

ЗАДАЧИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

В.А. СУМИН, к.э.н., ст.н.с.,

Донецкий национальный технический университет

ФОРМАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ

Предприятие представляет собой социальную организацию или систему, персонал которой составляют наёмные работники. Персонал управления предприятия является собой не только часть системы управления, его деятельность обеспечивает реализацию функций управления в соответствии с поставленными целями. Выполненные в 90-х годах опросы руководителей предприятий в странах европейского сообщества показали, что функции персонала расширяются и становятся определяющими в деятельности предприятий. Анализ публикаций результатов исследований по проблеме деятельности персонала в экономической стратегии предприятия свидетельствует о том, что для двух третей их (предприятий) человеческий фактор или использование человеческого ресурса более продуктивно, чем финансового или материального [1, с.183]. Деятельность этих предприятий опирается на прогрессивный подход в решении проблемы эффективной деятельности персонала управления, основанный на учёте соответствия удовлетворения потребностей предприятия и его работников и, в первую очередь, качественной составляющей деятельности персонала [2, с.175]. Установлено, что всё чаще работники ищут на предприятии не должность, а карьеру, то есть определённую последовательность продвижения по служебной лестнице и, как следствие, ожидают рост уровня ответственности и оплаты труда. Такие отношения обозначают необходимость согласования условий эффективной деятельности предприятия и заинтересованности персонала в содействии его выполнения "... мудро соразмерном с практическим назначением человека соотношении его познавательных способностей" [3, с.547]

Современное развитие сложных и

научноёмких производств обусловило прилив практически во все сферы экономической деятельности мужчин и женщин с высоким уровнем образования. По этой причине сегодня на предприятиях являются исключительно важными результаты деятельности, а не должностные привилегии работника [4.]. Общее развитие экономической системы обусловило глубокие изменения в системе оценок эффективности системы управления предприятия, оно (управление) перестало быть прерогативой собственника и преобразовалось в отдельную структуру, персонал управления.

Изменения, которые происходят в сфере современного производства, обозначили совершенно новые проблемы труда всего персонала предприятия и в большей мере деятельности персонала управления. Любое сообщение или информация, которая поступает в систему управления, представляют собой совокупность сведений о некотором физическом объекте или явлении, оказывающем воздействие, на результаты функционирования предприятия. Получение, обработка, передача, хранение и использование информации – непременное условие работы любой управляющей системы предприятия. В этом процессе происходит необходимый обмен информацией между различными звеньями этой системы. Очевидно, если бы показатели функционирования предприятия были заранее известны, не было бы смысла передавать сообщение. При этом сообщение должно быть не каким угодно, а таким, которое с достаточной степенью достоверности позволяет выполнить необходимые процедуры переработки информации о состоянии объекта управления (предприятия) и среды с целью выработки в системе

© В.А.Сумин, 2008

управления управляющего воздействия. В системе управления все процедуры, связанные с информацией, предполагают уменьшение разнообразия (за счет получения дополнительной информации), которое является необходимым условием эффективного управления. Это означает, что задача системы управления состоит в сведении множества всех состояний управляемой системы, возможных как результат влияния среды или действия внутренних причин к подмножеству лишь таких, которые оптимальны по отношению к цели управления. Закон необходимого разнообразия определяет требования к избирательной способности управляющей системы, обуславливаемые тем уменьшением разнообразия объекта управления, которое необходимо для эффективного управления.[5] В социально-экономическом управлении или управлении предприятием интенсивным источником разнообразия является человек с его целенаправленной, сомоорганизующейся деятельностью, и современная проблема усиления избирательной способности управляющей системы, обеспечивающей необходимое уменьшение разнообразия, сводится к проблеме создания эффективного механизма деятельности персонала управления хозяйствующего субъекта.

