

МОДЕЛИ АЛГОРИТМОВ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Р. Р. РАХМАТУЛЛИН

radik@ugatu.su

ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет» (УГАТУ)

Поступила в редакцию 10 июня 2015 г.

Аннотация. Предлагается методика систематизации стандартных алгоритмов управленческих действий на основе имитационного эксперимента, позволяющего смоделировать стандартные схемы поведения управляемых и управляющих систем, которые определяют перспективы перехода сырьевой экономики переходного периода на инновационный путь развития.

Ключевые слова: имитационное моделирование, престиж труда руководителя, особенности современного этапа развития управленческой деятельности, хранилище схем моделей, алгоритм управления, нелинейность процессов управления, субъективно-культурная природа управления.

Введение

В различных областях профессиональной деятельности все более важное значение приобретает имитационное моделирование. Особенно это касается социально-экономических систем, связанных с инновационной деятельностью. Это обусловлено следующими обстоятельствами. Управление инновационной деятельностью требует все более точных прогнозов, что вызывает появление все более сложных моделей, учитывающих разнообразные факторы, влияющие на прогнозируемый процесс. Другая причина широкого использования имитационных моделей состоит либо в высокой стоимости реальных экспериментов, либо в невозможности проведения экспериментов, например, при проведении маркетинговых исследований инновационных продуктов в условиях неустойчивой экономической ситуации, когда невозможна достоверная оценка спроса на инновационную продукцию даже на краткосрочную перспективу. В этих условиях имитационное моделирование становится одним из основных инструментов изучения и прогнозирования процессов.

Имитационное моделирование позволяет описать взаимодействие всевозможных элементов сложной системы, что делает имитационный эксперимент мощным средством отображения реальных систем. При этом появляется возможность осуществить декомпозицию сложной системы на отдельные подсистемы. Исходя из ус-

ловий подобности, взаимозависимости, характера и содержания процессов, протекающих в подсистемах, формируется структура модели, воссоздающая типовые схемы поведения управляемой части системы, адаптированной к архитектуре управляющей подсистемы [1].

Формирование структуры имитационной модели предусматривает выполнение следующих операций. Вначале необходимо выяснить, какие схемы поведения системы являются типичными. С этой целью все процессы необходимо представить в виде конвейерной модели различной степени сложности. В соответствии с типологией технологического процесса можно выделить схемы, соответствующие разным моделям, каждая из которых является базой для моделирования последующего уровня управления. Прежде чем начать моделирование, необходимо сбалансировать процессы генерации задач (выпуск изделий, появление инициирующей информации) и их перемещения (транспортировки изделий, доведения управленческого решения до подчиненных) с учетом временного фактора и возможностей исполнителя. Имитационная модель транспортной задачи позволяет, используя метод интеграции, подбирать оптимальные соотношения значений параметров реального процесса. Это касается также количества исполнителей и характеристик производства, реализации и переадресации задач. Важную роль играет модель оптимизации процесса, которая решает задачи по минимизации затрат на

резервные устройства, отражающие потенциальные убытки от вынужденного простоя основных устройств. В качестве устройств может выступать как оборудование, так и исполнители задач (рабочие, руководители). При моделировании учитывается время, потраченное, например, на ремонт оборудования или функциональное перераспределение работников на период их временной не востребоваемости. Затем вступает в работу модель пакетной отработки. Она отражает специфику управленческой деятельности, носящей выраженный информационный характер. Данная схема – модель вычислительной системы, работающей в пакетном режиме. На ее входе имеется блок заданий, каждое из которых извлекается и загружается в оперативную память. В отношении менеджерской деятельности данная информация рассматривается в контексте оценки управленческих задач по фактору времени. В качестве оперативной памяти выступает план или регламент, а под емкостью памяти понимается годовой нормативный план и годовой фонд рабочего времени [2].

Таким образом, сформированные алгоритмы управленческих действий являются хранилищем моделей типа «как есть» и «как должно быть», способных к накоплению и саморазвитию посредством использования базовых типовых моделей, а так же фиксации в процессе имитационной и реальной деятельности принципиально новых алгоритмов или вариантов действий, построенных на основе анализа. Накопление массива типовых алгоритмов управленческих действий дает возможность конструировать соответствующие должностные регламенты, учитывающие стоимостную оценку и содержание деятельности, характер организационных структур и критерии лучшего результата на основе имитационного моделирования.

