*КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ*

*КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И ФИНАНСОВ*

*ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ*

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

«Управление персоналом»

НА ТЕМУ:

«Формирование философии организации.

Российский и американский опыт»

Выполнила:

Студентка 5 курса,2 группы,

Заочного отделения

Амелина Е. М.

Проверила:

Осипова О. В.

КУРСК-2006

***СОДЕРЖАНИЕ:***

*Введение*

*1.1 Сущность социальной организации*

*1.2 Философия организации в системе наук*

*1.3 Подходы к управлению организацией*

* *современный западный менеджмент;*
* *китайские универсальные управленческие стратегии;*
* *общая теория управления.*

*Заключение*

*Список используемой литературы*

***Введение***

Человеческое общество включает в себя множество организаций - государственных, общественных и частных, коммерческих и некоммерческих и т.д. Организации- это важнейшая форма социальной деятельности человека. Они действуют в сфере идеологии и культуры, политики и экономики, науки и образования, медицины и спорта, обороны и безопасности. Каждый человек связан со множеством организаций: в них он учится и работает, отдыхает, общается, проводит досуг и лечится.

Любая человеческая организация представляет собой весьма сложный и постоянно изменяющийся «живой» организм. Ее деятельность имеет самые различные аспекты - стратегический и тактический, административно-правовой и технологический, информационный, психологический и др. Это сложный *конгломерат мотивов и интересов* составляющих ее людей и групп, *требующий увязки, координации и управления.* От качества управления организациями во многом зависит результативность их деятельности, а значит успешность, эффективность деятельности и качество жизни каждого отдельного человека и человеческого общества в целом. В свою очередь, эффективно управлять каждой отдельной организацией и обществом в целом невозможно, не понимая сущности организаций, закономерностей их становления и развития. Ключевым фактором и важнейшим источником успешности различного рода организаций и общества в целом является *научное управление,* компетентность и предприимчивость руководителя, *профессионализм менеджеров,* в целом *высокий уровень менеджмента* организации.

В соответствии с общепринятым пониманиемсоциальная организация в широком смысле характеризует способы упорядочения и регулирования действий отдельных индивидов и социальных групп. Разнообразные механизмы и формы социальной организации охватывают в том или ином виде все уровни и сферы взаимоотношений между людьми, выполняют интегра-тивную функцию и обеспечивают направляющее воздействие на поведение и деятельность индивидов со стороны социальной системы. Эти механизмы через социализацию и усвоение индивидами норм и ценностей, господствующих в данной социальной системе, создают условия и предпосылки участия людей в общественных отношениях, а через социальный контроль и систему санкций влияют на индивида таким образом, чтобы направленность и характер выбираемых им действий не выходили за рамки допустимого в данной системе.

В узком смысле социальная организация - это относительно автономная группа людей, ориентированная на достижение некоторой заранее фиксированной цели, реализация которой требует совместных и координированных действий.

***1.1 Сущность социальной организации***

Любая социальная организации представляет собой одновременно:

* средство, создаваемое и используемое для достижения определенных целей в сфере человеческой жизни и деятельности (экономика, политика, культура, наука и т.д.), как инструмент для решения соответствующих выдвинутым целям задач;
* административную (формальную) систему (структуру) обезличенных связей и норм, в которой объективируется управленческая деятельность;
* сложившуюся общность лиц, специфичную социальную микросреду, представляющую интерес с позиций управления.

В основе выделения указанных трех аспектов - специфичные свойства человеческой организации как социального явления. Эти свойства находятся в диалектическом единстве и лишь относительно самостоятельны. *Организацию* в первом из указанных аспектов *как средство, создаваемое и используемое для достижения политических, экономических, социальных, религиозных, культурных или иных целей,* характеризует, прежде всего, информация о целях создания и функционирования, задачах, выполняемых функциях, области деятельности организации.

