

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

The article deals with the conceptual theses of the worked up approach to substantiation the efficient sequence of transformation the enterprise management system. The results of researches as for the further improvement of the approach considering the specific peculiarities of the sphere of application are analysed.

Актуальность проблем, связанных с преобразованием систем управления предприятиями, обусловлена объективной необходимостью постоянного приведения их в соответствие с уровнем развития управляемых объектов и изменениями влияния факторов внешней среды. Повышение обоснованности решения таких проблем достигается обобщением, систематизацией и уточнением теоретико-методологических основ, а также разработкой научно-прикладных подходов к выбору стратегии развития систем управления предприятиями.

Значительная активизация научных исследований по разработке методологических основ управления предприятиями как социально-экономическими системами была связана с периодом предоставления различным формированиям на уровне основного звена экономики большей хозяйственной самостоятельности, а в последующем — переходом к рыночным отношениям. Трактовку сущности и содержания основных категорий теории управления, методологические принципы, научные подходы к построению и дальнейшему развитию систем управления осветили в своих монографиях, периодической печати и учебной литературе В. Г. Афанасьев, Р. А. Белоусов, Г. И. Бритченко, Л. М. Гатовский, В. М. Геец, В. И. Герасимчук, Г. А. Джавадов, О. А. Дейнеко, Л. И. Евенко, С. Е. Каменицер, О. В. Козлова, Ю. М. Козлов, И. Н. Кузнецов, Б. З. Мильнер, Г. И. Петров, В. С. Пономаренко, Г. Х. Попов, В. С. Рапопорт, Г. Э. Слезингер, С. М. Тихомиров, Н. Г. Чумаченко, З. С. Шершнева и др. Однако и в настоящее время, исходя из общих закономерностей диалектического хода процесса познания, продолжается поиск новых подходов к развитию организационных структур, форм и методов управления, повышению эффективного использования кадрового потенциала. При всей актуальности и важности научно-прикладных разработок в этой области практическое осуществление предлагаемых мер в большинстве случаев не дает ожидаемых результатов. Наибольший эффект может быть достигнут только при взаимосвязанном преобразовании всех составляющих элементов системы управления, масштабы и направленность которого обусловлены непосредственно процессом принятия и реализации управленческих решений по устойчивому функционированию и эффективному развитию предприятия.

Цель данной публикации заключается в углублении раскрытия методологических основ предложенного процессуального подхода к осуществлению диагностики и разработке стратегии преобразования систем управления предприятиями, а также обобщении результатов последующих исследований по его совершенствованию и расширению диапазона использования.

Формирование концепции комплексного преобразования систем управления предприятиями базировалось на уточнении определения этого понятия как целостности, которая включает ряд "компонентов" ("узлов", "звеньев", "элементов"), выявлении

требований к осуществлению такого процесса в реальной действительности, обусловленных действием законов и закономерностей управления. Наибольшее распространение в литературных источниках получило определение, согласно которому "...система управления производством состоит из следующих компонентов: механизм управления, структура управления, процесс управления, механизм развития системы управления" [1, с. 14; 2, с. 13]. При этом утверждается, что структура управления включает: систему органов управления, кадры управления, применяемые технические средства управления. С этим утверждением сложно согласиться, так как оно является дискуссионным с двух позиций. Во-первых, структуру управления можно отождествлять только с первым из названных звеньев, то есть совокупностью управленческих органов определенного уровня и теми формальными и неформальными отношениями, которые существуют между ними в процессе функционирования. Поскольку построение структуры базируется на разделении управленческого труда с выявлением соответствующих видов деятельности (функций), то целесообразно отдать предпочтение такому названию этого элемента: "структурно-функциональное обеспечение" управления предприятием. Во-вторых, кадровое обеспечение управления предприятием и уровень технической оснащенности управленческого труда существенно отличаются по своим качественным и количественным характеристикам как между собой, так и от структуры управления, поэтому вполне правомерно рассматривать их в качестве самостоятельных элементов системы управления. К тому же, кроме названных, нельзя обойти вниманием информационное обеспечение управленческой деятельности (информация является одновременно ее предметом и продуктом), а также методы управления.

Такое выделение элементов системы управления имеет определенную долю условности, поскольку одновременно включает ее статические и динамические характеристики. Возможность использования такого подхода в конкретном исследовании оправдана с двух позиций. Первая заключается в том, что структура, кадры и техника управления исследуются в режиме их функционирования. А вторая связана с самой группировкой элементов по общему признаку — обеспечение (информационное, техническое, кадровое и др.) выполнения работ по каждому этапу процесса принятия и реализации управленческих решений.