В научной и специальной литературе по проблеме управления широко и подробно изложены методы и способы, использование которых, по мнению авторов, позволяет в значительной степени улучшить показатели трудовой деятельности человека. Основная идея, положенная в основу разработки этих методов и способов, заключается в представлении поведения и деятельности человека как системы или модели, элементы которой обеспечивают его активность в профессиональной деятельности для достижения личных целей и целей предприятия. По определению Р.Шеннона “модель – это представление объекта, системы или идеи в некоторой форме, отличной от самой целостности”[цит. по 6, с.222]

Существующие методы и модели, использование которых обеспечивает ре-

зультативную трудовую деятельность, представляют собой формальную абстракцию или модель реального процесса, сохраняющую наиболее существенные его свойства таким образом, чтобы на их основе было возможно исследовать поведение человека в направлении индивидуальных или коллективных целей. Разработанные модели представляют собой логический образ, отражающий внутреннюю психологическую структуру отношений работника и воспроизводят отношения и состояния, имеющие место в результате внешнего воздействия. Модели представляют собой упрощенный образ процесса, сформированный относительно набора фиксированных свойств и отношений, проявляющихся в деятельности человека. Сформированный в модели образ деятельности предполагает множество возможных ситуационных задач, способ решения которых относят к компетенции человека, в соответствии со средствами, имеющимися у него в распоряжении. Инструменты управленческих воздействий по активации профессиональной деятельности исполнителей можно представить как целостную систему, дифференцированную по направленности, стимулам, видам потребностей, целевым объектам, формам власти и влияния и иным методам, основанным на законах и принципах управления.

Трудности при изучении сложных объектов в физике, биологии, экономике и социологии обусловили необходимость разработки научного инструментария исследования систем или общей теории систем. Основные особенности этой общей теории систем состоят в следующем; основой является общенаучное формальное понятие “система”; все специализированные теории систем охватывает общая теория “систем”; для исследования систем используется формальный логико-математический инструментарий или системный подход; посредством общей теории обеспечивается единая формальная методологическая база описания поведения систем; исследование и конструирование систем основывается на построении моделей с использованием аналогий для определения и

уточнения характеристик объекта.

Общая теория систем позволяет обозначить формальную методологическую базу исследования объектов различной природы, рассматриваемых в качестве систем, и в каждом конкретном случае дать единое общенаучное определение таких понятий как иерархия, структура, поведение, целенаправленность, активность, действие и другое и определить участок структурных исследований, исходя из возможности выведения свойств системы на основе свойств её элементов. Общая теория систем включает специализированные теории систем, использует логико-методологический инструментарий для исследования и моделирования абстрактных (формальных) систем и объединяет теории различных аспектов поведения систем.

В соответствии с общей теорией "...Любую систему можно рассматривать как систему принятия решений, опираясь на предположение о целенаправленности ее поведения. ...для определения системы принятия решений достаточно лишь, чтобы задача принятия решений была корректной." [7, с.299]. Это означает, что исследуются события (явления), сущность которых объясняется формальными взаимосвязями элементов системы, в настоящем анализе, – это сложное явление или факт, обусловленный деятельностью человека в социальной среде, который не представляется возможным описать на языках социологии, психологии и их экономической интерпретации. Семантическое описание деятельности свидетельствует о том, что реальные возможности, обусловленные природой взаимосвязей, позволяют обозначить эти явления лишь в значениях языка. [8] Такое описание позволяет утверждать, что оно является лингвистическим опытом, достаточно емким для социального представления деятельности человека. Описание должно исключить любую возможность разночтений при объяснении (моделировании) поведения человека, в нашем случае в конкретной сфере деятельности, в системе управления. Изучение поведения человека как системы, обладающей определёнными свойствами, пред-

ставляется исключительно важным при формировании и оценке эффективности функционирования аппарата управления предприятия. Теория или модель, описывающая систему, должна быть достаточно понятной (простой) категориальной и строгой, то есть исключающей разночтения.

Обычно на начальном этапе исследователь не располагает достаточной информацией для построения модели (в нашем случае модели деятельности работника системы управления) несмотря на то, что ему известны теории управления и, в частности, теории мотивации, модели предприятия как ячейки институциональной структуры экономики и как структуры управления, теории человеческого капитала и человеческих отношений и др. Последняя, по оценкам американского исследователя Д. Рена, содержит важные поправки и дополнения к традиционным концепциям менеджмента, в которых отмечается рост внимания к социальным, групповым потребностям человека, стремление к обогащению рабочих мест путём рассеивания отрицательных последствий сверхспециализации труда, отказ от акцента на архаичность власти и ориентация на "приземлённость управления" или его "очеловечивание" (разрядка моя – В.С.) Человеческие отношения К. Девис определял как "интеграцию людей в рабочей ситуации, чтобы мотивировать их совместную продуктивную кооперативную работу экономической, психологической и социальной удовлетворённостью". Он утверждал, что современной концепции человеческих отношений присущи два аспекта: первый связан с пониманием, описанием и идентификацией причин и следствий человеческого поведения через эмпирические исследования, второй является применением полученных знаний к конкретным операциональным ситуациям. [цит. по 9, с.75]