Цель и подчиненные ей задачи организации связываются с теми результатами, которые организация стремится достигнуть. Так, извечным смыслом предпринимательской деятельности является получение прибыли. Вместе с тем все более широкое распространение получает мнение о том, что каждая коммерческая организация должна иметь определенные цели, отличные от получения прибыли, цели, которые оправдывают ее существование среди нас. В настоящее время на первый план все больше выдвигаются цели создания и развития ценностей корпоративной культуры бизнеса, самовыражения и работы с полной самоотдачей в области бизнеса.

*Организацию как административную систему* (формальную структуру) обезличенных связей и норм характеризует, главным образом, информация о правовом положении организации (ее правовой связи с государством), об использовании организацией чужого правового статуса, об организационной структуре, административных и культурных факторах, определяющих эту структуру, о принципах распределения ролей между членами организации, о принципах и способах управления организацией, о ее связях и взаимных отношениях с другими организациями.

Важное значение для характеристики организации как безличной структуры имеет информация о ее взаимоотношениях с другими организациями. Интерес представляет следующая информация о межорганизационных связях и отношениях: сам факт наличия отношений; категория организации, с которой установлена связь или складываются определенные отношения; вид и характер установленных связей и сложившихся отношений между организациями; причины, условия и обстоятельства формирования, установления, закрепления и прекращения отношений между организациями.

*Организацию, как социальную микросреду,* как сложившуюся общность лиц, представляющую интерес с позиций управления ею, характеризует, прежде всего, информация о различного рода моральных, нравственных, религиозных и других нормах, принятых в организации, о степени сплоченности членов организации, ее устойчивости, о социальном статусе работников (сотрудников, участников) организации, об отношениях лидерства, существующих между членами организации, о характере межличностных отношений внутри организации, о личных целях участников и о наличии конфликтных ситуаций. Кроме того, на основе информации о моральных, нравственных, религиозных и иных нормах, принятых в организации, социальном статусе членов организации, их сплоченности можно строить предположения о вероятном воздействии организации на окружающих.

Наиболее специфичное свойство социальной организации-сверхаддитивность, т.е. *прирост дополнительной энергии, превышающей сумму индивидуальных усилий ее участников.* Речь идет «не только о повышении путем кооперации индивидуальной производительной силы, но и о создании новой производительной силы, которая по самой своей сущности есть массовая сила» *(К. Маркс, Ф. Энгельс.* Соч. - 2-е изд. - Т. 23. - С. 337).

 Источники появления такого рода «организационного эффекта» исследует бурно развивающееся научное направление, которое получило название «синергетика». Синергетика действительно поражает необычными идеями и представлениями, ее основные положения можно характеризовать следующим образом:

1. Сложноорганизованным системам нельзя навязывать пути их развития. Необходимо понять, как способствовать их собственным тенденциям развития, как выводить системы на эти пути. В наиболее общем плане важно понять *законы совместной жизни природы и человечества,* их эволюции. Проблема управляемого развития принимает, таким образом, формы проблемы самоуправляемого развития.

2. *Хаос может выступать в качестве созидающего начала,* конструктивного механизма эволюции, из хаоса собственными силами может развиться новая организация. Через хаос осуществляется связь разных уровней организации. В моменты неустойчивости малые возмущения, флуктуации могут стать источником формирования макроструктур.

3. Для сложных систем, как правило, существует несколько альтернативных путей развития. Неединственность эволюционного пути, отсутствие жесткой предопределенности обусловливает возможность выбора путей дальнейшего развития, причем таких, которые устраивали бы человека и вместе с тем не являлись бы разрушительными для природы.

Хотя путей эволюции и целей развития много, с выбором пути в точках ветвления (так называемых точках бифуркации), т.е. на определенных стадиях эволюции, проявляет себя некая предопределенность, преддетерминированность развертывания протекающих в системе процессов. *Настоящее состояние системы определяется не только ее прошлым,* ее историей, *но и формируется из будущего,* в соответствии с грядущим порядком.