Исходя из требований основных законов управления (единства системы управления, пропорциональности субъекта и объекта управления, соотносительности управляющей и управляемой подсистем), именно совместное рассмотрение всех динамических и статических характеристик дает возможность установить их взаимосоответствие как проявление целостности системы и условие обеспечения качества управленческой деятельности. Детальное изучение структуры аппарата управления, анализ состава и трудоемкости выполняемых функций управления, исследование совокупности используемых методов управления и технологии процесса принятия и реализации управленческих решений, квалификации работников аппарата управления, технической оснащенности и организации их труда — несомненно, важные и обязательные условия диагностики состояния на определенный период действующих систем управления предприятиями. По динамике характеристик отдельных составляющих систем управления и их влиянию на конечные результаты обычно определяется общая эффективность реализации мер по совершенствованию управления. Вместе с тем суммарная величина даже с большой долей условности не может характеризовать эффективность преобразования систем управления в целом в связи с различным сочетанием достигнутых и объективно необходимых уровней развития ее элементов. Соотносительность уровней может быть выявлена только в динамике, в процессе управления производством.

Таким образом, при осуществлении отдельных мер по преобразованию управления не обеспечивается четкая ориен-

тация на формирование целостной, гибкой и эффективной системы управления предприятием. Выявление направленности и резервов повышения научной обоснованности построения и развития каждого элемента системы управления предприятием должно базироваться на исследовании их взаимосвязанного и взаимообусловленного сочетания непосредственно в процессе управления производством. Этим предопределяется объективная необходимость теоретической и методической разработки, а также практической реализации концепции развития управления производством на процессуальной основе, суть которой заключается в переходе от локальных изменений составляющих элементов систем управления к комплексному их преобразованию, обеспечивающему повышение эффективности использования имеющегося управленческого потенциала.

Процесс управления в наиболее общем виде определяется как "обобщенное выражение его функционирования", "целенаправленная деятельность", "деятельность органов и кадров управления", "функционирование системы управления" или "ход реализации системой функций управления", "динамика", "движение", "действие", "реальная жизнь", "рабочий процесс" системы управления. Предложенный метод оценки состояния и выбора последовательности преобразования системы управления предприятием базируется на анализе этапов процесса управления, связанного с разработкой, принятием и реализацией решений по конкретным проблемам функционирования и развития предприятия.

Профессиональный опыт управленческих работников дает возможность получить экспертные оценки соответствия:

каждого элемента системы управления требованиям качественного выполнения работ по всем этапам процесса принятия и реализации управленческих решений;

всей совокупности элементов системы управления выполнению работ по каждому этапу процесса принятия и реализации управленческих решений.

Для такой оценки заранее необходимо осуществить отбор наиболее приемлемых частных показателей каждого из элементов системы управления, характеризующих соответствие их требованиям своевременности и качества выполнения управленческих работ в процессе управления производством. Это дает возможность выявить альтернативные варианты стратегических подходов к преобразованию управления предприятием. При выборе стратегии в качестве исходной позиции принимается необходимость первоочередного решения в реально сложившейся ситуации одной из двух взаимосвязанных задач: сокращение длительности сроков выполнения каждого из этапов и всего цикла процесса принятия и реализации управленческих решений; повышение обоснованности и эффективности управляющих воздействий за счет достижения более высокого уровня соответствия элементов системы управления предъявляемым требованиям. Следует отметить, что эти задачи решаются одновременно вне зависимости от того, какая из стратегий принята в конкретных условиях. Речь идет только об изначальном приоритете, определяющем последовательность преобразования системы управления. Если на предприятии сложилась такая ситуация, что разработка и реализация управленческих решений "запаздывают" по времени в связи с большой продолжительностью этого процесса, то целесообразен выбор "поэтапной" стратегии, в остальных случаях более предпочтительна "поэлементная" стратегия перестройки системы управления предприятием.

Основные методические положения, характеризующие содержание и рекомендации по практической реализации процессуальной концепции развития управления предприятием, укрупненно представлены в опубликованной монографии в виде семи блоков, объединяющих все выполняемые исследовательские и расчетно-аналитические работы по их предметной направленности [3, с. 86 – 95].