Изложенное позволяет сформулировать цель исследования – описание формальной модели поведения работника системы управления организации. Сложность описания системы с большим числом пе-

ременных может быть связана с тем, каким образом описываются эти переменные и взаимосвязи между ними, или с тем, какое число элементов (явлений) принимается во внимание, даже если не все они обязательно представляются значимыми в словесном описании деятельности. В подобных случаях, разрабатывая менее структурированную модель, опирающуюся лишь на ключевые параметры, то есть модель общей теории систем теоретико-множественного или логического типа, обеспечивают возможность выполнить качественный анализ и использовать его результаты для повышения эффективности функционирования системы управления. Для так называемых больших, сложных систем представляется целесообразным укрупненное, абстрактное и менее структурированное описание. На этом уровне возможно решение структурных задач декомпозиции, координации и другие. Использование укрупненных и, следовательно, в большей мере абстрактных структур моделей, позволяет рассматривать систему в целом, но с меньшей степенью детализации. При этом упрощение достигается не за счёт решения не рассматривать некоторые переменные, а за счёт отказа от деталей, которые относят к несущественным.

В общей теории систем [7, 10] деятельность человека в социальной среде рассматривается как факты или явления, сущность которых характеризуется формальными взаимосвязями, которые не представляется возможным описать только на одном профессиональном языке. Наиболее важным этапом процесса разработки модели является представление её в виде упорядоченной связи элементов, обеспечивающих целостность объекта, то есть сохранение основных его свойств при различных внешних и внутренних изменениях. Специалисты утверждают, что вряд ли логично считать целесообразным начинать исследование с подробной модели ещё до того, как проверены основные гипотезы и достигнуто глубокое понимание механизма работы системы. Целесообразно в начале исследования наметить основные элементы и установить главные взаимосвязи

между ними, а затем уже переходит к подробному моделированию механизма функционирования системы.

При разработке модели необходимо сначала формализовать язык, чтобы отражать инвариантные структурные аспекты механизма её функционирования, которые остаются неизменными в аналогичных явлениях разных областей знания. Понятия должны быть определены тщательно, точно. В противном случае вероятность разночтений будет большой.

В процессе определения понятий следует иметь в виду, что решающим представляется не то, что обозначено для конкретного отношения правильно, а то, определено ли понятие настолько строго, что не допускает отступлений в понимании смысла психических, экономических и социальных исследуемых явлений о деятельности индивида. Именно поэтому общая теория систем, основанная на формальных взаимосвязях, обозначенных в понятиях междисциплинарного языка, наиболее приемлема в исследовании деятельности индивида и группы (коллектива), в котором результаты по различным областям знаний (институциональной экономики, экономики предприятия, экономики труда, социальной психологии и др.) используются для решения сложной проблемы, формирования концепции механизма деятельности работника системы управления.

Формулирование оснований концепции является фундаментом для последующей организации исследований фактов и наблюдений, характеризующих деятельность работника информационной сферы. Построение модели следует начинать с наименее структурированных и наиболее широко применяемых понятий и на их основе развивать дальнейшее концептуальное представление системы.

Различным системам соответствуют различные способы задания, даже в условиях нечёткой информации, когда систему удаётся описать лишь словесно. Все словесные утверждения в силу их лингвистических функций определяют отношения, поскольку каждое высказывание содержит две основные лингвистические категории:

предмет (явление) для обозначения объектов и действия (мыслительные и динамические) для обозначения отношений между ними. Система рассматривается как совокупность всех проявлений объекта исследования, поведения человека, а не как сам этот объект – человек. Элементы системы имеют составляющие, обозначенные во времени и пространстве.

В связи с тем, что составляющие систему элементы (блоки принятия решений) обладают конкретной разрешающей способностью, глобальная цель управления, отражающая её назначение, в целом подразделяется на последовательность подцелей, так что достижение глобальной цели равноценно достижению совокупности подцелей. Такая иерархия применяется как для проектирования многоуровневой системы, так и для решения сложных задач. Концепция основывается на понимании и учете важного различия между иерархией целей и иерархией элементов, определяющих решение поставленной задачи.