4. Существуют качественно иные, чем принято считать, новые принципы суперпозиции, сборки сложного эволюционного целого из частей, построения сложных развивающихся структур из простых. Объединение систем не сводится к их простому сложению: имеет место перекрытие областей локализации структур с дефектом энергии. *Целое* уже *не равно сумме частей.* Вообще говоря, оно не больше и не меньше суммы частей, *оно качественно иное.*

Понимание общих принципов организации эволюционного целого имеет большое значение для выработки правильных подходов к построению сложных социальных, геополитических целостностей, к объединению стран, находящихся на разных уровнях развития, в мировое сообщество.

5. Методология оперирования со сложными системами и эффективного управления ими. Главное - не сила, а правильная топологическая конфигурация, архитектура воздействия на сложную систему или среду. *Малые,* но правильно организованные и направленные, *резонансные воздействия на сложные системы чрезвычайно эффективны.*

*6.* Закономерности и условия протекания быстрых, лавинообразных процессов и процессов нелинейного, самостимулирующего роста сложно организованных систем. Важно понять, как можно инициировать такого рода процессы в открытых нелинейных средах, в частности в среде экономической, и какие существуют требования, позволяющие избегать вероятного распада сложных структур, в том числе вблизи моментов максимального развития.

***1.2Философия организации в системе наук***

Важнейшими *особенностями философии организации* являются следующие:

1. Междисциплинарный характер знания, представленного в менеджменте организации. Менеджмент организации сформировался и развивается на стыке различных областей знания - социологии, теории организации, психологии, права, кибернетики, теории систем и иных общественных, естественных и технических наук.

2. Практическая направленность менеджмента организации. Научные результаты, полученные в этой области знания, всегда находят применение в практике, не требуя промежуточных стадий исследовательской работы, связанных с поиском сфер их практического использования и внедрения.

3. Обусловленность проблематики менеджмента организации потребностями повышения эффективности совместной деятельности людей в рамках социальных организаций, а также новыми социальными идеями, получающими распространение в обществе (связанными с экологией, образом жизни, отношениями между странами, между различными конфессиями и т.д.).

4. Двойственность источника формирования и развития менеджмента организации. С одной стороны, это собственно научно-исследовательская деятельность, а с другой - научное обобщение практического опыта руководства организациями.

*Целью менеджмента организации как науки* является преодоление противоречий, возникающих в процессе совместной деятельности людей в составе организации, в частности:

* между потребностью в совместной деятельности людей в составе организации и наличием у них личных мотивов и целей различной направленности;
* между целями организации и тенденциями изменения окружающей среды, а также разнообразными новыми социальными идеями;
* между увеличением размерности решаемых организацией задач и требованием снижения издержек на управление;
* между новыми технологиями, используемыми в политике, экономике, культуре и т.д., и сложившимися стереотипами совместной деятельности людей в составе организации, а также ограничениями, связанными с физическими возможностями человека;
* между высокой социальной ответственностью руководителя и наличием у него негативных качеств, подверженностью его негативным состояниям и т.д. Различные аспекты проблем управления находятся в сфере научных интересов представителей различных отраслей знания-экономистов, юристов, психологов, социологов, философов, математиков, инженеров и др. Эти проблемы исследуются каждым из подобного рода специалистов под углом зрения, специфичным для соответствующей науки (экономики, юриспруденции, психологии, социологии и т.д.). При этом достижения соответствующей науки используются применительно к конкретному классу управленческих ситуаций. Вместе с тем практика управления организациями требует соединения результатов изучения различных аспектов проблемы разными науками и их *комплексного специального изучения,* с тем чтобы их можно было применить для эффективного разрешения конкретной управленческой ситуации. Этим и занимается самостоятельная наука, изучающая общественные отношения определенного типа, а именно отношения управления.

