

*Экономика и менеджмент***ГЛАВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

Баширов Х.Г.

*Махачкалинский филиал Ростовского
государственного**экономического университета «РИНХ»
Республика Дагестан, Россия.*

Существуют 4 стадии конкурентного развития страны: стадия развития на основе факторов производства, инвестиционного, инновационного развития и стадия развития на основе благосостояния. Каждая страна одновременно использует все эти источники. Современная российская экономика характеризуется рядом черт, свойственных первой и второй стадиям. Поэтому, если российская экономика хочет стать конкурентоспособной на мировом рынке, тогда инновация должна быть делом не только бизнеса, но и политическим делом. Несмотря на неоднократные указания президента и правительства, до сих пор отсутствуют стимулы и остаются не разработанными механизмы запуска инновационных процессов на всех уровнях управления, включая первичное производственное звено - предприятие.

Миссия, место и роль России в международном разделении труда предопределены ее энергетической специализацией и интеграцией в европейский бизнес. Таким образом, главной целью экономической политики государства, определяющей его международный рейтинг и конкурентный статус, является - приоритетное развитие энергетической инфраструктуры на основе переориентации предприятий с использования, в основном, ресурсных факторов, на курс активизации инновационной деятельности. Факторы производства и инвестиции должны стать средствами инновационной деятельности, а не ее целью. Смещение акцента с вещественного фактора производства на инновационное управление характеризует новую стадию развития как трудовых, так и рыночных отношений.

Сегодня инновация, рассматриваемая как общественный феномен, это не только технологическое или технико-экономическое понятие, но и явление социально-политическое. По этой причине инновационная деятельность предприятий определяется не столько техническими или технологическими нововведениями, сколько инновационно-социально-экономического, организационно-управленческого и информационного характера. В широком смысле нововведения выступают как форма управляемого развития. Они осуществляются в социальных системах, охватывая организацию производства, труда и управления. В их составе можно назвать совершенствование структуры производства и управления, форм разделения и кооперации труда, простран-

ственно-временной организации производственных процессов и т.д.

Эффективность управления изменениями начинается с умения осознать свои личные цели, понимать и мотивировать подчиненных, правильно распределять и оценивать системы и структуры власти, формировать и развивать организационную культуру и динамику. Все это приведет к тому, что предприятие, организация станут более гибкими, способными к нововведениям, к преодолению трудностей, которых так много в нашей хозяйственной жизни.

В целом на волне экстенсивного развития экономики в условиях господства технократических принципов вызревали предпосылки нового поворота в эволюции управления трудом. Российские предприятия пересматривают свое отношение к традиционным подходам и методам управления. Происходит отказ от прежней бюрократической рациональности. Новый подход - «цифры после видения». Появляются признаки создания нового инновационного климата и на предприятиях, и в экономике страны. Исследования показывают, что в основе многих технических, организационных, социальных решений - труд выделяется в качестве ключевой области руководства, люди становятся самым главным ресурсом предприятий, важнейшим источником устойчивости и роста. В информационном обществе человеческий ресурс является основной конкурентоспособности любой организации.

Адаптивный характер переходной рыночной экономики, усиливающаяся конкуренция, научно-технический прогресс и как следствие этого - рост сложности управления вынуждают менеджмент предприятий постоянно проводить различные реорганизации. В вопросах проектирования реорганизаций важно не только определить, обладает ли предприятие достаточными ресурсами для нововведения, но и выявить основные организационные и психологические барьеры на его пути. Из всех барьеров на первое место мы поставили заинтересованность в новых методах управления высших управляющих предприятия. Поддержка руководства важна при внедрении любых нововведений, а новшества в управлении - тем более требуют внимания со стороны руководителей. Любые нововведения в управлении изменяют, перераспределяют полномочия и ответственность, процедуры принятия решений, характер и существо взаимодействия персонала. Такие изменения являются прерогативой высшего руководства, и оно должно хотя бы продемонстрировать заинтересованность в них. Иначе нововведение окажется нежизнеспособным ни в каком-нибудь одном подразделении, ни тем более - во всей организации. Прежнее отношение к нововведениям может выработать у человека «иммунитет» ко всему новому.