Наибольших успехов исследователи добиваются, когда выделяют для изучения специализированные области, в которых используются специфические подходы и

инструменты. Но существуют объекты исследования, такие как человек и его естественное или экономическое окружение, которое нельзя выделить и изучать изолированно, как это делается в специализированных областях науки. То, что такое локальное исследование изолированных объектов (явлений) способно всё же привести к глубоким, содержательным результатам, связано с тем обстоятельством, что в природе существует определённая иерархическая упорядоченность структур, многоуровневое строение естественных явлений. Что представляет собой уровень, каковы главные уровни – на эти вопросы пока нет определённого ответа; на деле ответ на них в значительной степени зависит от подходов, от интересов исследователя и от методов анализа. Некоторые уровни, однако, выявлены достаточно определённо, так что можно говорить об иерархических порядках структур по отношению к этим установленным уровням. В работе не рассматриваются типы и функции иерархий в природе, рассматривается лишь их формальная сторона.

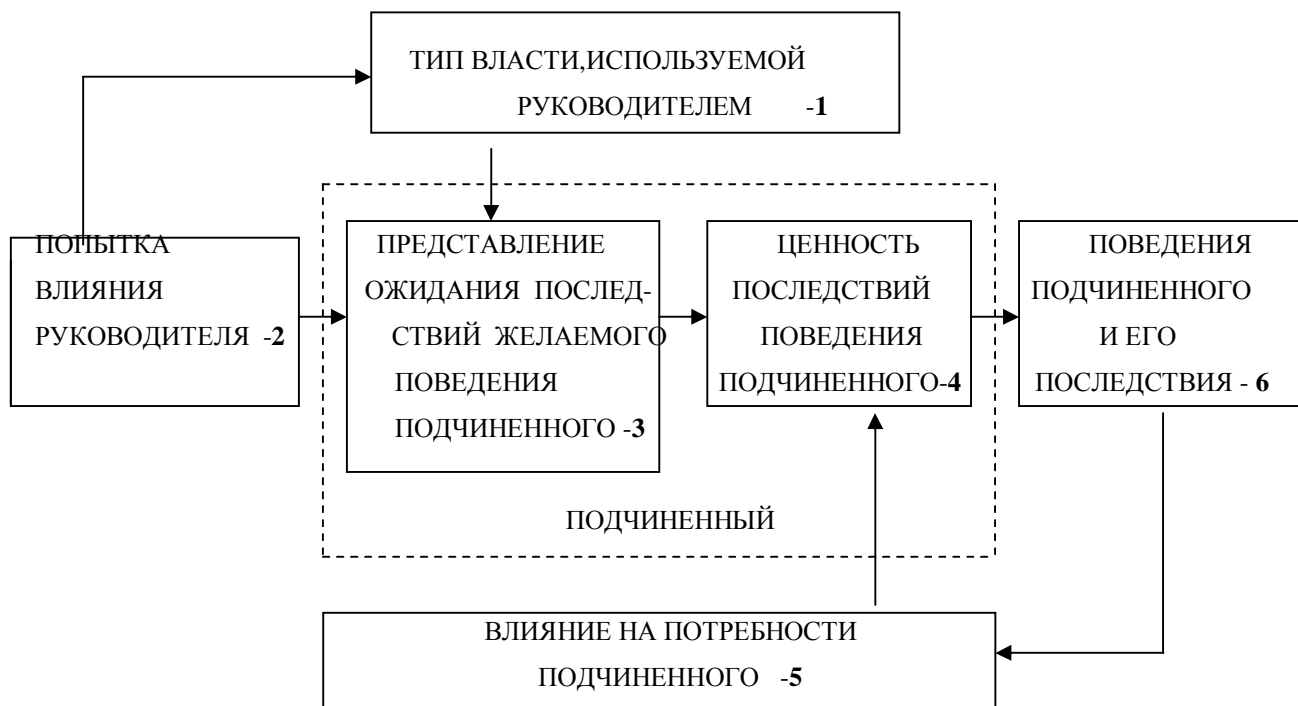


Рис.1. Модель влияния руководителя на подчиненного

Среди наиболее характерных черт иерархического порядка структур социальной системы предприятия можно указать следующие:

а) различие на порядок числа элементов иерархических уровней;

б) взаимозависимость действий (приоритет действий) и направленность сверху вниз, в виде отдачи приказов или команд;

в) успешность функционирования системы в целом и элементов любого уровня зависит от поведения всех элементов системы.