Поскольку отношения управления являются общественными отношениями, то и изучающий их менеджмент организации относится к *общественным наукам* наряду с социологией, психологией, правом и т.д. Вместе с тем это ни в коей мере не исключает использования в качестве инструментария для изучения управленческих проблем результатов и методов естественных и технических наук.

Для доказательства истинности своих положений и возможности их практического использования науке управления организацией необходимы эксперименты, восприятие человеком внешнего мира и непосредственные наблюдения. По этому критерию менеджмент организации относится к числу

*эмпирических (опытных) наук,* в противоположность формальным наукам, таким как математика, которые основываются исключительно на интеллектуальной (мыслительной) деятельности и не требуют для обоснования своих результатов каких-либо чувственных наблюдений.

Менеджмент организации является преимущественно *прикладной наукой,* так как она разрабатывает средства для решения конкретных практических задач человеческой деятельности, для применения результатов фундаментальных (теоретических, «чистых») наук при решении не столько познавательных, сколько социально-практических проблем. Этим менеджмент организации отличается от теоретических наук (философия, этика и др.), задача которых - познание законов, определяющих поведение и взаимодействие базисных структур природы, общества и мышления.

Объект исследования (человеческие организации и объединившиеся в составе этих организаций для совместной деятельности люди) определяет принадлежность менеджмента организации к числу *конкретных (предметных) наук.* Другими примерами конкретных наук являются биология, астрономия, геология, которые изучают вещи в целом, агрегативно, а также механика, физика, химия, изучающие вещи в их элементах. В отличие от конкретных наук абстрактные (отвлеченные) науки (логика, математика) выделяют путем абстракции и исследуют отдельные свойства, стороны, состояния материальных предметов и отношения между ними.

Изучая систему структур, связей, отношений управления на разных уровнях, менеджмент организации выступает как *теория систем,* в то время как ряд наук представляют собой теории свойств (в частности, механика, физика, химия) либо теории отношений (такие науки, как математика, логика).

Теоретические или прикладные проблемы, относящиеся к сфере менеджмента организации, изучают различные науки. В их числе такие теоретические дисциплины, как философия, политология, политическая экономия, математика, статистика, кибернетика. Большой вклад делают естественные науки, изучающие человека (одного из объектов и одновременно субъектов управления), такие как физиология, психология, медицина. Весьма близки к менеджменту организации по своему предмету науки, изучающие определенные виды общественных отношений, складывающихся в процессе управления организацией - это, прежде всего, экономические, правовые, организационные науки.

В целях анализа взаимодействия различных наук при изучении проблем управления выделим следующие группы операций (функций) управления:

* определение целей деятельности организации;
* поиск, сбор (добывание), систематизация, накопление, обработка, хранение информации;
* анализ ситуации и обстановки с использованием имеющейся информации;

 выработка и принятие управленческого решения;

* организация исполнения решения.

Определение целей деятельности организации, постановка задач высшего уровня опираются, прежде всего, на достижения философии, этики, политологии, политической экономии, национальной экономики, геополитики, теории организации. Особое значение при этом имеет методологическое знание.

В изучении таких операций (функций), как поиск, сбор (добывание), систематизация, накопление, обработка, хранение информации, участвуют следующие отрасли знания: информатика, информационные технологии, документоведение, исследование операций, математика, а также науки, отражающие специфику сферы деятельности организации (например, экономические науки). Важное значение здесь имеет формальная методология, предполагающая анализ языка науки, формальной структуры научного объяснения, описание формализованных методов исследования, исследование типологии систем знания и т.д.

Анализ управленческой ситуации и деловой обстановки с использованием имеющейся информации осуществляется с учетом достижений таких научных дисциплин, как психология, право, логика, кибернетика, исследование операций, теории вероятностей, теории игр, а также наук, отражающих специфику сферы деятельности организации.