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИТАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ АЛГОРИТМОВ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Имитационные модели алгоритмов управления инновационной деятельностью обладают рядом характерных особенностей, среди которых мы выделим следующие:

- наличие в модели случайных внешних характеристик;
- наличие в модели неопределенных внутренних факторов;
- наличие в модели внешних управлений, т.е. управлений, которые должны задаваться «извне» экспертами для того, чтобы организо-

вать целенаправленную деятельность по достижению поставленных целей;

- существенная нелинейность процессов управления инновационной деятельностью;
- наличие в модели факторов культурных ценностей;
- учет в модели субъективно-культурной природы управления;
- взаимодействие с исследованиями, выполняемыми гуманитарными средствами, в частности, с социологическими исследованиями.

Имитационная модель необязательно должна обладать всеми этими качествами одновременно, но полнота их учета определяет адекватность разработанной модели. Охарактеризуем роль и значение перечисленных качеств.

ВЛИЯНИЕ СЛУЧАЙНЫХ ВНЕШНИХ ХАРАКТЕРИСТИК И НЕОПРЕДЕЛЕННЫХ ВНУТРЕННИХ ФАКТОРОВ

В условиях стохастичности, неопределенности социально-экономического развития социума и его особенностей как «общества всеобщего риска», меняется природа и функциональное содержание управленческой деятельности. Сегодня синергетическая, интерсубъективная парадигма управления вытесняет линейную, классическую модель, основанную на жестком детерминизме и принципах диктата. Это обуславливает наличие в моделях случайных внешних характеристик. Если в модели имеются случайные внешние характеристики, то внутренние факторы, определяющие процессы в модели, становятся неопределенными. Часто при формализации этих факторов используют методы стохастической неопределенности. В результате имитационные эксперименты в таких стохастических моделях воспроизводят реализации случайного процесса. Для того, чтобы достоверно определить статистические характеристики случайного процесса, необходимо выполнить определенное количество таких реализаций, которое оценивается средствами математической статистики в ходе самих экспериментов. Следовательно, необходимо многократно воспроизводить течение процесса с помощью его имитационной модели. Способ вычисления статистических характеристик случайных процессов путем многократного воспроизведения его течения с помощью модели этого процесса как раз и является основой имитационного моделирования.

Однако стохастическая природа не является исчерпывающей характеристикой имитационных моделей рассматриваемого класса. С целью более детальной идентификации проблем организации инновационной деятельности раскроем

социально-экономические аспекты современного этапа ее развития.

УПРАВЛЕНИЕ КАК ОРГАНИЗАЦИЯ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сегодня становится ясным, что управление развитием инноваций как вид деятельности, во многом определяет будущее состояние общества. Инновационное развитие во всем мире обусловлено необходимостью постоянного повышения и удержания конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. При этом использование инноваций дает предприятиям возможность эффективно конкурировать с производителями аналогичной продукции, привлекать новых потребителей, улучшать финансовые результаты работы. Уровень конкурентоспособности предприятия наиболее значимо зависит от технологического уровня предприятия. Кроме того, нужно учитывать глубину инновационных процессов на предприятии, поскольку к росту конкурентоспособности приводят не все инновации, а только те, что ориентированы на новые рынки и сопровождаются оригинальными разработками. Многими исследованиями отмечается отсутствие у российских предприятий интереса к инновационному развитию как таковому. Известны следующие факты сложившейся ситуации [6]:

- уже на начальной стадии инновационной цепочки прослеживается низкая эффективность отечественных исследований, имея 12% численности ученых в мире, в России создается лишь 0,3% мировой наукоемкой продукции;

- что касается данных о конечной стадии инновационной цепочки: только 7-10% продукции РФ является инновационной в сравнении с 70–80% объемов инновационной продукции в развитых зарубежных странах;

- доходность венчурного бизнеса в России составляет 10-15%, а на Западе - 40%.