Иллюстрацией к пониманию иерархии порядка является модель влияния руководителя на поведение подчиненного (рис.1.) [6, с.464]. Иерархическая стратификация обозначена шестью блоками: блоки 1 и 2 обозначают выбор руководителем

способа влияния на подчиненного; блоки 3 и 4 представляют способы побуждения подчиненного к активным действиям в оценках руководителя; блок 5 – характеризует личностную значимость для подчиненного способа мотивации; в блоке 6 производится оценивание влияния руководителя на результаты деятельности подчиненного.

Приведенная на рис.2 упрощенная модель мотивации через потребности. [6, с.362] не содержит блоков, характеризующих действия руководителя, но его наличие представлено блоком потребности (1), которые он использует для побуждения к деятельности (2, 3) в направлении движения к цели (5), оценки результатов которого производится в режиме обратной связи в блоке 4.

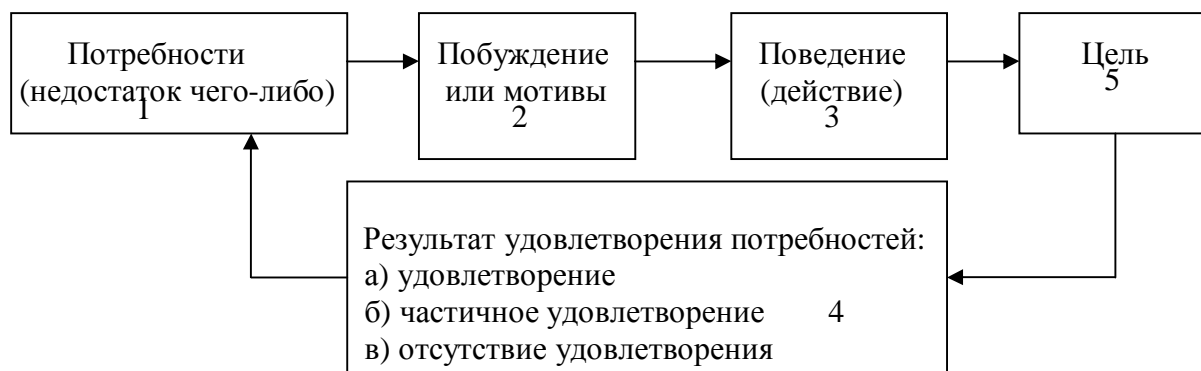


Рис.2. Упрощенная модель мотивации через потребности

Формализованная модель внутрифирменной карьеры А.Колота (рис.3) охватывает динамику стадий “роста” работника посредством графической схемы, “конуса карьеры” [11, с.282]. Внутрифирменная карьера в этой модели реализуется по 3 направлениям:

– вертикальное – продвижение к верхнему уровню иерархии;

– горизонтальная – перемещение работника с одного рабочего места на другое (как одного из способов мотивации);

– проникновение в середину конуса – центростремительные движения, означающие обретение уважения, авторитета и признание.

В “конусе карьеры” моделируется

карьерное движение по элементам, которые следует понимать как содержательные характеристики процесса управления, но сам процесс карьерного продвижения элементами не обозначен, за исключением трех характеристик: “перемещение”, “продвижение” и “углубление в середину”.

Понимание приоритета (иерархии) подразумевает, что вмешательство предшествует действиям более низких уровней, а успешность этих действий зависит от соответствующих реакций нижних уровней, вернее от их суммарного эффекта. Поэтому можно считать, что качество работы всей системы обеспечивается обратной связью, то есть реакциями на вмешательство, информация о которых направляется

снизу вверх, но в модели они также не представлены.

В приведенных моделях образ процесса деятельности представлен не как система с иерархией и структурой элементов, определяющих поведение индивида, а как некоторая иерархически неупорядоченная схема, в которой не обозначены отношения. Практически во всех моделях отсутствуют в явном виде масштабные временные параметры, оказывающие существенное влияние на поведение человека в системе управления. Эти и иные неучтенные обстоятельства весьма затрудняют практическое использование моделей при

формировании условий, обеспечивающих желаемое (продуктивное поведение работника.)

В теории систем используется три понятия уровней: а) уровень описания, или абстрагирования; б) уровень сложности принимаемого решения; в) организационный уровень. Для их различия введём следующие термины: “страта, слой, эшелон”.[7] При описании реальных иерархических систем обычно используются все понятия уровней, а в случае, когда уровни не обозначены, как правило полагают их наличие, как в рассмотренных выше моделях влияния на поведение работника.

