**Содержание**

Введение

1. Характеристика внутренней среды и методы анализа ее динамики социально-организованной системы

1.1 Понятие динамики внутреннего состояния системы

1.2 Структура внутреннего состояния системы

1.3 Особенности изменения искусственной составляющей

1.4 Особенности изменения естественной составляющей

2. Характеристика и анализ внутренней системы муниципального учреждения «Областной госпиталь ветеранов войн»

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Стратегия – это генеральное направление движения, генеральный путь (дорога), генеральная линия действий, то есть основное, ведущее направление движения (программа действий) доя достижения каких-либо целей.

Цель и стратегия как направления к достижению цели – это, прежде всего, абстрактные мыслительные конструкции, замысел в форме определенных программ последовательного поэтапного достижения цели, предшествующих реальным действиям. Каждый вариант стратегии, с одной стороны, предопределяет соответствующий необходимый (проектный, предполагаемый) набор тактических средств, а с другой стороны, реальное наличие тех или иных тактических средств, приемов, способов вынуждает, ограничивает применение вполне определенных вариантов стратегий.

Современное стратегическое управление включает такой вид управленческой деятельности как анализ и прогноз внутренней среды того объекта, к деятельности которого применяется стратегическое управление.

Любая организация находится и функционирует в среде. Каждое действие всех без исключения организаций возможно только в том случае, если среда допускает его осуществление. Внутренняя среда организации является источником ее жизненной силы. Она заключает в себе тот потенциал, который дает возможность организации функционирование, а, следовательно, существовать и выживать в определенном промежутке времени. Но внутренняя среда может также быть и источником проблем и даже гибели организации в том случае, если она не обеспечивает необходимого функционирования организации.

Все это обусловило актуальность выбранной темы исследования. Основная цель исследования – дать теоретическое и практическое обоснование важности анализа динамики внутреннего состояния системы в стратегическом управлении. Данная цель определена следующие задачи: теоретически охарактеризовать динамику внутреннего состояния системы; на практическом примере показать технологию анализа динамики внутреннего состояния системы.

**1. Характеристика внутренней среды и методы анализа ее динамики социально-организованной системы**

**1.1 Понятие динамики внутреннего состояния системы**

Постоянное изменение является имманентной сущностью социальных систем. В отличие от живых систем, в искусственно организованных социальных системах жизнедеятельности наряду с объективными, естественными изменениями происходит изменения искусственные как результат организации производственных процессов деятельности. Причем искусственные управляемые изменения организации должны обязательно учитывать естественные изменения: природно-климатические характеристики, «Старение» и износ оборудования, зданий, сооружений, психофизиологические изменения работников организации и т.п. Более того, помимо объективных структурных и качественных изменений всех материальных элементов организации необходимость организационных изменений обусловлена также и «объективными» изменениями экономических параметров внешней среды (инфляции, колебания цен на рынках и т.п.) и личностным развитием работников организации, происходящим вне организационных рамок и независимо от потребностей социальных систем.

Процессы изменения или динамика происходят в трех основных направлениях:

* развитие или прогресс;
* функционирование или сохранение на одном и том же уровне;
* регресс (возвращение назад) или сокращение, снижение достигнутого уровня.

Применительно к социальным системам, такое определение изменений является достаточно условным, так как постоянное изменение объективного мира требует обязательно соответствующих изменений метасистем с целью обеспечения выживания этих элементов. С этих позиций любые изменения социальных систем, адекватные изменениям внешней среды, должны рассматриваться как процесс развития для данной системы, если они обеспечивают ее выживание [1].

**1.2 Структура внутреннего состояния системы**

Сущность любых организационных изменений обусловлена тем, что включается в понятие «организация» как социально-экономической системы. Рассмотрение организации как системы автоматически предполагает выделение организации из окружающей среды и наличие в системе соответствующих элементов, функционально взаимосвязанных между собой и с окружающей средой. Грубо говоря предполагает выделение таких понятий, как внешняя среда и внутренняя среда.