Историческая практика подтверждает, что управление как социальное явление возникает и развивается с зарождением и эволюцией общества. В процессе усложнения социальных систем, общественного разделения труда совершенствуется практика управления и осуществляется институционализация управленческой деятельности. В целом управление имеет двойственную природу: с одной стороны, оно выступает как свойство социальных систем по сохранению и улучшению их качественных характеристик, с другой – это деятельность субъектов управления по стабилизации и оптимизации социальной системы и по удовлетворению по-

требностей элементов систем. Особенность управленческого труда заключается в необходимости и возможности осуществления организации взаимодействия людей в процессе материального или духовного производства, в координации и согласовании индивидуальных действий, их интересов для достижения общих целей. По сути, управленческий труд выступает руководством почти всеми видами деятельности и, обладая свойством всеобщности, пронизывает их. В диалектической взаимосвязи объективных и субъективных факторов управленческого воздействия на социальные процессы приоритетное значение приобретает целенаправленная деятельность субъектов управления. В системе управления решающую роль играют конкретные люди, призванные практически осуществлять целенаправленное упорядочивающее воздействие в процессе выработки, принятия и реализации управленческих решений, вследствие чего происходит смена социальных систем, событий и явлений.

Чтобы избавиться от неэффективной сырьевой экономики переходного периода, в области управления инновационным развитием необходимо решить следующие проблемы:

- развивать государственно-частное партнерство;

- создать научную базу для национальной инновационной системы;

- повысить инновационную активность российской экономики, в том числе за счет разработки эффективных имитационных моделей инновационного развития;

- осуществить подготовку кадров нового мышления.

НЕЛИНЕЙНОСТЬ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ

Как отмечалось ранее, инновационное развитие происходит в условиях неопределенности, при наличии многообразных элементов стихийности и случайности. В этих условиях управление должно быть гибким, иметь творческий характер, уметь приспосабливаться к вызовам времени. Как утверждают западные теоретики в области управления Г. Кунци и С. О'Доннел «...процесс управления есть искусство, суть которого состоит в применении науки (основ организационного знания в области управления) к реальностям любой ситуации». То есть в условиях ситуационного развития становится важной необходимостью формирование у субъектов управления «нелинейного мышления». Основные его принципы должны отличаться высоким интеллектуальным содержанием.

ем и отражать альтернативность развития, возможность и умение выбора путей, адекватных интересам человека, недопустимость абсолютизма и навязывания путей развития различным социальным системам, влияния каждой личности на социальные процессы [3].

ФАКТОРЫ КУЛЬТУРНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Особая ставка в процессе развития субъектов управления делается на молодежь, ибо она представляет собой наиболее активную часть электората, ту социально-демографическую группу, которая в обозримом будущем займет руководящие посты. Поэтому большое значение имеют мотивация, культурные установки, убеждения, ценности, сложившиеся в сознании молодого поколения, которые окажут влияние на качества руководителя, а значит, на характер, цели и задачи управленческой деятельности в будущем. Как отмечает в своей работе Дж. Масионис, «Культурные ценности и убеждения влияют не только на наше восприятие окружающей среды, но и формирует ядро личности» [4]. В процессе общения, познания, взаимодействия с социальной средой, происходит усвоение социальных ролей, ценностей и норм. Мотивы деятельности личности, выбор поступка во многом определяются ценностными ориентациями.

СУБЪЕКТИВНО-КУЛЬТУРНАЯ ПРИРОДА УПРАВЛЕНИЯ

Можно утверждать, что эффективность управления зависит от культуры управленческой деятельности, которая распространяется на все социально-экономические процессы и отношения. Значение культурного фактора и интеллектуальная составляющая в управленческой деятельности, как отмечают исследователи, играют первостепенную роль, особенно в условиях нестабильности, роста социального напряжения и конфликтности российского общества.

Безусловно, жизнеспособность и эффективность управления в современных условиях обусловлена формированием и развитием высокого уровня интеллектуального потенциала субъектов управления. Подготовка руководящих управленческих кадров, морально и профессионально отвечающих требованиям, имеет судьбоносное значение для нашей страны. Субъективный фактор в управлении выражается в слиянии интеллектуального потенциала личности и результатов его реализации. От качества управленческой деятельности, которое определяется уровнем про-

фессионализма, компетентности, нравственности, знаниями и умениями, творчеством, зависит конкурентоспособность организации, направление и ход общественного развития, функционирование политической системы, характер политического режима и уровень свободы индивида. То есть уровень развития этих базовых качеств интеллектуального потенциала личности актуализируют реализацию функций управления. Однако само по себе наличие высокого интеллектуального потенциала еще не является гарантией высокого культурного уровня субъектов управления, профессионального успеха и социального прогресса [5].

