

УДК 658.3

Семенов В.Б.

ЭВОЛЮЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

Рассмотрены научные направления организации управленческого труда, факторы, существенно влияющие на содержание трудовой деятельности человека и управленческого труда.

Показано, что в процессе конкуренции выявились противоречия как во внешней, так и во внутренней среде предприятия.

Рассмотрены новые подходы к совершенствованию разрешения таких противоречий на основе учета принципов современных школ управления. Обосновывается необходимость переосмысления сущности и содержания управленческого труда в условиях рынка, что требует существенных преобразований экономических и социальных условий деятельности предприятия.

Совершенствование управленческого труда является актуальной проблемой на протяжении всего периода развития человеческой цивилизации. Как особый вид деятельности, этот труд давно находится в поле зрения ученых. Существует несколько научных направлений по изучению его особенностей и обеспечению эффективности. Каждое из них формировалось под воздействием и в связи с развитием производительных сил и производственных отношений, в которых отражались специфика и объективный ход технического и социального прогресса общества. Последние два фактора существенно влияют на изменение содержания трудовой деятельности человека в целом и управленческого труда в частности.

В классической научной литературе и литературе по изучению практики управления содержание управленческого труда, как правило, рассматривают и оценивают с позиций взаимодействия "субъект – субъект". Такой подход возник на ранних стадиях развития науки управления, когда объектом ее исследования было функциональное разделение производственного и управленческого труда. К нему относятся школы Ф. Тейлора и А. Файоля, характеризующиеся преимущественно инженерным, технократическим подходом как к воздействию на исполнителей производственных операций, так и на работников системы управления.

Развитие научно-технического прогресса, усложнение системы производственных отношений, качественные изменения в экономических и социальных процессах общества потребовали выхода за

рамки чисто административного функционального подхода к формированию системы управления. В это время ужесточилась конкуренция во внешней сфере предприятий, которая определила развитие противоречий в его внутренней среде. Последние явились следствием процессов ускоренной специализации и разделения управленческого труда, формирования сложных вертикальных и горизонтальных связей между отдельными структурными подразделениями внутри предприятий, из-за чего возникли громоздкие организационно-структурные системы их управления.

В конечном итоге это привело к снижению управляемости и, как следствие, к снижению в целом эффективности деятельности хозяйствующих субъектов. Разрешить проблему координации сложной системы связей и сопровождающих их потоков информации, необходимой для своевременного принятия решений, адекватных ситуациям, позволило использование кибернетического подхода к организации системы управления. Его реализация потребовала, в свою очередь, внедрения экономико-математических методов, использование которых обеспечило формализацию и ускорение выполнения сложных, трудоемких расчетов, решение многокритериальных задач и, в конечном итоге, — оптимизацию принятия управленческих решений. В этой системе все еще оставались элементы технократического подхода к управленческой деятельности, и его логическим продолжением явилось возникновение и развитие АСУ, АСУП и АСУТП.

Со временем были исчерпаны возможности и этого пути обеспечения необходимого качества управленческой деятельности и динамики эффективности производства. Созданные им достаточно громоздкие системы управления производством требовали значительных расходов на техническое и программное обеспечение, что при длительных сроках их внедрения и низком уровне окупаемости приводило к повышению себестоимости продукции.

На росте себестоимости отражалось также и то, что она формировалась не только видимыми и находящимися под контролем элементами затрат (заработная плата возрастающей численности аппарата управления, затраты на приобретение систем вычислительных машин и коммуникационных технических средств, стоимость потребляемой электроэнергии, затраты на ремонт и др.), но и затратами, информация о которых не находила отражения в учете или отражалась со значительным опозданием. К последним, в частности, следует отнести потери, связанные с неэффективным использованием созданных массивов информации, ее частичным дублированием в сложной системе каналов движения, а также затраты на ее хранение и восстановление. Все

это приводило в целом к повышению затрат на управление и требовало обогащения содержания управленческой деятельности.