Реализация предлагаемой концепции преобразования системы управления предприятием на процессуальной основе обеспечивает органичное соединение всех одноаспектных подходов к анализу процесса управления: содержательного (по

видам объектов управления и целевой направленности решаемых проблем); организационного (выделяемые этапы и задачи, последовательность их выполнения и продолжительность, взаимодействие функциональных структурных подразделений в процессе принятия и реализации решений, организация и кооперация труда его непосредственных участников и др.); технологического (способы преобразования информации, процедуры процесса управления, общая технология проведения аналогичных работ разными специалистами, стандартизация оформления, автоматизация управления и т. д.); социального-психологического (форма взаимодействия субъекта и объекта управления, сочетание интересов, творческая активность, развитие самоорганизации).

Одновременно это дает возможность выявить и количественно определить уровень соответствия информационного, кадрового, структурно-функционального и технического обеспечения, а также используемых методов управления осуществлению работ по этапам принятия и реализации управленческих решений. В целом такая оценка позволяет обеспечить преобразование системы управления, ориентированное на повышение ее целостности и гибкости. При этом повышение целостности достигается за счет рационального сочетания уровней соответствия, тесноты взаимодействия и взаимосогласованного развития всех составляющих элементов функционирующей системы управления. Именно процессуальный подход позволяет одновременно обеспечить адаптивность организации управления, приспособляемость к изменяющимся условиям за счет гибкости организационных структур, применяемых форм организации и оплаты коллективного и индивидуального труда, гибкого сочетания используемых организационных, экономических и социально-психологических методов управления. Базирясь на комплексном использовании механизма управления, элементов статики и динамики системы управления, а также механизма ее развития, можно всесторонне и объективно оценить эффективность управления, определить управленческий потенциал предприятия.

Универсальность предложенной концепции развития управления предприятием на процессуальной основе принципиально отличается от типизации подходов к совершенствованию отдельных составляющих систем управления (структур, функций, методов, информационного обеспечения, кадров и техники управления), использование которых становится все менее целесообразным при существенно различающихся ситуациях производственно-хозяйственной деятельности объектов основного звена, возрастающем многообразии их организационных форм. Только детальное и всестороннее исследование осуществляемых процессов управления производством может в достаточно полной мере отразить специфические особенности управленческой деятельности каждого предприятия, определить в реально сложившихся условиях объективно необходимую направленность и масштабы преобразования систем управления.

Обоснование рекомендаций по расширению сферы использования процессуального подхода к преобразованию систем управления предприятием, уточнению некоторых его методических положений и выявлению условий более эффективной реализации в практической деятельности нашли отражение в последующих публикациях [4 – 6].

При исследовании проблемы повышения обоснованности оценки и развития управленческого потенциала предприятия, необходимость решения которой приобретает приоритетное значение в процессе перехода к стратегическому управлению, рассмотренный выше подход к выбору рациональной последовательности управленческих преобразований был принят в качестве базового [4, с. 29; 5, с. 150], исходя из вывода, что это позволит принимать более качественные решения на перспективу и обеспечивать их эффективную реализацию. Такая специфическая направленность исследования дала возможность, с одной стороны, раскрыть особенности применения процессуального подхода к управленческим преобразованиям в процессе стратегического планирования развития предприятия, а с другой — обосновать предложения по совершенство-

ванию некоторых его общих методических положений в целом, то есть которые могут использоваться при разработке, принятии и реализации управленческих решений в любой сфере деятельности.

Отличительные особенности рассматриваемого варианта комплексного преобразования системы управления предприятия состоят в следующем [5, с. 149]:

процесс формирования системы стратегического управления предприятием базируется на диагностике элементов подсистемы управления с точки зрения их готовности к осуществлению стратегического планирования;

к этапам стратегического планирования отнесены: выбор миссии и целей предприятия; предварительный выбор типа базовой стратегии; оценка и анализ внешней среды; стратегический анализ внутренней среды; разработка и анализ стратегических альтернатив; формирование стратегического набора; реализация стратегических решений;

оценка состояния и определение необходимого управленческого потенциала включает проведение таких работ: выявление соответствия действующей системы управления предприятия требованиям качественного осуществления процесса стратегического планирования; определение направлений и сложности необходимых управленческих преобразований при различных вариантах масштабов и способах сокращения "стратегического пробела".

К наиболее важным рекомендациям по совершенствованию базового подхода к преобразованию системы управления предприятием можно отнести: дополнение состава и уточнение названий частных характеристик, которые используются при выявлении соответствия элементов системы управления требованиям качественного и своевременного выполнения этапов процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений; детализацию методических положений в части проведения работы по получению экспертных оценок для сравнительного анализа уровня структурно-функционального, информационного, кадрового обеспечения управленческой деятельности, технической оснащенности управленческого труда, методов управления [5, с. 150 – 155].