Действенность таких регуляторов, как семья, образование, рыночные ассоциации, общественные организации, наука, нормы морали, идеология, практика управленческой деятельности определяют уровень интеллектуальных и творческих возможностей каждой личности, ее социальную зрелость, нравственные позиции и ответственность за принимаемые решения и возможности их оптимальной реализации, то есть культура субъектов управления непосредственно вплетена в общую культуру. Управленческая деятельность в любой социальной системе базируется на сложившейся и существующей системе культурных ценностей. Взаимоотношения культуры управленческой деятельности и общей культуры имеют двойственную природу: с одной стороны управленческая культура является неотъемлемой характеристикой развития общества, мощным детерминантом социальных изменений, с другой – общая культура в конкретных исторических условиях выступает как культурная среда, которая формирует культуру субъектов и объектов управления, создает определенные возможности для дальнейшего развития.

Следовательно, необходимо признать, что управление, являясь субъективной деятельностью конкретной личности, основывается на двух основополагающих факторах. С одной стороны, это уровень общей культуры, который включает потребности, интересы, установки, нравственные ценности, интеллектуальные способности, сформировавшиеся в процессе социализации. С другой стороны – уровень культуры управленческой деятельности, который достался от предыдущих поколений и существует объективно в виде сложившихся управленческих норм, ценностей и представлений.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В целях выяснения ценностных ориентации и отношения современной молодежи к управленческой деятельности и к личности управленца, в мае-июне 2010 г. комитетом по молодежной политике администрации города Уфы совместно с кафедрой социологии и политологии Уфимского государственного авиационного технического университета было проведено комплексное социологическое исследование молодежи столицы республики Башкортостан «Молодежь столицы сегодня: штрихи к социальном портрете», в котором автор принимал непосредственное участие. Участники опроса были распределены на три возрастные категории: от 14 до 16 лет (учащиеся старших классов школы), от 17 до 23 лет (работающие и студенты); от 24 до 30 лет (взрослая жизнь: работа, вступление в брак, рождение ребенка и т.д.). Объем выборки составил 1000 респондентов. Задачами данного исследования были выяснение ориентации молодежи на управленческую деятельность, определение наиболее важных качеств современного руководителя и выделение действенных и эффективных каналов, способствующих успеху в карьере руководителя с точки зрения молодежи.

Стереотипы руководителя. В представлении молодежи о качествах современного руководителя, способствующих его карьерному росту, прослеживается некоторая противоречивость. С одной стороны, сложился некий идеализированный тип управленческой культуры, который формировался в процессе образования, на основе общечеловеческих универсалий культуры, с другой – личный опыт, реальный уровень культуры управления, с которым сталкивается молодежь в жизни, меняют ее отношение к управленческой деятельности и к личности руководителя.

Престиж труда руководителя. На вопрос: «Кем вы хотели бы работать?» респонденты ответили так:

- «руководителем собственного предприятия» изъявили желание работать 66,9%;
- «руководителем государственного предприятия» – 10%;
- наемными работниками на частных и государственных предприятиях - лишь 14,9% (5,9% и 9,0% соответственно).

Различий в предпочтениях между мужчинами и женщинами не прослеживается. В целом молодежь преимущественно ориентирована на руководящую работу (76,9%), в процессе управ-

ления в основном доминирует ориентация на частный сектор (72,8%).

Несмотря на достаточно высокий процент желающих открыть свое дело и быть его руководителем, с возрастом амбиции у молодежи уменьшаются. Если 70,2% респондентов в возрасте от 17 до 23 лет хотят быть руководителями собственного предприятия, то это желание у молодежи в возрасте от 24 до 30 лет (люди, вступившие во взрослую жизнь, имеющие работу, детей и т.д.) остается у 57,5%. Причем с возрастом увеличивается число желающих быть руководителем государственного предприятия от (8,3% до 14,4%) и наемным работникам государственного предприятия (от 7,3% до 13,8%).