В отечественной практике эти потери частично компенсировались мероприятиями по ужесточению административно-экономических рычагов управления. К их числу можно отнести введение в практику такого контрольного показателя работы предприятия, как условное высвобождение административно-управленческого персонала (процедура реального сокращения кадров противоречила идеологии всеобщей занятости и поэтому использовалась крайне редко). Достаточно много внимания в это время уделялось также совершенствованию должностных инструкций, что являлось объективным следствием внедрения технических средств обработки и передачи информации, а также повышения образовательного уровня работников аппарата управления, усложнением содержания их деятельности.

Новый подход к совершенствованию и разрешению противоречий в управленческой деятельности был предложен "школой человеческих отношений". Его появление обусловлено, прежде всего, необходимостью экономии на численности работающих и затратах на повышении качественных характеристик производственного фактора — труда. Основу этой школы управления составляют методы мотивации повышения эффективности труда путем изучения и учета социально-психологических характеристик работников и воздействия с их помощью на интенсивное использование физических и творческих способностей. Как показывает практика, умелое использование этих методов и сейчас приводит к значительному сокращению административно-управленческого персонала и усилению роли специалистов, а иногда и рядовых исполнителей в повышении эффективности как управленческого труда, так и производственной деятельности предприятия в целом.

В настоящее время наблюдается усиление тенденции использования социально-психологических методов воздействия на исполнителей отдельных работ и операций. А поэтому управленческая деятельность обогащается приемами и инструментами, используемыми психологией и социологией. В современной научной литературе широко изучается специфика и возможные варианты внедрения этой системы управления и в постсоциалистических странах.

В публикациях зарубежных авторов по проблемам исследований в области управления (менеджмента) достаточно часто встречаются, наряду с изложением теоретических аспектов, положительные примеры из практики управленческой деятельности отдельных хозяйствующих субъектов. Они, с одной стороны, указывают на возможности реали-

зации теоретических рекомендаций по совершенствованию управленческой деятельности, с другой — могут вызвать нежелательные последствия их внедрения на отечественных предприятиях. Поэтому, используя зарубежный опыт повышения эффективности управленческого труда, руководители предприятий должны быть осторожны, обязаны учитывать особенности национальной культуры, квалификацию и опыт работников системы управления отечественных предприятий.

Развивая и совершенствуя управленческую деятельность, необходимо иметь в виду также, что рекомендуемые методы управления, характеризующие в чистом виде ту или иную так называемую "школу управленческой мысли", не отрицают целесообразности применения методов и приемов других школ. Чаще всего положительный результат дает их комплексное использование, ориентированное на особенности конкретной ситуации.

Изучение последних современных работ ученых и практиков в области развития управленческой науки и практики позволяет сделать вывод о том, что практически не существует одинаковых рецептов для принятия и реализации управленческих решений в аналогичных ситуациях, возникающих на различных предприятиях. Поэтому все чаще в содержание категорий "управление" или "менеджмент" и раскрытие их сущности вводится новый элемент — "искусство". Очевидно, это связано с двумя основными особенностями современной управленческой деятельности. Первая — динамизм современных производственно-экономических и информационных систем — требует одновременно быстрого и эффективного реагирования менеджеров на сложившуюся конкретную ситуацию во внешней и внутренней среде предприятия. Вторая — воздействие рыночных факторов — порождает необходимость постоянного учета неустойчивости, неопределенности окружающей среды предприятия, что постоянно подвергает любое принятое в системе управления решение значительному риску.

Изучение и анализ современной литературы по проблемам управления позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время возникла настоятельная необходимость переоценки роли менеджмента и менеджеров в обеспечении жизнедеятельности производственных предприятий. Это связано с тем, что существенно усиливается влияние управленцев на конечные результаты работы хозяйствующих субъектов, и в то же время изменяется содержание управленческой деятельности. Оно определяется усложнением систем — объектов управления, необходимостью быстрого реагирования на изменяющиеся ситуации во внешней и внутренней среде предприятия. Из-за этого труд специалистов в обла-

сти управления становится многоаспектным, все больше интеллектуализируется, в его содержании значительную роль приобретает такое качество, как коллективное творчество.