Основными элементами внутренней среды организации являются:

* сырье и материалы – как предмет деятельности;
* система технических средств, информация, финансы и персонал организации – как средства деятельности;
* организационные условия деятельности;
* результат деятельности – готовая продукция (услуги).

Все элементы в процессе деятельности взаимосвязаны между собой во времени и в пространстве.

По составу основных элементов все элементы могут быть разделены на две различные категории:

* живые, естественные и
* неживые (искусственные).

Таким образом, организация как социально-экономическая система предоставляет собой единство естественной и искусственной составляющих.

Характеристика **естественной составляющей** внутренней системы организации.

Индивидуальность (уникальность) каждого отдельного человека, включаемого в совместную деятельность в рамках организованной системы деятельности, приводит каждый раз к уникальным (единственным в своем роде) композиционным сочетаниям по человеческому «материалу». Таким образом, организации, рассматриваемые как специализированные системы человеческой деятельности, с позиций субъектной (человеческой) составляющей, приобретают особый специфический признак, отличающий их от всех прочих системных объектов – уникальность или неповторимость. Поэтому проектирование, создание, функционирование и изменение организации, то есть ее динамики всегда должно быть и есть индивидуально, конкретно, применительно к наличному кадровому ресурсы. Соответственно состав, структура, разделение, кооперация и формы организационной деятельности в значительной степени будут определяться специфическими индивидуальными особенностями (возможностями) наличного кадрового ресурса [1].

Характеристика **искусственной составляющей** внутренней системы организации.

В качестве искусственной составляющей выступают организационные условия, предмет, средства, способы и нормы деятельности. В отличие от естественной составляющей организации, обладающей свойством уникальности и не поддающейся адекватному описанию, искусственная ее составляющая, вследствие возможности ее формализованного описания, может быть в определенной степени классифицирована и типизирована и нормативно описана. В практике управления принято такое обозначение искусственной составляющей, как техническое и организационное проектирование. Объектом технического проектирования являются процессы материального производства, а объектом оргпроектирования – функциональные процессы и системы управления.

Таким образом, организация как система специализированной деятельности является социальным **искусственно-естественным образованием**, где в качестве искусственной составляющей выступают организационные условия, предмет, средства, способы и нормы деятельности, а в качестве естественной составляющей – индивидуальные, личностные качества субъектов деятельности – людей, включенных в организационную деятельность [1].

Хотя жесткость формализации, регламентации и нормативной заданности организационных условий, предмета, средств, способов и норм деятельности обусловлена материальной технико-технологической основой данной организационной деятельности, то есть системой машин, зданий и сооружений, а также нормативно-правовой системой общества, регулирующей все отношения организации, однако личностная индивидуальная проявленность деятельности людей в организации занимает не последнее место.

Как правило, изменения искусственной составляющей организованных социальных систем объективно обусловлено понятием научно-технического прогресса, а естественной составляющей – понятием личностного развития человека и общим уровнем культурного развития общества. Именно параметры этих понятий и выступают в качестве критериальной оценки характера изменений социальных систем различного уровня.

Изменение отдельных составляющих организационной деятельности оказывает неоднозначное влияние на изменение интегральных экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности социальных организованных систем. Причем, если изменение искусственной составляющей, объективно обусловленное научно-техническим прогрессом, по существу, всегда является прогрессивным, то одновременно с этим изменение естественной составляющей (для большинства работников организованных социальных систем) может осуществляться в обратном направлении, вследствие того, что автоматизация и компьютеризация производственной и организационно-управленческой деятельности приводит к вытеснению человека из сферы творческого труда в сферу технического обслуживания автоматических устройств и операторской деятельности, которые не требуют высокого профессионального и личностного развития человека. Поэтому характер изменений организованных систем в целом и их отдельных составляющих могут не совпадать. Оценить характер изменений организованных систем в целом и их отдельных составляющих могут не совпадать. Оценить характер изменений социальных организованных систем в целом можно лишь на основании системного критерия эффективной целесообразности организационных изменений. При этом, очевидно, критерии и сам характер изменений отдельных составляющих (подсистем) и элементов организованных систем будет существенно различаться и могут не совпадать с характером изменения организации в целом [1].