Дифференциация предпочтений управления социальными группами. Что касается участников опроса, выделенных по основному занятию, то работающая (11,7%) и безработная молодежь (15,2%) также преимущественно ориентированы на работу по найму в государственные структуры, чем учащаяся молодежь (6,4%). Хотя все три группы предпочитают работать на госпредприятиях, нежели наниматься в частный сектор (7,0, 10,9 и 4,6%). 12,1% работающей молодежи хотели бы быть руководителями госпредприятия. Таким образом, молодежь, попадая в реальный сектор экономики, столкнувшись с социальными и экономическими проблемами, с возрастом начинает реально оценивать уровень экономических, социально-политических, культурных условий для реализации интеллектуальных возможностей, удовлетворения потребностей в саморазвитии и мотивации к творческой управленческой деятельности. Более взрослые респонденты, предпочитая работать в государственных структурах, осознают ценность и необходимость социальной защищенности, уменьшение неопределенности.

Тенденция роста престижа госсектора свидетельствует о слабой социальной поддержке развития малого и среднего бизнеса, об отсутствии экономических технологий и предпосылок подготовки, а также подбора кандидатов на средние и высшие управленческие должности, хотя объективно потребность и желание в этом несомненны. К положительному явлению следует отнести то, что стремящихся повысить свой профессиональный уровень среди работающих в настоящее время подавляющее большинство (79%). При этом желание сменить свою работу в будущем высказывали 32% опрошенных, что свидетельствует об уровне притязаний работающей столичной молодежи. Не имеют никаких планов в отношении дальнейшей трудовой деятельности только 17% рабо-

тающих, тогда как почти половина респондентов высказывались о том, что стремятся продвинуться вверх по служебной лестнице. Карьерные устремления свойственны для 46% опрошенных. Однако реален, по их мнению, карьерный рост только для 15%.

Качества руководителя. Следует особо отметить, что современная молодежь предъявляет достаточно высокие требования к руководителям. На вопрос: «Какими наиболее важными качествами должен обладать руководитель?» было предложено десять вариантов ответов: грамотность; справедливость; честность; открытость; компетентность; ум, высокий интеллект; такт; принципиальность; работоспособность; требовательность; другие варианты.

В ранжировке ответов по предложенным вариантам, несмотря на некоторые различия по предпочтениям, достаточно четко выделились четыре главных качества руководителя: ум, высокий интеллект; справедливость; честность; грамотность. Молодежь, имеющая среднее, среднее специальное образование и работающая молодежь на первое место поставила грамотность (49,6, 47,7, 45,8% соответственно), очевидно, отождествляя ее с умениями и навыками руководителя. 47,4% респондентов со средним образованием и 44,1% – со средним специальным образованием выделили справедливость, поставив это качество на второе место. Ум, высокий интеллект занял третью позицию. Четвертое место досталось честности и открытости.

Люди с незаконченным высшим (52,1%) и высшим образованием (52,7%) предпочтение отдали такому качеству, как ум и высокий интеллект. В целом молодежь высоко ценит в современном руководителе интеллект, ум, компетентность, грамотность, и в тоже время предъявляет морально этические требования. Однако практика функционирования нашей управленческой системы показывает, что кровнородственные, верноподданнические, национальные, земляческие, клиентальные принципы формирования управленческих кадров подменяют требования компетентности. Обретение покровителя, вхождение в «команду», работающую на влиятельного лидера, весомее таких качеств, как высокая квалификация, образованность, интеллектуальная самостоятельность, исполнительность, честность. На многих предприятиях продвижение по карьерной лестнице часто определяется стажем, опытом работы, количеством вместе проработанных лет. В основном молодежь считает, что работа для них – не более чем средство заработать денег (31%), а на вопрос о том, что могло бы Вас заставить работать

лучше, возможность больше заработать отметили 59% работающей молодежи. Лишь отчасти работа – это возможность заниматься любимым делом (17%), раскрытие творческого потенциала (7%), ведь возможность проявить себя, свои способности на работе имеется только у 13% работающих респондентов.