Одной из наиболее заметных черт, определяющих качественно новую волну в децентрализации управления, является современное предпринимательство. Опора на инновации, на быстрые темпы изменений является важнейшей отличительной чертой предпринимательской деятельности. Для развития предпринимательства во всех его видах и формах необходим соответствующий стимулирующий климат. Если такой климат в организации не создан, то многие, особенно молодые и перспективные сотрудники, стремящиеся к самовыражению, престижу и благополучию, покидают ее и создают свои собственные фирмы. Менеджмент предприятия должен стремиться активизировать обмен идеями и их скорейшую реализацию, обеспечить всемерную поддержку талантливым людям, ярким индивидуальностям, макси-мально стимулировать творчество, новаторство, инициативу, создать атмосферу креатива, поиска и соревновательности.

Враг любых изменений и реорганизаций - бюрократизм. Жесткая иерархия, регламентированность действий, слишком формализованные системы управления, сдержанное, если не негативное отношение к новаторству стали серьезными барьерами на пути нововведений. Речь, по существу, идет об экономической свободе составляющих крупные организации единиц. Возможность выбора - направления деятельности, кадров, партнеров, поставщиков; широкие права в распоряжении выделенными им ресурсами, в стимулировании и поощрении персонала, наконец, переход от строго административного контроля к самоконтролю - все это, так или иначе, связано с механизмом внутрифирменного предпринимательства. В его развитии, помимо чисто экономической стороны дела, существует и еще одна, быть может, даже более важная - иное отношение к работнику. Максимально развить свободу творчества, генерации идей, снять бюрократические препоны, присущие крупным организациям, вот, наверное, где «изюминка». Управление творчеством - это не воздействие непосредственно на человека, на его образ мысли и стиль работы, а создание среды и условий, в которых он реализуется как личность и развивает свои способности. Это, по существу, и есть реальная децентрализация. У нас же сложилось во многом механистическое представление о процессе децентрализации с упором на изменение ряда количественных характеристик организации: перераспределении прав, ответственности, ресурсов, уменьшении числа уровней управления, сокращении управленческого аппарата.

Проблема развития инновационной деятельности, освоения нововведений выходит далеко за рамки чисто экономических, технологических или организационных вопросов. На нее все большее влияние оказывают культурные, психологические и даже политические факторы. А со-

временный опыт и организационно-управленческий потенциал становятся неотъемлемой частью общей культуры хозяйствования. Его можно считать и своего рода самостоятельным стратегическим ресурсом не только отдельных фирм, но и целых стран, который в огромной степени влияет на их устойчивое развитие и конкурентоспособность. Это можно рассматривать как главный вывод, заставляющий более вдумчиво анализировать мировой организационно-управленческий опыт в условиях инновационных преобразований у нас в стране и ее регионах.

ТЕНЗОРНЫЙ АНАЛИЗ НАДЕЖНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА ОРТОГОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ УЗЛОВЫМ МЕТОДОМ В ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯХ

Верёвкина Е.В., Левин Д.Н., Петров М.Н.

Сибирьтелеком

В статье рассмотрен вопрос применения тензорного метода для анализа надёжности алгоритма бизнес-процесса ортогональной структуры.

Суть тензорного метода анализа изложена в работах / 1 – 4 /. Применение тензорного метода к бизнес-процессам отражено в работах / 5 - 6 /.

В данной статье рассмотрен вопрос применения узлового метода анализа надёжности алгоритма бизнес-процесса, ортогональной структуры / 6 /.

1. На первом этапе узлового анализа ортогональной структуры алгоритма необходимо произвести выбор закрытых путей и преобразование их в открытые. Число закрытых путей в алгоритме равно числу контуров. В образовавшихся узловых парах выбираются произвольные направления совокупных величин времени наработки на отказ.

После сведения, ортогональной схемы к чисто-узловой, этапы анализа алгоритма полностью соответствуют этапам узлового анализа (до установления уравнения состояния исходного алгоритма). Затем находят систему уравнений для узловой топологии.

Полученная система уравнений позволяет получить численные значения для расчётов вероятности риска конкретной бизнес операции. Это позволяет оценить на стадии планирования бизнес- процесса возможные последствия и принять дальнейшие решение по отказу от бизнес-процесса или его организации.

Заключение: Впервые предлагается использовать тензорный анализ для исследования надёжности бизнес-процессов. В работах / 5,6 / на конкретных примерах показано, каким образом можно определить среднее время наработки на отказ (срыв сделки) в схеме алгоритма. Достоинствами подхода анализа на основе тензорной ме-