000.
9. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2007.
10. Юкаева В.С. Управленческие решения: учебное пособие – М.: Дашков и К, 2006.