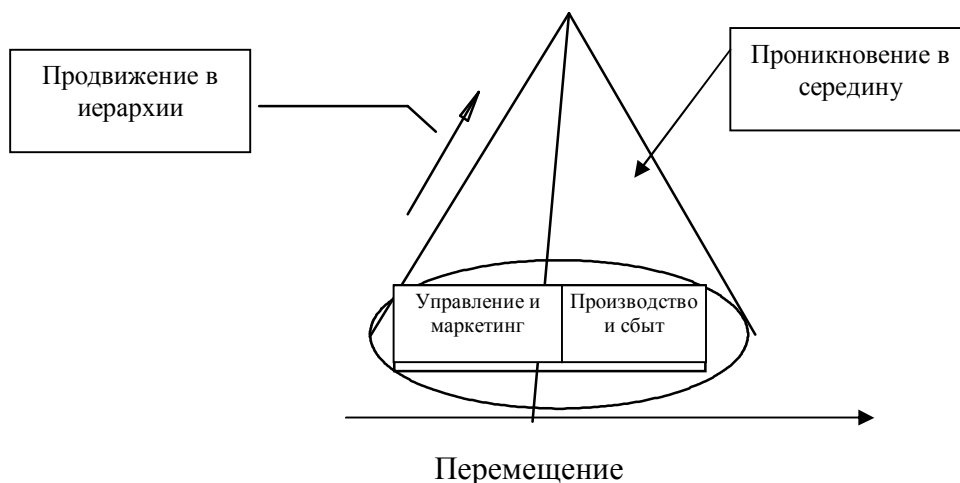


Рис. 3. Формализованная модель внутрифирменной карьеры

Сложную систему практически невозможно описать полно и детально, что по существу вытекает из определения системы. Решение этой задачи основывается на иерархическом её описании. Для каждого её уровня существует ряд характерных особенностей и переменных, законов и принципов, с помощью которых описывается поведение системы. Чтобы такое иерархическое описание было эффективным, необходима как можно большая независимость элементов (явлений) для различных уровней системы. Чтобы отличить эту концепцию иерархии от других, мы будем использовать для неё термин стратифицированная система и стратифицированное описание. Уровни абстрагирования, включающие стратифицированное описание, будем называть стратами. На каждой

страте элемента модели имеется свой набор независимых переменных, которые позволяют с определенной достоверностью определить поведение системы. Независимость страт открывает возможность глубокого изучения поведения работника аппарата управления предприятия.

Стратификация в терминах описания системы зависит от исследователя (наблюдателя, субъекта управления). Задача наблюдателя состоит в выделении слоёв или переменных, свойственных реальному объекту и зависит от его знаний о системе. Многие переменные, используемые для обозначения деятельности в различных отраслях знаний, представляются естественными и внутренне присущими человеку.

В общем виде стратификация неразрывно связана с интерпретацией произво-

димых системой человека действий или описанием поведения человека. Так в психологии управления действия и деятель-

ность представлены психологической структурой :

ЦЕЛЬ → МОТИВ → СПОСОБ → РЕЗУЛЬТАТ

Такая структуризация означает, что описание поведения системы на четырёх стратах в общем случае не связаны между собой. Поэтому экономические, социальные и психологические методы, используемые для представления элементов системы, пригодны, как правило, только для конкретной страты. Структурно-упорядо-

ченное представление описания модели деятельности (рис.4) посредством её стратификации выступает как условие взаимодействия человека с окружающей средой, опосредованное их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью.

