

ФУНКЦИОНАЛЕН УПРАВЛЕНСКИ ПОДХОД И ОРГАНИЗАЦИОННО ПРОГРАМИРАНЕ

Обоснована е необходимостта от разработване и прилагане на нов функционален управленски подход на организационното програмиране. Определена е значимостта на управленските цикли при формиране на оптимално управленско поведение. Дадена е количествена оценка на метарамката на структурно-административна устойчивост и е програмиран организационният процес. Анализирани са стратегическите клъстер-центрове, индикаторите и предпоставките, повишаващи организационната активност и управленската устойчивост.

JEL: O31; M1; M15

Основно предизвикателство пред съвременния мениджмънт е повишаването на *управленската устойчивост и организационната ефективност*. Усилията на академичната общност и аргументите на мениджърите от социалната практика са насочени към: системно усъвършенстване на управленската теория в съответствие с управленските предизвикателства и бързо изменящата се вътрешна и външна бизнес-среда; изграждане на *стратегическа визия и модел* на управление, повишаващи устойчивото развитие на организационния процес; засилване на *контрола и оптимизацията* на материалните и нематериалните организационни ресурси. В отговор на тези тенденции широко отражение в *управленската теория и практика* намират постановките за *управленски контролинг* (в българската специализирана литература) и техния западен еквивалент *сикс сигма*. Стремехът е към развитие на организационните компетенции и постигане на организационно съвършенство. В тази теория и в практиката е общоприето разбирането, че постоянната оптимизация на управленския процес неминуемо води до увеличаване на фирмените материални и нематериални активи.

Макар и важна, *концептуалната основа*, върху която се изгражда управленската теория и практика, има *съществен недостатък*. Повишената степен на организационен контрол *капсулира* организационния процес. Нараства инертността в управлението, като се ограничава степента на вътрешно- и външно-организационно взаимодействие. Подценява се ролята на *управленската функционалност*, която дава възможност на кадрите да определят реалната структурно-административна динамика и да формират адекватен стратегически управленски подход. Постигат се управленски резултати, които привидно развиват организационните компетенции, но в същото време увеличават структурно-ситуационния дисбаланс и създават предпоставки за сериозни административни отклонения в организацията. Системното отклоняване от планираните управленски цели и задачи в средно- и дългосрочен план формира организационна идентичност, която стимулира *управленската депресивност* и води до *непре-*

* Европейско висше училище по икономика и мениджмънт - Пловдив, hadjiev@ecem.org

къснат (системен) спад в организационната активност и равнището на организационно взаимодействие (Каменов, 2008; 2015). Възниква необходимостта от разработването и въвеждането на иновативни подходи в управленската теория и практика.

Метарамка на структурно-административната устойчивост

Функционалният управленски подход рационализира организационния процес и дава реална структурно-ситуационна оценка на организационната динамика. Този подход формира проактивен управленски (структурно-административен) цикъл, който се характеризира не само с висока степен на съвместимост между компонентите на организационния процес - цели, структура, процеси, дейности, ситуации и компетенции, но и с високо равнище на ефективност и оптимизация. С помощта на управленския цикъл се определя значимостта на неврологичните клъстър (стратегически центрове) - набор от структуроопределящи управленски дейности, развиващи човешките, технологичните и административните ресурси на организацията. Функционалният подход изгражда метарамката на структурно-административната устойчивост (фиг. 1) и дава количествено измерение на коефициента на полезност, въздействие и тежест на организационните ресурси в зависимост от създадалата се управленска ситуация.

Фигура 1

Метарамка на структурно-административната устойчивост*



* Разработена на базата на патентована методология – „Когнитивна топология“, РСТ/СА 2012/050715.

Метарамката на организационното функциониране идентифицира ключовите структурно-административни *променливи* и характера на взаимодействие между тях в различен организационен контекст. Определя се значимостта на стратегическите центрове за развитието на организационния процес. *Програмира* се организационното функциониране и се формира *стратегическият управленски подход* - начинът на управление, който създава необходимите предпоставки за устойчиво организационно развитие. Организационното програмиране определя *структурно-административната динамика* (управленския цикъл); времевата рамка за постигане на планираните стратегически цели; очаквания управленски резултат. Това се осъществява въз основа на равнището на съвместимост между *организационно поведение и управленска ситуация*.