**1.3 Особенности динамики искусственной составляющей**

Изменения искусственной составляющей социальных организованных систем, вследствие объективного характера научно-технического прогресса, всегда носят прогрессивный характер и реально могут рассматриваться как развитие (даже в тех случаях, когда происходит сокращение производства, так как это, по существу объективно является основой замены устаревающей технологии на современные). Критериальной основой прогрессивных изменений искусственной составляющей внутренней среды является качество продукции в системной взаимосвязи трех групп параметров: потребительско-технологических свойств, экономических и экологических параметров, связанных с обеспечением безопасности человека в экосистеме (как в сфере производства, так и потребления).

Учитывая относительно высокие темпы научно-технического прогресса по сравнению с длительностью этапов «жизненного цикла» продукции: от идеи и конструкции до ее индустриального производства (конструирование, проектирование производства, строительство предприятий по производству продукции и освоение производства и массовое производство продукции), при оценке перспектив развития искусственной составляющей социальных организованных систем и принятии стратегических решений необходимо ориентироваться на самые современные, самые совершенные в экономическом отношении технологии производства продукции, причем освоенные индустриальным (промышленным) производством, прежде всего активной части производственных процессов – системы основного технологического оборудования [4].

**1.4 Особенности динамики естественной составляющей**

Особенности изменения естественной составляющей организации проявляются через социально-экономические программы развития организации. Это касается прежде всего тех сфер жизнедеятельности человека, которые непосредственно обусловливают его эффективное использование в организации как полноценного работника: социальный пакет, организация питания непосредственно на работе и др. Это косвенно влияет на экономическую эффективность производственной деятельности.

Организация стремится развивать не только профессиональные качества работника, но и личностные характеристики, но только те характеристики, которые в достаточно узком диапазоне необходимы организации.

Целенаправленное изменение естественной составляющей (кадрового ресурса) в рамках отдельных организованных систем осуществляется только применительно к требованиям профессиональной деятельности именно в этой организации [3].

**2. Характеристика и анализ внутренней системы муниципального учреждения «Областной госпиталь ветеранов войн»**

Изменения, произошедшие в последние годы во всех сферах нашего общества, не могли оставить в стороне здравоохранение.

Но если макроэкономические последствия активного внедрения в здравоохранение рыночных отношений, введения обязательного медицинского страхования и других новаций, оказавших влияние на отрасль, проанализированы достаточно хорошо, то микроэкономический уровень исследован намного меньше.

Между тем экономические интересы медицинских учреждений, их финансово-хозяйственная деятельность определяют в конечном итоге не только эффективность макроэкономической политики, но степень достижения основных целей здравоохранения.

Если подходить глобально, то изменение условий хозяйствования во внешней экономической системе нашей страны за последние 10-15 лет повлияло особенно сильно, пожалуй, только на финансово-экономическую подсистему внутренней системы любого государственного медицинского учреждения, практически не затрагивая узко-профессиональной деятельности [7].

Областной госпиталь ветеранов войн является государственным унитарным предприятием, что позволяет отнести его к социально-организованным системам.

В рамках анализа внутренней системы рассматриваемого предприятия стоит подробно рассмотреть динамику изменений именного такой подсистемы внутренней системы, как финансово-экономический отдел.