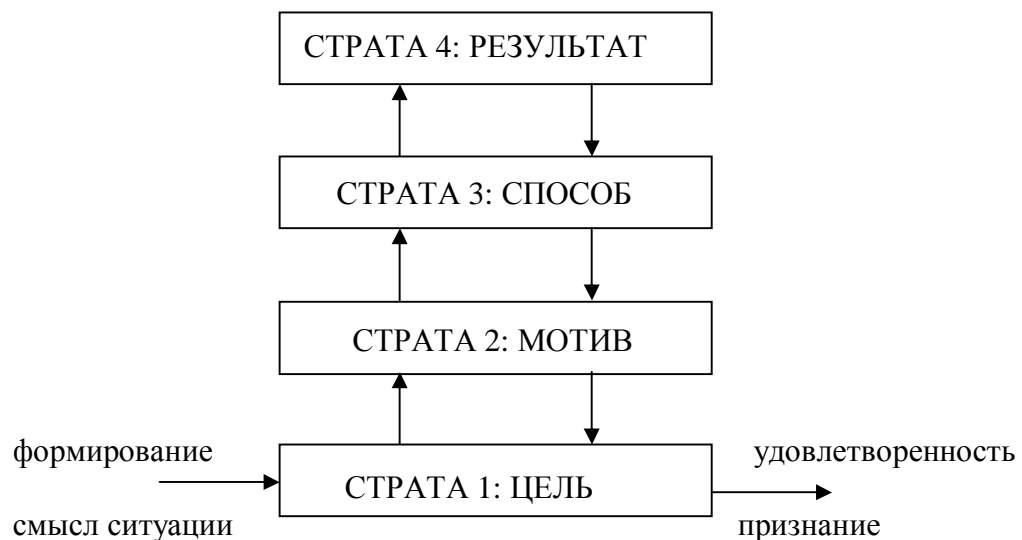


Рис.4. Представление действия с помощью четырех страт

Это упорядочивание определяет последовательность формирования поведения для каждой страты. Ход реального процесса поведения человека или индивидуальная координация деятельности определяется требованиями к поведению системы на верхней страте. Всё, что является объектом рассмотрения на верхней страте (последний элемент модели), более подробно раскрывается на нижерасположенной страте (предпоследний элемент модели). Процессы на каждой страте определяются требованиями к поведению человека на последующем в ряду упорядочивания элементе (страте). Логическая упорядоченность элементов системы определяет связанность и осмысленность поведения. Чем ниже страта, тем более детальной ста-

новится описание системы, чем выше страта, тем четче посредством модели определен смысл деятельности человека как системы. При движении вверх по стратам описание становится более обобщенным, ёмким и охватывает большее число слоёв и большие интервалы времени.

В соответствии с моделью принятие решений в сложных ситуациях основывается на иерархическом подходе. Определяется семейство проблем (вернее подпроблем), которые предполагается решить в упорядоченной последовательности, так что решение любой проблемы из этой последовательности формирует конкретные параметры следующей проблемы и, очевидно, последняя в упорядоченной последовательности проблема становится пол-

ностью определённой и, следовательно, можно приступать к её решению. Таким образом сложная проблема принятия решения разбивается на семейство упорядоченных последовательностью более простых подпроблем (задач), решение которых позволяет решить исходную проблему. Такую иерархию мы будем называть иерархией слоёв принятия решений, а всю систему принятия решений – многослойной системой принятия решений. В нашем случае, личная цель работника заключается в достижении некоторого уровня удовлетворения, но эту чётко не обозначенную цель необходимо преобразовать в конкретные подцели, обуславливающие определённое поведение и действия для достижения целей работника и предприятия.

Многоуровневые структуры позволяют для решения задачи, стоящей перед всей системой в целом, использовать совокупности элементов так, что глобальная задача разбивается на подзадачи. Ценность многоуровневой системы заключается именно в постановке локальных, простых задач для элементов всех уровней.

Целеориентированное поведение или решения конкретных задач содержит в себе два аспекта – выбор целесообразного вмешательства при фиксированной структуре (аспект управления) и изменение структуры (аспект самоорганизации). В обобщённом виде задача принятия решения определяется некоторой целью, образом ситуации или внутренним планом, представленным предметными действиями, пространственным окружением и временной последовательностью событий.

Координирование, называемое в теории организации также управлением, подразделяется на две составляющие: установление операционных правил, предписывающих членам организации, как они должны действовать, и практическое обеспечение выполнения этих правил в деятельности организации. Первое называют “управлением в большом”, а второе – “управление в малом”. В нашей формализации “управление в большом” соответствует выбору подходящей функции для оценки эффективности деятельности ни-

жестоящих элементов, или, в более общем смысле, выбору способов координирования. “Управление в малом” соответствует выбору конкретных значений координирующего воздействия. Как правило, говоря о координации, имеется в виду лишь “управление в малом”. [10, с.40]

