

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПЕРЕХОДНЫХ ПРОЦЕССОВ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМАХ.

Гернет Н.Д., Лисицкий В.Л.

Украинская Ассоциация «Женщины в науке и образовании»,
Украина, 61077, г. Харьков, пл. Свободы, 4,
Тел. +38-057-724-10-33, +38-050-302-07-74,
E-mail: gerlisnd@gmail.com, nadezhdadg@yandex.ru

Развитие организационной системы (ОС) представляет собой совокупное изменение во взаимосвязи её количественных, качественных и структурных категорий на временном интервале, содержащем конечную последовательность стационарных интервалов. Каждому установившемуся процессу развития ОС соответствует своя стратегия функционирования и развития, обеспечивающая движение ОС в зафиксированное целевое состояние. Смена одной стратегии развития ОС другой требует стратегических изменений следующих типов: кардинальная перестройка; глубокое реформирование; умеренное преобразование; обычные изменения; неизменное функционирование (установившейся режим). Потери ОС за время переходного процесса определяется длительностью и качеством переходного процесса, зависящих от свойств человеческого ресурса (лицо, принимающие решение; коллектив; персонал). Основной трудностью моделирования индивидуального и группового поведения сотрудников ОС является невозможность установления устойчивых зависимостей и закономерностей. Поэтому предлагается ОС рассматривать как информационную систему с обратной связью, содержащую четыре агента, образующих контур управления стратегическими изменениями в ОС. Первый агент представляет собой центр управления стратегическими изменениями, второй агент воплощает в себе инерционные свойства ОС, третий – память ОС, четвёртый – ригидные свойства ОС, обусловленные индивидуальным и групповым сопротивлением сотрудников осуществляемым изменениям. Структура контура управления, образованная агентами, определяет метод осуществления стратегических изменений. Так контур управления, представляющий собой конвейерную схему взаимодействия всех четырёх агентов, отражает последовательный метод осуществления стратегических изменений, при котором сначала идёт обучение персонала ОС, а затем осуществление стратегических изменений в ОС с обученным персоналом. Контур управления, образованный последовательно взаимодействующими центром, ригидным агентом и агентом, образованным параллельно взаимодействующими инерционным агентом и агентом с памятью, отражает метод «шоковой терапии». При этом процесс обучения и реализации стратегических изменений происходит одновременно. Свой содержательный смысл имеют методы, задаваемые другими структурами контура управления. Для каждой структуры контура управления строится информационная модель, переходной процесс в которой описывается неоднородным дифференциальным уравнением второго порядка с постоянными коэффициентами и начальными условиями стратегических изменений. В заключение доклада рассматриваются вопросы определения численных значений параметров всех четырёх агентов.