Промяната във външната и вътрешната фирмена среда налага системно *калибриране*¹ на организационния процес – идентифициране на административните отклонения и приспособяване на изпълняваните управленски дейности, структура и цели. Структурно-административното приспособяване зависи от наличието на *система от управленски показатели*, които позволяват на управленските кадри да осмислят *реалната организационна динамика* и на тази база да формират управленско поведение за постигането на възможно най-добър *организационен резултат*. Водещите управленски показатели² се определят в зависимост от степента на развитие и равнището на въздействие на *човешките, административните и технологичните* ресурси върху организационното функциониране. В този контекст ролята на *организационното програмиране* за развитието на съвременната управленска наука и практика се свежда до системно *структурно-административно* приспособяване на организационния процес.

Структурно-административен цикъл и управленска ефективност

Правилното определяне на *управленската динамика* развива необходимите *организационни, управленски и личностни компетенции* на мениджърите. Повишава се ефективността и се надграждат управленските знания, умения и способности. Формира се целенасочен управленски подход, изграждащ ясна управленска концепция. Генерира се управленски цикъл, който е резултат от иницирирането на високосъвместими структурно-административни дейности.

¹ Организационното калибриране е форма на структурно-административно приспособяване, което се определя от равнището на съвместимост между компонентите на организационния процес (вж. <http://openmindmanagement.org> – Център по управление „Оупън Майнд“ ЕООД).

² Това са: обемът на производство; нововъведенията в организацията; качеството на произвеждания продукт/услуга; разработването и реализирането на образователни програми; равнището и характерът на трудова заетост, в т.ч. сформирани работни екипи като дял от всички наети служители; ликвидност на фирмените активи; процентното съотношения между собствен и заеман/акционерен капитал, между дълг и актив; равнището на продажби и изследователски разходи; равнището на възвръщаемост на направените инвестиции; лизинговата политика; разходите за реклама и т.н. Взаимодействието между тези показатели до голяма степен определя видовете управленски ситуации и дейности, протичащи в организацията (вж. по-подробно Хаджиев, 2014).

Основен аргумент в тази насока е, че за всеки управленски процес се генерира един управленски цикъл, който оптимизира организационното функциониране и повишава управленската устойчивост в различен организационен контекст. Увеличава се *организационният капацитет* - управленският потенциал и равнището на конкурентоспособност на организацията. Изгражда се *рамката на управленска ефективност*, определя се зоната на управленска устойчивост и оптимално *управленско поведение* (фиг. 2).

Фигура 2

Рамка на управленска ефективност³



Въздействието на рамката на управленска ефективност върху организационното функциониране се определя от степента на развитие на административния, човешкия и технологичния ресурс на организацията. Ускореното развитие на *административния ресурс* рационализира организационния процес, като калибрира стратегическите цели с високосъвместими структурно-административни дейности. Процесът на рационализация на организационното функциониране води до определяне на управленските цели на всички управленски нива и до инициране на управленски дейности, повишаващи способността на организацията да трансформира и развива структурно-административната орга-

³ Тя се определя въз основа на взаимодействието и равнището на съвместимост между *кълъстър-центровете* на организационните ресурси. На тази база се дефинират видовете управленски компетенции и подходи, които водят до оптимизация на организационния процес (вж. Хаджиев, 2013; 2014).

низационна динамика по оптимален начин. Синхронизирането на *управленското функциониране* със създалата се организационна динамика (процеси, дейности, цели и структура) повишава организационната ефективност и създава необходимите условия и предпоставки за устойчиво организационно развитие (Хаджиев, 2015).

Степента на развитие на *човешкия организационен ресурс* се определя от управленския капацитет на служителите в организацията. Той се формира и развива на базата на изградената управленска концепция – правилното разбиране на управленските отговорности, задължения и очаквания, свързани с изпълняваната структурно-административна дейност. От една страна, управленската концепция позволява да се идентифицират критичните точки на организационното функциониране – потенциалните възможности за структурно-административни отклонения от поставените стратегически цели в организацията. От друга страна, тя генерира нужния за постигане на приоритетните стратегически цели и управленски задачи управленски потенциал.

