

*Секція 3 Традиції і сучасні тенденції міжнародного
співробітництва у сфері освіти лідерів.*

*Ирина Казиня, Ростислав Копытов
Latvia, ISMA*

**ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ
ПРОФЕССИОНАЛОВ В ОБЛАСТИ
САМОНАСТРАИВАЮЩИХСЯ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ**

Рассматривается специфика профессиональных качеств эксперта в области установления работоспособности организации. Такие качества принадлежат лидерам организации и формируются в условиях сопровождения сложных систем управления, сочетающей в себе функции хорошо отлаженной системы и диффузной системы. Настоящее сочетание позволяет не только раскрыть лидерский потенциал организации, но и обеспечить устойчивое функционирование предприятия в рамках состояния готовности менеджеров организации преодолевать крупномасштабные обстоятельства на всем жизненном цикле организации [1]. Степень масштабности рассматривается на уровне отклонения стратегической позиции, выраженной в изменении ее координаты относительно конечно заданного пункта [2]. Определение позиции осуществляется в условиях заданной системы координат, полученной посредством установленной иерархии ценностей.

Проблема исследования заключается в запаздывании изменений, проводимых на уровне системы управления. Объектом исследования являются нарушения в работе системы управления, которые приводят к ее

дезорганизации [3]. Ликвидация последствий дезорганизации происходит на уровне объективных средств восстановления утраченной работоспособности. В итоге возникает необходимость в предъявлении новых требований, которые заставляют разработчиков систем выйти за пределы установленных границ системы. Подобный выход вызывает срочное вмешательство в процесс управления. Факт вмешательства проявляется в средствах самонастройки системы на новое качество, которые описываются в терминах метасистемы [4]. Самонастройка характеризует собой прикладную грань метасистемы [5].

Целью исследования является модификации системы управления в условиях удержания качественных норм результативности и количественных мер эффективности. В соответствии с поставленной целью необходимо решить четыре ключевые задачи, раскрывающиеся с позиции четырех различных перспектив планирования, которые, что особенно важно, несмотря на ориентированность на различные временные интервалы, выдают решения в одно время и используют для этого единую деловую информацию. Во-первых, корректируются нормы оценки текущего состояния организации, и на уровне должностных полномочий проводится его анализ. Во-вторых, в рамках краткосрочного плана формируется варианты сметного контроля затрат. В-третьих, в среднесрочном периоде времени разрабатываются сценарии развития организации с учетом перераспределения функций управления. В-четвертых, в долгосрочной перспективе требуется скорректировать инструкции раскрытия синергетического потенциала

організації. В ході рішення поставлених задач була розроблена багатоступінчаста процедура.

Наявність процедури дозволяє на основі об'єктивно заданих нормативів вирахувати координату стратегічної позиції. Алгоритм її вирахування будується в процесі збору, обробки і аналізу ділової інформації, що дозволяє взяти до уваги концептуальні особливості метасистеми. Значення поточної координати, розрахованої в балах, перекладається в ціннісний еквівалент. По значенню цінності визначається рівень розкриття потенціалу організації відносно кінцевого заданого пункту призначення. Крім цього, з'явилася можливість виявити місця розсогласованих, що виникають в ситуаціях руйнування цінності. Така можливість дозволяє не тільки відновити працездатність організації, але й визначити відповідні заходи, впливу на зовнішні виклики. Таким чином, забезпечується супровід стійкості на всьому життєвому циклі організації.

В межах проведеного дослідження слід виділити два принципові моменти.

Во-перше, використання властивості визначеності метасистеми для об'єктивного вимірювання поточного стану організації дозволяє ефективною чином поєднати нові ідеї з старими переконаннями.

Во-друге, поєднання вимірних особливостей метасистем і оцінних обмежень самоорганізуючих систем виявило носія проблеми, що заключається в цілеобразованні, що, в кінцевому підсумку, і дозволяє розробити шукані алгоритми, що відновлюють стійкість функціонування

организации посредством предоставления своевременных и объективных заключений о ее работоспособности.

Используемые источники:

1. Нив, Г. (2007). *Организация как система: Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга*. Москва: Альпина Бизнес Букс, 370 с.

2. David, F. (2015). *Strategic Management Concepts and Cases A Competitive Advantage Approach: 15th Edition*, by Fred R. David and Forest R. David, published by Pearson Education

3. Казина И., Копытов Р. (2010), Механизмы решения рамочных конфликтов при переходе на новые информационные системы. *Research and technology – step into the future. Volume 5. No 3. 2010.* - с. 81.

4. Косяков, А., Свит, У., Сеймур, С., Бимер С. (2014). *Системная инженерия. Принципы и практика.* – Москва: ДМК Пресс., 624 с.

5. Сенге, П. (2009). *Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации.* -Москва: Олимп-бизнес, 448 с.

*Кельсина Дина, Копытов Ростислав
ISMA, Latvia*

ИССЛЕДОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ АЛГОРИТМОВ ЛОЯЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Предлагается новый подход оценки лояльности организационной структуры в любой момент времени ее жизненного цикла. Его использование предоставляет