Другая из разработок рассматриваемой направленности выполнена на примере субъектов управления иного типа — районных государственных администраций — и ориентирована на достижение качественного преобразования системы государственного управления на этом иерархическом уровне [6, с. 88]. Учитывая специфические характеристики таких субъектов управления, доказана необходимость и целесообразность выделения "нормативно-правового обеспечения" в качестве относительно самостоятельного элемента управляющей системы, поскольку управленческая деятельность в этом случае осуществляется в условиях более жесткой правовой среды по сравнению с предприятиями. Однако главной особенностью предложенной по результатам этого исследования модификации процессуального подхода к управленческим преобразованиям является переход к оценке состояния и выбору последовательности реализации мер по развитию систем управления на основе анализа выполнения всех видов работ, относящихся к управленческому циклу. В этих двух позициях к рассмотрению содержания процесса управления нет противоречия, поскольку разработка, принятие и реализация решений осуществляется в практической деятельности по каждой функции управления, а выполнение работ по любому из его этапов связано с разделением управленческого труда на относительно обособленные виды.

На основании вышеизложенного можно сделать несколько обобщенных выводов. Во-первых, результатами исследований подтверждается не только универсальность процессуальной концепции комплексного преобразования системы управления с точки зрения возможности и целесообразности ее реализации для организаций разного типа, но и необходимость учета специфических характеристик субъекта и объекта управления, а также содержательной направленности рассматриваемого управленческого процесса. Во-вторых, при безусловно положительной оценке разработанных авторами названных публикаций предложений по уточнению подхода к диагностике

систем управления и комплексному преобразованию их элементов некоторые вопросы этой тематики продолжают привлекать внимание ученых и практических работников в силу присущего им дискуссионного характера. К ним в первую очередь можно отнести: выбор состава частных показателей по отдельным из элементов системы управления; включение деятельности по координации работ в перечень основных функций управленческого цикла при использовании укрупненной их классификации и др. Решение этих вопросов, а также углубленный сравнительный анализ преимуществ и недостатков использования комплексного подхода к преобразованиям систем управления предприятиями, исходя из приведенных выше двух вариантов рассмотрения управленческого процесса, являются актуальными и важными направлениями дальнейших исследований.

Литература: 1. Организация управления общественным производством. Учебник / Под ред. Г. Х. Попова, Ю. И. Краснопопая. — 2-е изд. — М.: Изд. МГУ, 1984. — 256 с. 2. Попов Г. Х. Эффективное управление. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономика, 1985. — 336 с. 3. Управление предприятием в условиях хозрасчета / Отв. ред. Г. С. Одинцова. — К.: Наукова думка, 1992. — 116 с. 4. Одинцова Г. С. Повышение обоснованности оценки и развития управленческого потенциала предприятия / Г. С. Одинцова, Г. А. Шульга // Вісник ХДЕУ. — 2001. — №1 (17). — С. 28 – 30. 5. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. — 252 с. 6. Територіальне управління: проблеми, рішення, перспективи. Монографія / В. В. Корженко, Г. С. Одинцова, Н. М. Мельтохова; [За заг. ред. проф. В. В. Корженко. — Харків: Вид. ХарПІ НАДУ "Магістр", 2004. — 216 с.

Стаття надійшла до редакції
16.09.2005 р.

УДК 338.246: 339.17

Королёва Л. О.

АНАЛИЗ УГРОЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ

In the article the classification of risks is given. Also the main risks of retail trade enterprises' economy safety are characterized.

В последние годы в нашем государстве отмечается устойчивая тенденция к снижению числа предприятий и объектов розничной торговли (РТ). Так, согласно КВЭД в 2003 году в Украине функционировало 17 931 предприятие розничной торговли (ПРТ) (за исключением торговли транспортными средствами), что на 4 043 предприятия или 19% ниже аналогичного показателя 2000 года. Количество объектов РТ в 2003 году в сравнении с аналогичным показателем 2000 года снизилось на 19,4 тыс. ед. или 19%, из них количество магазинов — на 20%, или 15,5 тыс. ед., [1, с. 139, 164]. Данный факт является явным свидетельством негативных тенденций в развитии рыночной инфраструктуры нашего государства, который требует глубокого анализа ситуации в отрасли и разработки научно обоснованных рекомендаций по усовершенствованию функционирования данной сферы.

В перечне проблем, стоящих сегодня перед предприятиями ПРТ и всей отраслью в совокупности, ведущее место за-