Изучение процессов выработки и принятия управленческого решения ведется с участием таких научных направлений, как эвристика, этика, логика, психология, право. Особое значение при этом имеет содержательная методология, которая охватывает, в частности структуру научного знания, схемы объяснения, принятые в науке, структуру и состав научных методов, условия и критерии научности и т.д.

В области организации исполнения решения весьма важен вклад следующих наук, участвующих в изучении этого аспекта менеджмента организации: педагогика, психология, социология, право, теория организации, информационные технологии, валеология, экономические науки и т.д.

***1.3 Подходы к у правлению организацией***

В составе знания об управлении можно выделить три принципиально отличающихся друг от друга подхода, имеющие важное значение для менеджмента организации:

* современный западный менеджмент;
* китайские универсальные управленческие стратегии;
* общая теория управления.

***Современный западный менеджмент*** описывает, прежде всего, инструментарий управления - методы, функции, средства, организационные структуры. Большое внимание уделяется также психологии управленческой деятельности. В значительной мере содержательное знание школ западного менеджмента сводится к систематизации имеющегося опыта работы и ориентировано, во многом, на управленческое консультирование.

Западный менеджмент распространен, прежде всего, в США, Канаде и странах Западной Европы, которые составляют подавляющее большинство развитых стран с рыночной экономикой. Эти страны добиваются высоких темпов экономического роста, что приводит к увеличению их отрыва от среднемирового уровня, который составил 373% в 1996 г. при 290% в 1950 г. США, как известно, является в настоящее время лидером мировой экономики, его ВВП составил в 1996 г. $6786 млрд., что составляет 31,2% от мирового. В настоящее время западный менеджмент получает все большее применение в России.

Вместе с тем широко распространено представление, согласно которому *экономическая мощь и экономический рост* стал фетишизированным идеалом Запада, однако это *отнюдь не синоним прогресса.*

Что касается ***китайских универсальных управленческих стратегий,*** то здесь следует иметь в виду следующее. Важнейшей чертой восточного миропонимания является *постулат о единстве всех сфер жизни.* Все процессы, будь то развитие экономики, политика, культура в представлении восточного человека подчинены общим законам. Различаются только конкретные проявления действия этих законов.

Человек, постигший эти законы и правильно их применяющий, добивается успеха в любом своем начинании, - будь то бизнес или что-то иное.

Базовые закономерности, лежащие в основе существования и развития любой социальной системы - будь то целое государство или коммерческая структура, - одинаковы. Восточная философия управления во многом опирается на универсальные стратегии, отработанные еще в древности в военном искусстве.

Философию Востока формируют, главным образом, индуизм, буддизм, даосизм и конфуцианство. В большинстве случаев успешные управленцы и бизнесмены восточного происхождения (прежде всего, китайцы и японцы) обладают глубокими познаниями в области восточной философии или, по крайней мере, хорошо осведомлены в отношении ее постулатов. Это для них- настоятельная необходимость. «За многотысячелетнюю историю Индии и Китая из корней философских учений выросли науки о государственном управлении, дипломатии и военном искусстве» [12.].

Следует подчеркнуть, что знание принципов классической китайской науки управления государством считается для любого восточного менеджера обязательным.

Эффективность применения подобного рода стратегий демонстрируют Сингапур, Тайвань, Южная Корея и Гонконг, своего рода экономическим рывком образовавшие группу новых индустриальных стран. Япония входит в состав развитых стран с рыночной экономикой. Другой яркий пример - Китай. Его успехи в управлении экономикой иллюстрируют следующие цифры. Внутренний валовой продукт Китая за 46 лет с 1950г. по 1996г. увеличился в 22,4 раза, а доля в мировой экономике возросла с 2,7 до 10,2%. ВВП на душу населения в Китае за указанный период вырос в 10 раз, и это при более чем двухмиллиардном населении. Для сравнения: средний уровень в мире составляет рост ВВП на душу населения в 2,5 раза (Европа - в 3 раза, США - в 2,2 раза).