Первое, что необходимо отметить, - это повышение значимости экономической службы в деятельности рассматриваемого предприятия, особенно в последние годы. Это связано с существенных изменением в последние годы характера экономической работы, ее содержания, функций. На первый план выходят новые профессиональные качества. Если раньше высококлассным специалистом считался тот, кто хорошо знал нормативам, приказы, жестко следовал инструкциям и т.д., то теперь определяющее значение приобретает творческий характер, умение грамотно решать возникающие проблемы. Труд персонала финансово-экономического отдела становится более свободным, творческим. Но одновременно возрастает и значимость принятых решений, ответственность за результаты своей работы. Финансово-экономическая работа становится более сложной и более трудоемкой.

Сложности, связанные с расширением источников финансирования, которые предполагают различные принципы планирования, оплаты труда, различные формы отчетных документов и т.д. Наряду с внедрением новых форм медицинской и финансовой документации это привело к увеличению объемов экономической работы, в том числе и за счет дублирования многих ее видов.

В связи с необходимостью быстрого реагирования на изменения внешней среды возрастают требования к динамичности и оперативности работы персонала финансово-экономического отдела.

Основные факторы, оказывающие влияние на динамику (изменения) направлений финансово-экономического отдела госпиталя являются следующие:

1. Изменения в хозяйственном механизме здравоохранения, вызвавшие необходимость коренной перестройки финансово-экономической работы.

2. Внедрение новых форм медицинской и бухгалтерской документации, обусловливающее учет более широкого круга показателей, которые могут быть использованы в качестве объекта экономической работы.

3. Компьютеризация деятельности бухгалтера-финансиста и экономиста и появление новых возможностей для повышения оперативности и масштабности планово-экономической работы.

4. Изменение статуса и превращение госпиталя в полноправного хозяйствующего субъекта с широкими правами в вопросах организации своей работы.

Рассмотрим более подробно такую составляющую рассматриваемой системы, как искусственная составляющая. Значительные изменения в последние годы претерпели не только направления финансово-экономической работы (новые методы тарификации труда, начисления заработной платы, планирование затрат, нормирование затрат, анализ экономической деятельности, бухгалтерская отчетность и т.д.), но и инструментарий финансовых служб - использование калькуляторов и бумажных документов практически заменено компьютерной техникой и электронной формой хранения информации. Компьютеризация деятельности финансово-экономического отдела рассматриваемой организации привела к качественному изменению не только в технических возможностях, но и методах экономической работы.

Учитывая явный недостаток программного обеспечения в сфере экономики здравоохранения, автоматизация предъявляет повышенные требования к компьютерной грамотности экономистов. Они не могут довольствоваться знаниями на уровне оператора ЭВМ, поскольку вынуждены если не самостоятельно разрабатывать компьютерные задачи, то выступать постановщиками разрабатываемых для них программ.

Областной госпиталь ветеранов войны не имеет отдела маркетинга. Поэтому финансово-экономический отдел вынужден отслеживать маркетинговую рыночную информацию, необходимую для планово-экономической работы своего учреждения.

В условиях рыночных отношений госпиталь постоянно сталкивается с проблемой нехватки кадров, связанной с тем, что оплата финансовых служб в коммерческих структурах гораздо выше, чем в государственных учреждениях, что вызывает постоянный отток кадров. В госпитале эту проблему решают, пересматривая тарифно-квалификационные характеристики, увеличивая разряды по оплате труда своих служащих.

Таким образом, в последние годы произошло существенное изменение характера труда персонала финансово-экономического отдела госпиталя - вместо расчетно-аналитической работа приобретает все явственнее управленческий характер. Экономисты и бухгалтеры начинают выполнять функции финансового управления. Тем самым экономист из счетного работника превращается в финансового менеджера занимающегося формированием финансовой политики госпиталя. От эффективности работы экономической службы во многом зависит эффективность работы всего госпиталя в целом.

Финансово-экономический отдел госпиталя является всего лишь одним из структурных подразделений госпиталя через свои цели и задачи пронизывает все остальные структурные подразделения всего госпиталя: организация работы по экономическому и финансовому планированию, направленному на рациональное использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов, выявление резервов и обеспечение эффективной деятельности по оказанию медицинской помощи.