Как уже было отмечено выше, на определенном этапе развития общества особые характеристики и функции работников системы управления выделили их труд в особый, элитарный вид деятельности. Однако практика доказала, что выделение управленческого труда как специфической составляющей трудовой созидательной деятельности создавало дополнительный экономический эффект только на определенном этапе развития производственных процессов, когда в них преобладали технологии, использующие в основном физический, ручной или машинно-ручной труд.

Важно также отметить, что повышение образованности и социального статуса работников-исполнителей, задействованных непосредственно в выполнении отдельных производственно-технологических операций или выполнении отдельных работ в системе управления, привели к тому, что руководители подразделений разного уровня и представители инженерно-технического персонала отставали от исполнителей в понимании содержания глубинных процессов и проблем технологии и организации производства. Объективно складывались предпосылки делегирования полномочий по принятию решений подчиненным, т.е. развитие самоменеджмента.

В свое время на отечественных предприятиях этому способствовало внедрение хозрасчета, который стимулировал проявление инициативы работников производственной и управленческой сфер, обеспечивал связь интересов рядовых исполнителей производственно-технологических и управленческих работ и их руководителей. Этому же способствовало создание бригад и коллективов, формируемых на принципах коллективной ответственности, ориентации работы на конечный результат. По сути, наблюдались попытки устранения жестких границ между чисто управленческим и чисто исполнительским трудом. Новая система организации производства и труда должна была способствовать свободному непринудительному обмену знаниями, навыками, умениями, опытом между исполнителями отдельных операций-работ и их организаторами — линейными руководителями. Однако она слабо реализовывалась в системе государственной системы собственности. Не последнее место в ее неудачах занимала неполная адекватность реализации принципа целеполагания в связи с отсутствием интереса собственников — рядовых исполнителей — и системы принудительного распределения ресурсов и результатов труда. Предполагаемый и потенциально эффективный экономи-

ческий механизм оценки результатов труда искажался также системой государственного ценообразования.

Таким образом, можно в целом сделать выводы, что существенное преобразование экономических и социальных условий деятельности предприятий, связанное с внедрением рыночных отношений в наше общество, требует переосмысления сущности и содержания управленческого труда. Для создания соответствующих методик оптимизации управленческой деятельности можно пользоваться богатым зарубежным опытом, но его надо адаптировать к отечественным условиям. Результаты такой адаптации будут положительными, если предварительно разработать и внедрить методики оценки сложной по содержанию и структуре деятельности работников системы управления.

Стаття поступила до редакції
8.10.2002 р.

УДК 658.14/17

Растяпін А.В.

ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ВКЛАДЕНЬ ЗА РІВНЕМ ЇХ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

У статті розглянуто моделі, що дозволяють визначити оптимальну структуру інвестиційних вкладень за різними параметрами економічної ефективності, параметром ризику, а також за кількома параметрами відразу, що дозволяє приймати обґрунтовані рішення при відборі інвестиційних проектів та визначати оптимальний обсяг вкладень у кожний окремий інвестиційний проект. Найбільш узагальнюючою є модель оптимізації інвестиційних вкладень на основі інтегрального показника економічної ефективності інвестиційних проектів, який дозволяє оптимізувати інвестиції відразу за сімома критеріями.

В сучасних умовах в Україні, коли інвестиційна діяльність у багатьох випадках є економічно неефективною, визначення оптимальної структури інвестиційних вкладень на етапі планування інвестиційної діяльності набуває важливого значення.

Підприємства, що здійснюють активну інвестиційну діяльність, а також спеціалізовані інвестиційні компанії і банки, як правило, мають альтернативні напрямки інвестування своїх коштів. У той же