**Содержание:**

Введение……………………………………………………………..................3

1.Понятие и роль исследования в современном менеджменте……………..4

2.Использование полемики и доказательства в исследовании системы управления………………………………………………………………………8

3.Признаки креотивного образования менеджера исследовательского

 типа………………………………………………………………………………13

4.Планирование и организация исследования системы управления………15

4.1.Характеристика исследования системы управления……………………16

Заключение………………………………………………………………………21

Библиографический список……………………………………………………22

**Введение**

В условиях динамичности современного производства и общест­венного устройства управление должно находиться в состоянии непрерывного развития, которое сегодня не­возможно обеспечить без исследования путей и возможностей этого развития, без выбора альтернативных направлений. Исследование управления осуществляется в каждодневной деятельности менеджеров и персонала и в работе специализированных аналитических групп, лабораторий, отделов. Необхо­димость в исследованиях систем управления продикто­вана достаточно большим кругом проблем, с которыми приходится сталкиваться многим организациям. От правильного решения этих проблем зависит успех ра­боты этих организаций.

1. **Понятие и роль исследований в современном менеджменте**

Необходимость соответствия современной организа­ции требованиям рыночной экономики вызывает по­требность постоянного ее совершенствования, организа­ционного развития. Базой организационных нововведе­ний служит изучение деятельности организаций.

Исследование систем управления— это вид деятель­ности, направленный на развитие и совершенствование управления в соответствии с постоянно изменяющими­ся внешними и внутренними условиями. В условиях динамичности современного производства и общест­венного устройства управление должно находиться в состоянии непрерывного развития, которое сегодня не­возможно обеспечить без исследования путей и возможностей этого развития, без выбора альтернативных направлений

Поскольку управление – специфическая функция, она реализуется определенными элементами системы. Система в процессе своего функционирования разделяется на управляющую и управляемую подсистемы. Действительно, что в системах не может быть бесцельных процессов, то очевидно, что если есть цель деятельности, то должно быть управление достижением этой цели и сама деятельность по ее достижению. Таким образом, налицо разделение функций управляющей и управляемой подсистем. Подобное разделение объективная необходимость, вызванная усложнением процессов деятельности во всех областях, постоянным ростом общественного характера деятельности, увеличением взаимосвязей различных процессов. Появляется необходимость согласования целей и усилий индивидуумов, коллективов предприятий, отраслей и т. д., управления их совместной деятельностью. На рисунке А1 представлена структура системы управления.

Исследование управления осуществляется в каждодневной деятельности менеджеров и персонала и в работе специализированных аналитических групп, лабораторий, отделов. Иногда для проведения исследо­вания приглашают консультационные фирмы. Необхо­димость в исследованиях систем управления продикто­вана достаточно большим кругом проблем, с которыми приходится сталкиваться многим организациям. От правильного решения этих проблем зависит успех ра­боты этих организаций. Исследования систем управле­ния могут быть различными как по целям, так и по ме­тодологии их проведения.

По целямисследований можно выделить практиче­скиеи научно-практические. Практические исследованияпредназначены для быстрых эффективных решений и достижения желаемых результатов. Научно-практические исследованияориентированы на перспективу, более глу­бокое понимание тенденций и закономерностей разви­тия организаций, повышение образовательного уровня работников.

По методологии проведения следует выделить, прежде всего, исследования эмпирического характера и опираю­щиеся на систему научных знании.

Разнообразны исследования и по использованию ресур­совсобственных или привлекаемых, по трудоемкости, продолжительности, информационному обеспечению, организации их проведения. В каждом конкретном слу­чае, исходя из поставленных целей, приходится выби­рать необходимый вид исследования.

Проведение исследований и анализ любой конкрет­ной системы управления как объекта необходимо, преж­де всего, для обеспечения конкурентоспособности пред­приятия на рынке товаров (услуг), для повышения эф­фективности функционирования подразделений и орга­низации в целом. Понять, как успешно и своевременно достигаются поставленные цели можно только с помо­щью исследования работы этих подразделений и кон­кретных исполнителей и руководителей.

Исследования необходимо проводить не только, когда организациям грозит банкротство или серьезный кризис, но и тогда, когда организации функционируют успешно и стабильно достигают определенных резуль­татов. В данном случае своевременные исследования помогут удержать этот стабильный уровень работы ор­ганизации, выяснить, что мешает, либо в большей сте­пени стимулирует ее работу, чтобы желаемые результа­ты были еще лучше.

Необходимость проведения исследований продикто­вана еще и постоянно меняющимися целями функцио­нирования организаций, что неизбежно в условиях ры­ночной конкуренции и постоянно меняющегося спроса потребителей.