Традиционная схема планирования развития стационарной медицинской помощи выглядела следующим образом:

1. Определение производственных мощностей госпиталя (количество коек того или иного профиля) исходя из численности ветеранов войны области и потребности в койках.

2. Расчет количества штатных должностей, необходимых для обслуживания этих мощностей, исходя из типовых штатных нормативов для данных видов медицинских учреждении.

3. Планирование объемов работы медицинского учреждения исходя из количества и структуры коек.

4. Определение потребности в финансовых ресурсах для содержания госпиталя исходя из штатного расписания, производственных мощностей и показателей работы коек (койко-дни и т.д.), то есть составление сметы расходов [6].

В связи с существенным изменением хозяйственного механизма госпиталя последовательность планирования принципиально изменилась, ориентировавшись не на ресурсы, необходимые на содержание медицинского учреждения, а на финансирование оказания определенных объемов медицинской помощи.

Новая этапность планирования работы госпиталя:

1. Определение объемов работы стационара исходя из реального уровня госпитализации ветеранов.

2. Определение производственных мощностей госпиталя (количество коек того или иного профиля) исходя из объемов работы.

3. Расчет количество штатных должностей медицинского персонала, необходимых для выполнения имеющихся объемов работ.

4. Определение потребности в финансовых ресурсах, необходимых ля выполнения имеющегося объема работ.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что динамика внутренней системы рассматриваемого персонала наблюдается особенно выразительно в работе такой структуры, как финансово-экономический отдел.

**Заключение**

Внутренняя среда организации является источником ее жизненной силы. Она заключает в себе тот потенциал, который дает возможность организации функционировать, а, следовательно, существовать и выживать в определенном промежутке времени.

Динамика или процессы изменения происходят в трех основных направлениях: развитие или прогресс; функционирование или сохранение на одном и том же уровне; регресс (возвращение назад) или сокращение, снижение достигнутого уровня. Динамика внутренней среды зависит от динамики внешней среды.

По составу основных элементов все элементы внутренней системы могут быть разделены на две различные категории: живые, естественные и неживые (искусственные). Таким образом, организация как социально-экономическая система предоставляет собой единство естественной и искусственной составляющих, то есть как система специализированной деятельности является социальным искусственно-естественным образованием, где в качестве искусственной составляющей выступают организационные условия, предмет, средства, способы и нормы деятельности, а в качестве естественной составляющей – индивидуальные, личностные качества субъектов деятельности – людей, включенных в организационную деятельность.

В данной работе теоретическое обоснование анализа динамики внутренней системы организации проведено на основании исследовательских трудов В.С.Соловьева, известного специалиста в области управления социальными организационными система.

Кроме этой поставленной и выполненной задачи в работе были выполнены задачи практического обоснования важности анализа динамики внутреннего состояния системы в стратегическом управлении: на практическом примере (государственное унитарное предприятие Областной госпиталь ветеранов войны) показана технология анализа динамики внутреннего состояния системы.

**Список использованных источников**

1. Кадыров Ф.Н. Управление экономическим службами лечебно-профилактических учреждений. – М., 2000. – 800 с.
2. Кадыров Ф.Н. Системы управления в здравоохранении. – М., 2003. – 336 с.
3. Соловьев В.С. Стратегическое управление. – Новосибирск, 2000. – 129 с.
4. Соловьев В.С. Формирование эффективных систем управления региональных и муниципальных образований. – Новосибирск, 2003. – 150 с.
5. Соловьев В.С. Организационное проектирование систем управления. – Новосибирск, 2002. – 135 с.
6. Соловьев В.С. Стратегический менеджмент. – Ростов н/Д., 2002. – 444 с
7. Соловьев В.С. Теория стратегического управления социальными организационными системами. – Новосибирск, 2000. – 498 с.