Развитието на човешкия ресурс става възможно чрез изграждането на *управленски профил* на служителите в организацията. Този профил позволява да се определи непосредственото взаимодействие между нуждите на бизнеса/организацията и силните/слабите страни на управленските кадри. Формира се устойчив работен климат и се определят видовете и формите на обучение, необходими за развитието на управленския потенциал; насоките за развитие на служителите в организацията; адекватността (видът) на организационна заетост. Надграждат се ключовите управленски компетенции за постигане на поставените управленски цели и задачи, възникващи в контекста на организационното функциониране. Постига се необходимият структурно-административен синхрон в управлението и се повишава равнището на управленска устойчивост – степен на съвместимост между *човешки потенциал, управленско поведение и готовност на организацията да инициира и реализира стратегическите си цели*.⁴

Технологичният ресурс на организацията повишава управленската ефективност и често служи като база за иновативни промени. Това става възможно, като се интегрира обемът от информация, свързан с организационното функциониране, и се определи равнището на *съвместимост* между организационен и управленски потенциал спрямо планираните стратегически цели. Идентифицират се неврологичните клъстери на управленските процеси и се формира *информационната* (структурно-ситуационната) *рамка* на организационното програмиране. С нейна помощ се рационализира управленското поведение и се оптимизира организационният процес. Информационната рамка не само намалява транзакционните разходи, свързани с получаване на навременна информация, но и изгражда необходимата *информационна инфраструктура* за опре-

⁴ Изграждането на управленски и организационен профил се осъществява на базата на методологията „Когнитивна топология“, патентована към Световната организация за интелектуална собственост (WIPO) – WO2014/056067.

деляне на насоката за развитие на организационния процес - приоритетните цели и задачи на всяко управленско ниво в зависимост от създалата се организационна динамика във всяка управленска ситуация.

Информационната рамка на организационното програмиране определя *реалната структурно-ситуационна динамика*. Тя се формира на базата на ендогенните/органичните характеристики на *рамката на управленска ефективност*. Взети заедно, информационната рамка и рамката на управленска ефективност развиват организационните компетенции; дефинират ресурсите на организацията; програмират организационния процес; инициират управленски дейности, съвместими с управленските цели, от една страна, и създалата се управленска ситуация, от друга. *Организационното програмиране* динамизира дейността на управленските кадри и повишава техния административен капацитет - способността им да определят правилно структурно-административните организационни приоритети и да формират оптимално управленското поведение. Определя се *управленският подход* - начинът за постигане на стратегическите организационни цели и управленски задачи в различни управленски ситуации. Информационната рамка прави възможно бързото и адекватно определяне на управленските компетенции, които са от ключово значение за развитието на управленската конкурентоспособност (вж. Хаджиев, 2015).

Информационна рамка на структурно-ситуационното програмиране

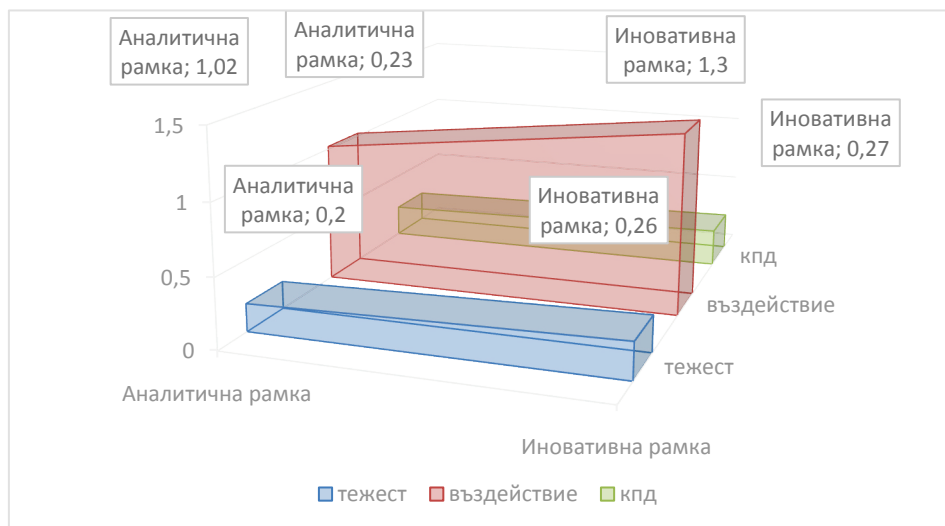
Изграждането на информационна (структурно-ситуационна) рамка на организационното програмиране създава обективна необходимост от *фрагментиране* на организационния процес. Методът на организационно фрагментиране дефинира видовете управленски ситуации и формира стратегическия управленски подход, ускорявайки развитието на организационните компетенции. Този подход оптимизира управленските процеси и определя възможно най-рационално начина за постигане на управленските цели. *Програмират* се управленските дейности и поведение на базата на тяхната административна съвместимост. Генерира се *метарамката* на управленска устойчивост в различни управленски ситуации.