Как показали результаты наших исследований, по мнению молодежи, наличие высокого интеллекта, образования и квалификации еще не дают возможности добиться успеха в карьере руководителя. Из семи предложенных вариантов, помогающих добиться успеха в карьере руководителя (личные качества, образование и квалификация, связи с нужными людьми, высокий интеллект, деньги, национальность, другое), вариант «высокий интеллект» занял устойчивую пятую позицию у всех групп опрашиваемых, (кроме людей, имеющих отношение к высшему образованию: они определили этот показатель на четвертое место), оставив позади себя варианты «национальность» и «другое». Такие показатели, «как личные качества и связи с нужными людьми» оказались наиболее предпочтительным чем образование и квалификация. Если большинство молодежи от 14 до 16 лет (48,0%), от 17 до 23 лет (57,1%) поставила личные качества на первое место, образование и квалификация (38,2%, 41,3%) – на второе, то люди старшей возрастной группы (49,7%) связи с нужными людьми посчитали главным фактором карьерного роста. Вторую позицию заняли личные качества (49,1%), третью – образование и квалификация (38,3%). Причем такой фактор, как деньги, играет немаловажное значение для карьерного роста в представлениях молодежи: все группы респондентов поставили его на четвертую позицию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе рассмотрены основные аспекты построения имитационных моделей алгоритмов управления инновационной деятельностью с учетом таких плохо формализуемых факторов как субъективно-культурная природа управления. Показано, что хотя культура управленческой деятельности основана на сложившихся нормах и ценностях культуры, но особенность управленческой деятельности требует сознательного упреждения логики социального развития. Прагматизм культуры управленческой деятельности заключается в прогнозировании развития ситуации с учетом динамично изменяющихся требований социально-экономической системы, в непрерывном развитии профессионализма, накоплении знаний,

умений навыков. Поэтому важным фактором формирования управленческой культуры является разработка соответствующих имитационных моделей. В рамках задач, связанных с созданием таких моделей, важное место отводится методам совершенствования и оптимизации самого процесса управления, основанного на механизмах целенаправленного формирования высокой управленческой культуры, прежде всего у молодежи, повышения ее интеллектуально-потенциала как будущего субъекта управления. В этом процессе большую роль играет система социальных институтов, прежде всего семьи, образования воспитания, формирующих интеллектуальные, коммуникативные, организаторские, профессиональные качества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Денисенко В. А.** Основы образовательной логики - Калининград: Издательство КГУ 2008. 317с.
2. **Ефремова Н. А.** Логистика производственного управления. Саратов: ССЭИ, 2014. 145 с.
3. **Кунц Г., О. Доннел.** «Процесс управления - есть искусство». М.: Издательство-Искусство 400с. 2011
4. **Масионис Д.** Культурные ценности. М.: Культурное наследие, 2014. 514 с.
5. «Гражданский кодекс Российской Федерации» от 30.11.1994 N 51-ФЗ, ст. 28.
6. **Гунин В. Н.** Инновационная активность предприятий: сущность, содержание, формы. М.: ГУУ, 2011. 258 с.

ОБ АВТОРЕ

РАХМАТУЛЛИН Радик Рауитович, Соискатель. Дипл. инж.-системотехник (УГАТУ, 1995). Готовит дис. о разработке и применении методов теории упр. к задачам упр. в социальной сфере.

METADATA

Title: Models of algorithms of management of innovative activity.

Authors: R.R. Rakhmatullin

Affiliation: Ufa State Aviation Technical University (UGATU), Russia.

Email: radik@ugatu.su.

Language: Russian.

Source: Vestnik UGATU (scientific journal of Ufa State Aviation Technical University), vol. 19, no. 2 (68), pp. 200-206, 2015. ISSN 2225-2789 (Online), ISSN 1992-6502 (Print).

Abstract: The technique of systematization of standard algorithms of administrative actions on the basis of the imitating experiment allowing to simulate standard schemes of behavior of the operated and operating systems which define prospects of transition of a raw economy in transition on the innovative way of development is offered.

Key words: imitating modeling, prestige of work of the head, feature of the present stage of development of administrative activity, storage of schemes of models, algorithm of management, nonlinearity of management processes, is subjective - the cultural nature of management.

About authors:

RAKHMATULLIN, Radik Rautovich, Competitor. Dipl. the systems engineer (UGATU, 1995). Prepares a yew. about development and application of methods of the theory of management to problems of management in the social sphere.