Сравнивая крупнейшие регионы мира, следует отметить, что если в середине XX в. показатели экономического потенциала азиатских стран более чем вдвое уступали аналогичным показателям Европы и Северной Америки (включая США), то в настоящее время Азия по размерам ВВП почти в полтора раза превосходит каждый из указанных регионов.

Таким образом, примеры послевоенного восстановления Японии, бурного роста «азиатских драконов» Гонконга, Тайваня, Южной Кореи и Сингапура, современный рост китайской экономики указывают на эффективность стратегии экономического развития, принятой в этих странах. «Не закладывая в основу своего роста использование природных ресурсов или внешние заимствования, максимально эффективно опираясь на конъюнктуру рынка, в том числе и неблагоприятную, и имеющиеся скудные ресурсы, представители Дальнего Востока смогли поколебать позиции ведущих западных экономических монстров ... Им удалось существенно изменить всю экономическую и политическую картину мира» [12. ]. В основе успеха указанных стран - использование некой универсальной стратегии.

Китайский и японский менеджмент, а также восточные «драконы» широко используют универсальные стратегии ведения боевых действий, основы которых были разработаны в V в. до н.э. китайским полководцем Сунь-цзы (Сунь У) в знаменитом трактате «Искусство войны».

***Общая теория управления*** представляет собой междисциплинарное знание, подобно математике и грамматике. Это «средство междисциплинарного общения специалистов разных отраслей знания и деятельности, средство объединения разрозненных научных знаний и прикладных навыков в гармоничную Мирозданию целостность, необходимую для безопасной жизни и деятельности отдельных людей и коллективов, слагающих общество»'. Указанная общая теория управления оперирует такими понятиями, как вектор целей, вектор состояния, вектор ошибки управления, полная функция управления, совокупность концепций управления (целевых функций управления), вектор управляющего воздействия, структурный и бесструктурный способы управления, балансировочный режим (маневр).

Под вектором целей управления понимается описание идеального режима функционирования объекта управления. Этот вектор строится субъективно как иерархически упорядоченное множество частных целей управления, которые должны быть осуществлены в результате безошибочного управления. Одна и та же совокупность целей, подчиненных разным иерархиям субъективных приоритетов, образует разные векторы целей, а это ведет к различию в управлении.

Вектор текущего состояния контрольных параметров описывает восприятие субъектом управления реального поведения объекта управления по параметрам, входящим в вектор целей. Восприятие субъекта управления не идеально, поэтому вектор состояния содержит некоторую ошибку в определении истинного состояния объекта. Эта ошибка может быть как допустимой, так и недопустимой (слишком большой) для конкретного процесса управления.

Вектор ошибки управления - есть разность (не обязательно алгебраическая) между вектором целей и вектором состояния, описывает отклонение реального процесса от заданного, также содержит в себе некоторую неопределенность и является основой для формирования оценки качества управления.

Полная функция управления представляет собой матрицу объективно возможного управления, начиная с момента формирования субъектом вектора целей и завершая осуществлением целей управления. Иначе говоря, это система всевозможных стереотипов отношений и стереотипов преобразований в процессе управления, которая служит для субъекта информационной базой управления.

Целевая функция управления, являясь фрагментом полной функции управления, выступает в качестве концепции достижения в процессе управления одной из частных целей, входящих в вектор целей.

Совокупная концепция управления представляет собой объединения всех целевых функций управления, т.е. отражает процесс достижения всего множества целей управления.

Вектор управляющего воздействия охватывает параметры состояний объекта управления, в изменении значений которых непосредственно сказывается управляющее воздействие.

Структурное управление предполагает адресное распространение функционально ориентированной информации по элементам структуры, которая в процессе управления остается неизменной.

Бесструктурное управление предполагает безадресное циркулярное распространение информации, оно возможно в системах, состоящих из множества элементов, аналогичных друг другу в каком-либо аспекте.