Исследования необходимы как с научной, так и с практической точек зрения. С научной точки зрения ис­следование предполагает разработку и четкое формули­рование методологии проведения исследований, с тем чтобы разработать фундаментальные теоретические по­ложения. С практической точки зрения исследования должны уметь проводить конкретные люди (аналитики, проектировщики, сотрудники в отделах), следовательно, их необходимо вооружить конкретными знаниями, обу­чить различным методам проведения исследований, разъяснить, для чего это нужно и какие цели при этом достигаются. Необходимо объяснить главное: исследова­ния проводятся с целью построения определенной (эта­лонной) модели системы управления, к которой должна стремиться организация.

Практика показывает, что специалисты, имеющие обычный опыт работы в научно-исследовательских или хозяйственных организациях, не обладают специальны­ми знаниями для подобных исследований.

Таким образом, с практической точки зрения прове­дение исследований предъявляет определенные требова­ния к составу и квалификации коллектива аналитиков и разработчиков.

Исследователи должны:

- иметь опыт работы в области управления конкрет­ными производственными объектами;

- обладать знаниями современных методов и техники управления;

- обладать знаниями методов исследования операций и системного анализа;

- иметь способности к общению со специалистами различных уровней и профилей;

Кроме того, исследователи должны уметь системати­зировать полученную информацию, инициировать нова­ции в организации.

Выполнение этих требований определяет необходи­мость специального подбора и подготовки исследовате­лей, поскольку от результатов их деятельности в значи­тельной степени зависит эффективность работы пред­приятия. Подготовка таких специалистов осуществляет­ся заблаговременно и сопровождается стажировкой ис­следователей в процессе разработки новой модели сис­темы управления.

Исследование систем управления включает:

- уточнение цели развития и функционирования предприятия и его подразделений;

- выявление тенденций развития предприятия в конкретной рыночной среде;

- выявление факторов, обеспечивающих достижение сформулированной цели и препятствующих ей;

- сбор необходимых данных для разработки меро­приятий по совершенствованию действующей сис­темы управления;

- получение необходимых данных для привязки со­временных моделей, методов и средств к условиям конкретного предприятия.

В процессе исследования и анализа работы организа­ции устанавливается роль и место данного предприятия в соответствующем секторе рынка; состояние производ­ственно-хозяйственной деятельности предприятия; про­изводственная структура предприятия; система управле­ния и ее организационная структура; особенности взаи­модействия предприятия с потребителями, поставщика­ми и другими участниками рынка; инновационная дея­тельность предприятия; психологический климат пред­приятия и др.

1. **Использование полемики и доказательств в исследовании системы управления**

Анализ и обсуждение ситуаций требует обмена мнениями, которое может принимать форму полемики.

Полемика — это аргументированное обсуждение в группе исследователей проблем и способов их решения.

Для установления истины необходимы различные точки зрения и полемика между их носителями". Для исследователя полемика является необходимым элементом исследования, потому что она помогает находить дополнительные аргументы, оттачивать формулировки, укреплять позиции и мысли, конкретизировать рекомендации, усиливать доказательства. Полемика позволяет превращать предположения в убеждения.

Но эти положительные качества полемики только тогда могут дать эффект исследования, когда она осуществляется по определенным правилам. Ведь можно полемизировать бессистемно, хаотически, бесплодно, преследуя амбиции, а не истину, создавая психологическую напряженность.

В научной и исследовательской полемике главными принципами являются следующие:

1*.* Стремление понять оппонента в его мотивах, позиции, аргументах, знании предмета (проблемы), типе мышления.

2. Избегать абсолютного отрицания правильности мнений, относясь к ним скептически и аналитически, но доброжелательно.

3. Иметь четкую цель полемики и проводить ее в вопросах, высказываниях, аргументах и доказательстве.

4. Оценивать выводы, предложения, мысли, а не их автора. Относиться с уважением к оппоненту.

5. В выражении своей позиции стремиться в максимальной степени к четкости и аргументированности, конкретности и ясности.

6. Определять понятия, которыми выражаете мысли, на которых строите доказательства.

7. Посредством вопросов уточнять позиции, обнаруживать слабые места в полемике, мотивировать дополнительные аргументы.

8. Избегать оперирования мнением авторитетов или формальных лидеров, должностных лиц.

9. В исследовательской полемике нельзя устанавливать истину мнением большинства, голосованием.

10. Основой полемики должны быть результаты или методологические подходы, формулируемые на профессиональной основе.

11. Продуктивность полемики определяется и продолжительностью времени и распределением времени в процессах полемических высказываний. Полемика не должна вестись по "замкнутому кругу".