Организационното фрагментиране определя *функционалността* – тежест и въздействие на управленските ситуации, и *коэффициента на полезност* на управленските дейности и компетенции. Реалната оценка на организационното програмиране повишава устойчивостта на информационната рамка. Нараства управленският капацитет и става възможно рационализирането, синхронизирането, оптимизирането и коригирането на структурно-административното организационно функциониране. Формира се организационна динамика, която инициира висококонкурентоспособен управленски цикъл. Той програмира рамката на управленска устойчивост и създава организационна динамика, базирана на балансираното взаимодействие между организационните ресурси, от една страна, и компонентите на организационния процес, от друга.

При своето развитие организацията минава през различни етапи в зависимост от характера на управленските решения и осъществяваните структурно-ситуационни дейности. Структурно-ситуационната динамика определя равнището на съвместимост между *управленска ситуация, поведение и подход*. Въпреки многообразието от възможни управленски ситуации в процеса на организационно развитие с особена значимост са две основни управленски категории - аналитична и иновативна. Те са фундаментът и движещата сила на структурно-ситуационната динамика за изграждане на *метаинформационната рамка* на организационното програмиране и генериране на интегрален, логистичен, концептуален и експертен управленски цикъл (фиг. 3).⁵

Фигура 3

Метаинформационна рамка на организационното програмиране



Метаинформационната рамката на организационното програмиране определя значимостта на управленските ситуации и техния непосредствен принос за развитието на управленските *компетенции, процеси и подходи*, необходими за реализирането на програмираните организационни цели. Посредством тази рамка се установява оптималният баланс на изпълняваните управленски дейности и се идентифицират управленските рискове и приоритети за всеки етап на организационно развитие. Отстоява се тезата, че равнището на управленска

⁵ Аналитичният и иновативният управленски цикъл се създават в резултат от степента на взаимодействие между четири основни вида управленски ситуации и подходи, което формира оптималния структурно-ситуационен управленски цикъл (вж. Хаджиев, 2013).

устойчивост и ефективност зависи от количественото и качествено измерение на *метаинформационната рамка*.

Аналитичната метаинформационна рамка на организационното програмиране генерира структурно-ситуационен цикъл, характеризиращ причинно-следствените връзки, които възникват в резултат от взаимодействието между аналитичните управленски процеси и ситуации. Управленските решения са насочени към изследване и разработване на технологични проекти, повишаващи равнището на продуктивност и развитието на *интегралния управленски цикъл* (вж. фиг. 4). *Компетентната тежест* на разглеждания цикъл е 39. Тази тежест има пряко и непосредствено отражение върху устойчивото и ефективно развитие на интегралния управленски процес, стратегическия подход и оптималното използване на техническата и материалната база (вж. по-подробно Хаджиев, 2013).

Фигура 4

Поведенческо измерение на интегралния управленски цикъл



Управленските компетенции формират целенасочено и последователно управленско поведение. Ускорява се информационният обмен между организационните звена и се изгражда подходяща комуникационна инфраструктура, която води до усъвършенстване на ключовите управленски дейности и процеси в организацията.

Успешното функциониране на *интегралния цикъл* до голяма степен зависи от противоречивото взаимодействие между редица управленски компетенции и фактори. Водещи сред тях са *управлението на конфликтни ситуации, степента на управленска специализация, системното обновяване и синхронизиране на управленските процеси, цели и задачи*. Равнището на въздействие на посочените във фиг. 4 управленски компетенции върху постигането на оптимален управленски резултат при *интегралния цикъл* се измерва на базата на такива управленски показатели като: степен на *систематизация на управленския процес*; равнище на *специализация на управленските кадри в организацията*; системно *обновяване и развитие на знанията и уменията на управленските кадри* в избраната от тях област на професионална реализация; *способност на мениджърите* за системно и ефективно взаимодействие с ключовите управленски фактори и дейности. Изгражда се *интегралният управленски подход* и се оценява неговото влияние върху устойчивото развитие на *организационния процес*.