Балансировочные режимы - это колебания в допустимых пределах относительно идеального неизменного во времени режима.

Под маневрами понимаются колебания относительно изменяющегося во времени вектора целей и переход из одного режима в другой, при которых параметры реального маневра отклоняются от параметров идеального маневра в допустимых пределах.

Ключевой категорией общей теории управления является «устойчивость объекта в смысле предсказуемости его поведения под воздействием внешней среды, внутренних изменений и управления» (кратко- «устойчивость по предсказуемости»). Подчеркивается, что управление в принципе невозможно, если поведение объекта не предсказуемо в достаточной для этого мере.

***Заключение***

Эквивалентами словосочетанию «менеджмент организации» являются «руководство организацией» и «управление организацией». Синонимами слова «менеджер» являются следующие: «руководитель», «управленец».

Структура знаний будущего менеджера о руководстве организацией включает в себя: основы философии и этики руководства, знания о сущности социальной организации, представления об инструментарии управления, информацию о профессии менеджера, сведения о сферах управления, метазнание - о значении знания о руководстве организацией и его местонахождении.

Организации отражают особенности, сильные и слабые стороны своих руководителей.

Для менеджера социальная организация представляет интерес в следующих аспектах: как средство, создаваемое и используемое для достижения определенных целей в сфере человеческой жизни и деятельности; как административная (формальная) система (структура) обезличенных связей и норм, в которой объективируется управленческая деятельность; как сложившаяся общность лиц, специфичная социальная микросреда.

Особым свойством социальной организации является возможность возникновения в ней синергетического эффекта.

Система управления включает в себя следующие основные элементы: субъект, объект, силы и средства управления, каналы прямой и обратной связи.

Принципиально различаются и взаимно дополняют друг друга подходы к управлению организацией, отраженные в следующем: в современном западном менеджменте, в китайских универсальных управленческих стратегиях, в общей теории управления.

***Список используемой литературы:***

1. *Богданов А.А.* Всеобщая организационная наука. - М.: Экономика, 1989.

2. *Воеводин А.И.* Стратагемы — стратегии войны, манипуляции, обмана. - М.: Белые альвы, 2002.

3. Л*и Гоу, Лю Шао.* Искусство властвовать. План обогащения государства. План усиления армии. План успокоения народа (XI в.) / Пер. с кит. З.Г. Лапиной. О человеческом существе (III в.) / Пер. с кит. Г.В. Зиновьева - М.: Белые альвы, 2001.

4. *Кравченко А. И,* История менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов. - М.: Акад. проект, 2002.

5. *Князева Е.М.* Одиссея научного разума. Синергетическое видение научного прогресса. - М.: ИФ РАН, 1995.

6. *Курдюмов С.П., Малинецкий Ф.П., Потапов А.Б.* Синергетика - новые направления. - М.: Знание, 1989.

7. *Лоскутов А.Ю., Михайлов А.С.* Введение в синергетику-М.: Наука, 1990.

8. *Мильнер Б.З.* Теория организации: Учебник. 2-е изд. - М.:

ИНФРА-М., 1999.

9. Менеджмент организации. Учеб. пособие / Авт.:

З.*П. Румянцева, Н.А. Саломатин, Г.З. Акбердин* и др. - М.:

ИНФРА-М., 1995.

10. *Пригожий А.И.* Социология организаций. - М.: Наука, 1980.

11. *Старобипский Э.Е.* Менеджмент на практике. Управление персоналом. Управление производством. Управление качеством. Опыт компаний США, Японии, Западной Европы. - М.: Книжный мир,2002.

12. *Степанов Д.* Использование принципов классической китайской стратегии в современном бизнесе. - Спб.: Крылов, 2002.

13. *Тарасов В. К.* Искусство управленческой борьбы. Спб.:

Политехника, 2000.

14. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция:

*Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалев, В.Г. Панов*. - М.:

Сов. Энциклопедия, 1983.