В полемике большое значение имеет выяснение и анализ тезисов оппонента. Это делается по следующей схеме: содержательная ясность понятий, которыми оперирует оппонент, — эмпирическая и практическая ценность понятий — модальность тезиса, аргументация и фактология тезиса — логика использования аргументов.

Тезис — это суждение, истинность и приятие которого устанавливается в доказательстве; аргументы — суждения, из которых выводится тезис; демонстрация — логическая форма связи названных двух элементов, обусловливающая необходимость выведения одного из другого, тезиса из аргумента.

При анализе ситуаций полемика будет носить более конструктивный характер, если ее участники понимают ситуацию, настроены на ее позитивное решение, связаны общей целью, интересами, работой.

**Методы доказательства**

Понятие доказательства в практике исследовательской деятельности рассматривается как приведение любых аргументов, подтверждающих некоторое положение. Такими аргументами могут быть факты, проверенные положения, заключения, точки зрения признанных авторитетов, результаты эксперимента.

Не все и не всегда можно доказать при помощи фактов, да и не всегда существуют доступные восприятию факты. В этом случае доказываемые положения выводятся из других, достоверность которых полагается установленной.

Надежность доказательства определяется аргументацией фактологией, методологией его построения, формально-логическим следованием, готовностью к восприятию аргументов и фактов.

Доказательство - это интеллектуальная операция, состоящая в установлении истинности некоторого суждения, посредством его вывода из других суждений, истинность которых полагается установленной до этой операции и независимо от нее, а также посредством подтверждения фактами и практической деятельностью.

В зависимости от характера и особенностей предмета исследования и возможностей его проведения формы доказательства могут быть различными.

Существуют доказательства фактологические, опирающиеся в основном на фактический материал; формально-логические, главной опорой которых являются законы формальной логики; экспериментальные - построенные на эксперименте; эмпирические - опирающиеся на осмысленный и обобщенный опыт.

Корректность доказательства определяется его строением. В каждом доказательстве существует три элемента: тезис, аргументы (основания), демонстрация.

Тезис - это суждение, истинность и приятие которого устанавливается в доказательстве; аргументы - суждения, из которых выводится тезис; демонстрация - логическая форма связи названных двух элементов, обусловливающая необходимость выведения одного из другого, тезиса из аргумента.

Существует множество разнообразных приемов и способов доказательства.

1. Доказательство от определения. Оно построено на четком определе­нии ключевых категорий, так, чтобы определения этих категорий не вызывали сомнений относительно их адекватности реальным явлениям и практическому опыту.

2. Доказательство от обратного. Если принимаются аргументы об абсурдности обратного, противоположного доказываемому, то считается, что первоначальное суждение истинно или, по крайней мере, корректно.

3. Доказательство, построенное на анализе свойств исследуемого объекта.

4. Доказательство по принципу приведения к нелепости, абсурдности. Это прием опровержения допуска истинности, которая оказывается нелепостью.

5. Доказательство на основе классификации факторов, позволяющей установить свойства объекта исследования и причины его оригинального поведения.

6. Аксиоматическое доказательство. Первоначально формулируется аксиома - бесспорное, понятное и принятое положение, затем строится доказательство, базирующееся, как правило, на нескольких аксиомах.

7. Фактологическое доказательство, в котором главную роль играет систематизация фактов.

8. Доказательство по рабочей гипотезе или концепции (гипотетическое, концептуальное доказательство).

9. Экспериментальное доказательство. Здесь главная опора - экспери­мент и его результаты.

10. Доказательство по концентрации фактов. То или иное положение, вывод или идею могут доказывать не отдельные или разрозненные факты, а их определенная концентрация и конструкция. Факты надо накапливать и систематизировать.

Эффективность доказательства определяется правильным выбором его приемов в соответствии с предметом и характером исследования, особенностями и назначением его результатов.

В обобщенном представлении эффективность доказательства зависит от множества факторов - гносеологических, методологических, социально-психологических, риторических. Но наиболее важную роль играют факторы, отражающие содержание доказательства.

Тезис или доказываемое положение должны соответствовать правилу точности формулировки, неизменности па всех этапах доказательства. В практике нередко приходится наблюдать подмену тезиса, подмену понятий. Эта ошибка проявляется в том, что выдвинутый в начале доказательства тезис в процессе доказательства заменяется другим. Бывает подмена количественных характеристик тезиса (доказанное относительно части объекта пере­носится на весь объект), подмена модальности (вероятность выдается за до­стоверность).