Логистичният управленски цикъл акцентира върху *координирането, организирането и реализирането* на иницирираните стратегически цели и задачи. Управленските компетенции и фактори, оптимизиращи управленското поведение, се определят от степента на готовност и възможност за поемането на *риск* в организацията. За това обаче е необходимо наличието на високоспециализирана кадрова база, способна да взема бързи управленски решения. Логистичните компетенции формират управленско поведение, *коригиращо* управленските процеси и дейности в организацията. Акцентът се поставя върху цялостното развитие на управленския процес, а не върху отделните му компоненти. До голяма степен реализирането на логистичните управленски задачи зависи от практическия опит на мениджърите и от тяхната способност *системно да оценяват и подобряват* управленските резултати.

На практика управленските компетенции на логистичния цикъл развиват *структурно-административната/иерархична база* на организационния процес. Създават се необходимите предпоставки за насърчаване на управленското взаимодействие и стимулиране на развитието на предлагания продукт/услуга. В условията на несигурност управленското поведение придобива устойчив характер, когато акцентът не е върху детайлизацията на управленските процеси и дейности, а върху степента на информационно осигуряване на организационния процес. На фиг. 5. е илюстрирано въздействието на *логистичните компетенции* върху конкурентоспособността на организацията.

Управленските резултати на логистичния управленски подход се измерват на базата на такива показатели като: идентифициране и развитие на ключовите управленски дейности в организацията; изграждане на система за наблюдение на тези дейности и осигуряването на навременна логистична информация; равнище на децентрализация на работната среда и обмен на институционален опит; степен на интеграция на логистичните управленски дейности; идентифициране на нови и дългосрочни възможности за развитие на бизнеса.

Фигура 5

Поведенческо измерение на логистичния управленски цикъл

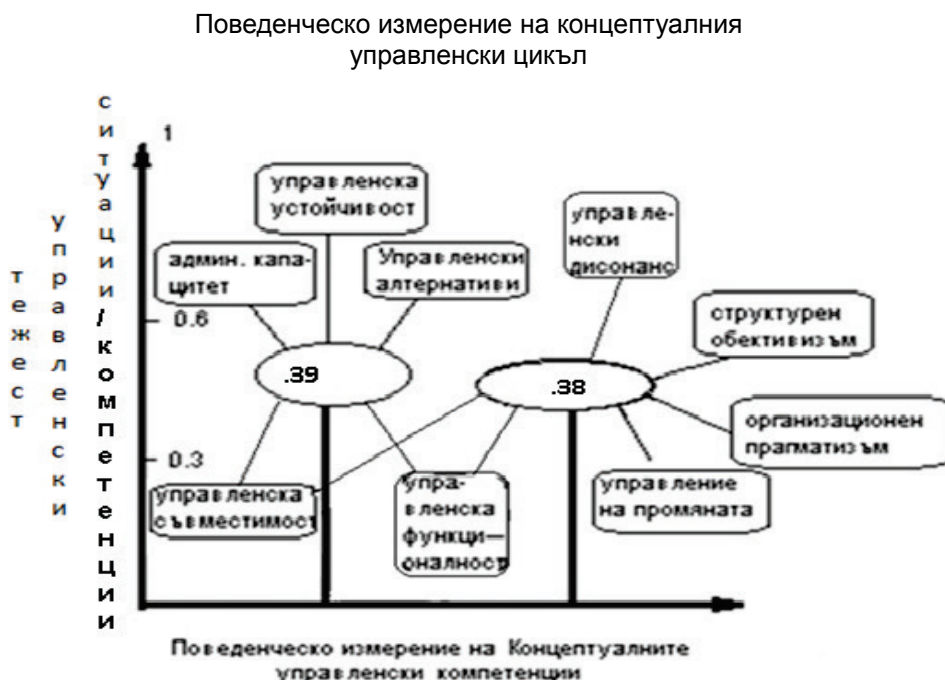


Иновативната метаинформационна рамка на организационното програмиране генерира концептуален управленски цикъл, който определя стратегическата фирмена идентичност във всяка организация. Особено важно за успешното развитие на този цикъл е системното развитие на функционалния стратегически капацитет, който е механизмът, позволяващ постигането на системен структурно-административен растеж и идентифицирането на реалния организационен капацитет. С особена значимост са управленските рискове, приоритети и алтернативи за практическата реализация на иницирираните организационни промени.