В обеспечении эффективности доказательства необходимо следовать и правилу истинности аргументов. Часто встречаются ошибки недоказанного основания. Одной из распространенных ошибок является "круг в доказательстве". Она заключается в замкнутости аргументов, не выходящих на тезис. Принципом, предостерегающим от этих ошибок, является принцип доказательственной независимости аргументов.

Если аргументационная процедура не является логически строгим доказательством, но обеспечивает некоторому суждению определенную степень вероятности, ее называют обоснованием.

1. **Признаки креативного образования менеджера исследовательского типа**

Креативное образование - образование, ориентированное на развитие творческих способностей человека, и закреплении в его профессио­нальном сознании установок на поиск инноваций, анализ проблем и вариантов деятельности, это образование, мотивирующее самостоятель­ное осмысление действительности, самопознание индивидуальности, пре­вращения знаний в потенциал мышления и саморазвития.

Креативное образование является альтернативой образованию ре­продуктивному, преимущественно прагматическому, образованию "знания опыта", нормативному (исполнительскому).

Креативное образование ориентировано на утверждение и развитие искусства управления, которое рождается и проявляется лишь при определенных обстоятельствах и в определенных условиях образования.

Креативное образование расширяет диапазон видения проблем развития и проектирования вариантов их решения. Что, если не это, должно быть главным в деятельности современного менеджера и обеспечивать ему успех в грозных бурях конкурентной борьбы, неожиданных изменениях экономической конъюнктуры, в процессах ускорения технологического прогресса и уплотнения времени, усложнения социально-психологической структуры современного человека, кардинального изменения образа жизни и под воздействием процессов урбанизации, информационного взрыва, технических средств самого различного назначения.

Современный менеджер все в большей и большей степени должен становится творцом, исследователем, инициатором, вдохновителем. Ведь не случайно, например, в Японии менеджер считается не начальником, а учителем, люди, которыми он управляет, рассматриваются им, и они считают себя, не подчиненными, а последователями. В этом есть глубокий смысл, раскрывающий тенденции развития современного менеджмента. Только творец может вести за собой. Но таким творцом менеджер должен стать в процессе образования. В этом, быть может, отличие понятий "образование" и "подготовка". Менеджера надо не просто готовить к определенной деятельности. Менеджер должен сформироваться, "обра­зовываться" в качестве творца, способного видеть, распознавать, пони­мать и разрешать современные проблемы.

Креативный менеджмент начинается с креативного образования, где бы оно ни осуществлялось - в университете или школе бизнеса.

# Заключение

Итак, исследование представляет собой процесс изучения какого-либо объекта и получение новых знаний. Его также можно рассматривать, как научный труд, вид познавательной деятельности; научное изучение некоего предмета, какого либо явления (объектов) с целью определения законов и закономерностей его возникновения, функционирования, совершенствования, развития, особенностей и тенденций перехода из одного состоянии в другое, получения и применения новых знаний в теории и на практике.

Подход к исследованию является одной из ведущих характеристик его методологии. Но было бы неправильно думать, что в практике исследования проблема заключается только в выборе наиболее подходящего подхода. В действительности каждый исследователь комбинирует различные подходы, выстраивая свою методологию проведения исследований. В этом находит свое выражение и искусство исследования. Нередко здесь возникают и ошибки, ведущие к промахам и неэффективности.

Ведь принципы и методы не действуют сами по себе, даже тогда, когда они известны. Их много и дей­ствительность богата разнообразием. В сопоставлении разнообразия всегда существуют приоритеты. А количество сочетаний различных факторов, ме­тодов, приемов бесконечно.

Знание ускоряет опыт, но не устраняет его необходимости. Опыт эконо­мит усилия и повышает вероятность успеха. Знания без опыта не много зна­чат, и опыт без знаний не всегда эффективен и, как правило, недальновиден.

**Библиографический список:**

1. Архипова Н.И.Исследование систем управления : Учебное пособие для вузов./ Архипова Н.И., Кульба ВД., Косяченко С.А., Чанхиева Ф.Ю. - М.: Изд-во ПРИОР, 2004.- 285с.
2. Игнатьева А.В. Исследование систем управления: Учебное пособие для вузов./ Игнатьева А.В., Максимцов М.М. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
3. Коротков Э.М. Исследование систем управления./ Коротков Э.М. — М.: «ДеКА», 2006.-361с.
4. Макашева З. М. Исследование систем управления: учебное пособие/ Макашева З. М. – М.:КНОРУС, 2008. – 176с.
5. Максимцов М.М. Ме­неджмент. / Максимцов М.М. [и др.] - М.: ЮНИТИ, 2005.-456с.

6.Коротков Э. М.д. э. н., профессор, заместитель председателя УМО ВУЗов России в области менеджмента: лекции/ «Креотивное образование современного менеджера».