Същността на концептуалния управленски цикъл на иновативния процес се свежда до определянето на управленските предпоставки и степента на тяхното въздействие при реализирането на иницирираните стратегически промени. Управленските приоритети са пряко подчинени на необходимостта от синхронизиране и оптимизиране на дейността на всяко управленско звено. Основното предизвикателство на този цикъл е да се определи взаимодействието между иницирираните промени, очакваните управленски резултати и тяхното влияние върху служителите, акционерите и регионите, където организацията извършва своята дейност. Правилната оценка на това взаимодействие повишава устойчивостта на организационния процес.

Концептуалният цикъл на иновативния процес формира поведение, водещо до определяне на оптималното управленско взаимодействие на *управленския и човешкия капитал* (Панайотов, 2015). Характерът на разглежданото взаимодействие не е свързан с разрешаването на конкретен управленски проблем или задача, а по-скоро с идентифициране на нуждата от промяна на управленското статукво и баланс между поставените организационни цели, структура и дейности. Ефектът се изразява в постигането на по-плавна промяна в курса на организационно развитие и на значително по-ниско равнище на управленски стрес и организационен шок (фиг. 6).

Фигура 6



Управленските резултати на концептуалния управленски цикъл се измерват на базата на такива управленски показатели като: идентифициране на нови възможности за бизнес-развитие; институционален опит, равнище на интеграция на управленските дейности и функции в организацията, както и успешното трансформиране на организационните ресурси в устойчиво управленско портфолио от високосъвместими структурно-административни и технологични проектодейности. Реалният успех на концептуалния иновативен управленския процес все повече зависи от *нумизматичната стойност* на *неосезаемите управленски ресурси* и тяхното отражение върху цялостното организационно развитие в средно- и дългосрочен план.

Експертният управленски цикъл на иновативния процес се генерира от променящата се органична база, необходима за развитието на управленския и организационния потенциал. Характерът на тази промяна се измерва с помощта на *ендогенната ДНК динамика* на организационния процес. Инициират се структуроопределящи административни дейности, които дават своя измерим принос за постигането на желания организационен подем. Обикновено това се постига чрез хиргоскопична - *детайлна, реалистична и хирургична*, оценка на приноса на всеки управленски компонент за устойчивото развитие на организационния процес. Хиргоскопичното организационно функциониране създава необходимите управленски и организационни предпоставки за системни подобрения в органичната организационна сплав от нематериален организационен ресурс. Повишава се организационният капацитет, необходим за създаване на социална стойност в организацията, и се ускорява социално-икономическият растеж в обществото. Управленските компетенции на експертния иновативен процес са синтезирани на фиг. 7.

Фигура 7



Водеща роля за оптимизиране на управленското поведение има способността на ръководните кадри да определят наличието на *организационна* несъвместимост (*несъдържателност, диспропорция*) между управленски потенциал и

поведение в дългосрочен план. Наличието на организационна несъдържателност отклонява организацията от реалния ѝ курс на развитие и стимулира депресивно и неадекватно управленско поведение. Създава се организационен дисбаланс, който често налага ирационално управленско поведение с присъщия му нисък капацитет на полезно действие. Липсата на ясна управленска концепция и перспектива за развитие са причина за наличието на разточителна организационна политика и управленска практика, която в крайна сметка генерира организационна криза и фалит.

Организационната несъвместимост при *експертния иновативен управленски цикъл* създава предпоставки за иницирането на абстрактни организационни дейности, несъвместими с реалните приоритети и динамика на средата, в която функционира организацията. В такава ситуация нужният управленски синхрон е резултат по-скоро от *управленско предположение (съзercание, прозорливост)*, отколкото от добре изградена методологична и концептуална база за организационно развитие. Управленското съзercание минимизира управленската активност и подкопава развитието на човешкия, организационния и обществен потенциал. Създават се предпоставки за тоталитарен управленски подход, който многократно намалява капацитета на организацията да иницира организационни промени. Подкопава се легитимността на бизнеса и се маржинализира метарамката на управленска устойчивост. Ограничава се възможността за организационен подем и се осакатява организационният интелект.

Методологично измерение на организационното програмиране

Организационното програмиране определя съвместимостта между управленски *цикли, компетенции, дейности и подходи*, както и очаквания управленски резултат. Изграждат се рамките на управленска ефективност и метаинформационната рамка на организационния процес. Определя се коефициентът на полезност, тежест и въздействие на организационните ресурси за развитието на аналитичния и иновативния процес. Разкрива се взаимодействието между компонентите на управленския процес, определящи същността на организационното програмиране и формирането на оптимален управленски подход. Характерът на разглежданото взаимодействие позволява да се определи организационната динамика на функционалния подход – измерението на организационното функциониране. Става възможно да се установи степента на влияние на управленския цикъл върху организационното развитие.

Изследваните управленски цикли имат динамичен характер. С течение на времето всеки от тях става рутинен по същество и довежда до инертно организационно поведение. Иницират се нови управленски процеси и дейности, които променят функционалността и обхвата на метаинформационната рамка на управленска устойчивост. Настъпва качествено и количествено изменение на организационния процес и става възможно преминаването от един управленски

цикъл към друг (респ. от една управленска ситуация към друга). Този *преход* води до измерим организационен резултат.

Формира се *нов функционален неврологичен център* на метаинформационната рамка на структурно-ситуационната устойчивост. С негова помощ се определя съвместимостта на извършваните управленски дейности в организацията, от една страна, и възникналите управленски ситуации в процеса на организационното развитие и растежа, от друга. Новосъздалите се организационни условия често служат като база за определяне на управленския риск при осъществяване на иницирираните стратегически промени. Чрез този център се разкрива *състоянието, качеството и структурата* на управленския потенциал и се определя коефициентът на полезно действие, тежест и влияние на иницирираните управленски процеси спрямо поставените управленски цели. Ефектът се свежда не само до рационализиране на управленското поведение и определяне на организационните приоритети, но и до предприемане на необходимите стратегически мерки за организационно развитие.

Концептуалният анализ на структурно-ситуационната динамика определя методологичната база за изграждането на *метаинформационната рамка на организационното програмиране*. Изследването на въздействието на различните управленски ситуации и компетенции има особено значение за устойчивото развитие на бизнеса. Едно от предизвикателствата на съвременната управленска теория и практика е да се определи оптималното организационно и управленско поведение във всяка от ключовите точки на прехода от един структурно-административен (ситуационен) цикъл към друг, което налага разработването на нов научен подход - ситуационния ДНК мениджмънт. Този подход формира топологичното измерение на организационното функциониране в различен структурно-ситуационен контекст. Чрез него се изгражда ДНК профилът на организацията и става възможно стратегическото програмиране на организационния процес, което довежда до оптимизиране на организационно функциониране и метарамката на управленската устойчивост.

*

Взети заедно административният, човешкият и технологичният ресурс на организацията определят нейния *стратегически капацитет* – възможността ѝ да доведе процеса на стратегическата промяна до успешен край. Колкото по-добре развити са тези ресурси, толкова по-ясно се дефинира рамката на управленска ефективност. Нараства устойчивостта на организацията във времето и се развиват нейните организационни компетенции – стратегически и управленски капацитет. Повишава се равнището на управленска и организационна конкурентоспособност на базата на взаимодействието между компонентите на организационния процес - мисия, цели, структура, дейности, компетенции, от една страна, и управленска ситуация, от друга. Става възможно рационализирането, синхронизирането, оптимизирането и коригиране-

то на структурно-административното организационно функциониране. Увеличават се управленската ефективност и организационната активност.

Взаимодействието между управленски цикли и управленско поведение се осъществява посредством *метаинформационната рамка* на аналитичния и иновативния процес. С нейна помощ се определят управленските компетенции и фактори, оптимизиращи управленското поведение за всеки управленски цикъл. Дава се количествена оценка на степента на въздействие на видовете управленски ситуации, компетенции и цикли върху стратегическото развитие на организационния процес. Тази рамка програмира организационното функциониране - изгражда структурно-административен управленски цикъл, който определя оптималния баланс на извършваните управленски дейности. Така се създава организационна динамика за постигането на предвидим и желан стратегически резултат.

Използвана литература:

Каменов, К. (2015). Поведенчески прояви и социален потенциал. Научно-практическа конференция. С.: НБУ.

Каменов, К. (2008). За синдрома на хроничната управленска недостатъчност. - Икономическа мисъл, N 5.

Панайотов, Д. (2015). Човешкия капитал – концепция на смисъла и възможен индекс за личностно, организационно и обществено развитие. Научно-практическа конференция. С.: НБУ.

Хаджиев, В. (2015). Организационно функциониране и управленско поведение. Научно-практическа конференция, С.: НБУ.

Хаджиев, В. (2014). Организационна екология. С.: „Импера Дизайн“.

Хаджиев, В. (2013). Когнитивни модели и подходи в стратегическото управление. С.: „Парадигма“.

13.III.2015 г.