Решение задачи проводится с помощью так называемых принципов координации. Последние по существу определяют стратегии, которыми координатор (руководитель) может воспользоваться, чтобы компенсировать то обстоятельство, что отдельные элементы, последовательные характеристики состояния процесса деятельности действуют так, как если бы они были “самостоятельны”. Принципы и связанные с ними методы координирования порождают целое семейство нормативных решений (условных правил) для задачи “управление персоналом”. Они не только указывают, как координировать специализированные элементы, но и предлагают новые методы координации на основе специализации. Очевидно, что всякая специализация отражает некоторую степень децентрализации. Классический метод децентрализации состоит в установлении отдельных центров, обеспечивающих конкретный результат, например мотив, удовлетворенность, признание. Элементы системы рассматриваются как более или менее независимые составляющие, наделённые ответственностью действовать наилучшим образом с точки зрения максимизации общего результата при заданных ограничениях, обозначенных руководством организации. Стандартный способ координирования состоит в использовании механизма цен: координация строится по аналогии с принципами свободного рынка, основанного на конкуренции. Допускается обмен продуктов между подразделениями, то есть задача эффективной децентрализации сводится к выбору внутренних цен (например, продуктивный труд с минимальным расходом жизненных сил в режиме продуктивной деятельности). Очевидно, что при разработке модели деятельности персонала управления, может быть задано условие максимизации функции

полезности (качества) в предположении, что эта функция имеет один вход и два выхода. Вход представляет блок, включающий эмоции, чувства, направленность; выходы – результаты оценки поведения человека, внешние и внутренние. Исходя из заданного условия процессу координирования можно дать соответствующую экономическую интерпретацию. Функция качества (специалистов) может рассматриваться как минимизация использования человеческих ресурсов в производственных подразделениях и в системе управления, тогда как к координирующим параметрам этой функции следует отнести квалификацию, время, трудозатраты. Функция качества для руководителя представляет собой разницу между получаемой предприятием прибылью и затратами, относимыми на деятельность персонала управления. Руководитель выбирает координирующие переменные так, чтобы сбалансировать в определенном соотношении расходы на управление в соответствии с ожидаемой прибылью. Таким образом, должностное лицо системы управления как бы олицетворяет собой рыночный механизм, а координирующие параметры суть ни что иное как характеристики ресурса – человеческого капитала, которые нужно учесть при конструировании модели.

В системах с временными фазовыми характеристиками поведения при решении задач управления необходимо формировать координирующее воздействие (например, мотив) с учетом временных характеристик доминант этого воздействия. Решение задачи координации реализуется исходя из предположения, что имеется точное описание поведения элементов нижестоящего уровня. В этом случае задача координации сводится к принятию лучшего, или вернее, рационального решения, при фазовых характеристиках поведения человека.

Семантический анализ показал [8], что поведение человека может быть обозначено более чем 160 характеристиками (детерминантами) и их число при дальнейшей детализации может увеличиваться в несколько раз. Поэтому более продук-

тивным является классический способ представления системы укрупненно, посредством агрегирования переменных, что позволяет обозначить цели вышестоящих элементов системы независимыми от полного набора переменных, используемых на нижестоящих уровнях. Укрупнённая дифференциация системы на элементы часто оказывается вполне определённой (с известной степенью достоверности) функцией небольшого числа ключевых элементов, характеризующих результаты взаимодействия элементов нижестоящего уровня.

Построение модели для вышестоящего элемента не должно основываться только на агрегировании или, в общем случае, на упрощении нижестоящего элемента. Управляемый процесс деятельности или поведение системы должно быть представлено как совокупность взаимосвязанных подсистем, или таким образом, чтобы при выборе решений учитывалось взаимодействие между ними. При этом агрегированию должны подлежать лишь свои для конкретной страты переменные, несущественные для вышестоящей страты.

При проектировании интегрированной системы следует рассматривать процесс деятельности как единое целое и начинать с заданного поведения индивида на нижнем уровне (страте) с таким расчётом, чтобы координация взаимодействующих элементов обеспечивала достижение целей на последующих уровнях и системы в целом. В этом случае каждая страта системы дифференцируется на подцели (слои), которые задают конкретное поведение исполнителя.

При разработке модели поведения персонала управления использование многоуровневого подхода позволяет получить ряд преимуществ, по сравнению с полностью интегрированным и централизованным подходом, за счёт стратификации или декомпозиции задачи на подзадачи, локализации изменений в процедуре выработки решений для подзадачи, приращения решения подзадачи в рамках решаемой глобальной задачи.

Литература

1. Ру Домінік, Сулье Даніель. Управління. Пер.з фр. – К.: Основи,1995. – 442с.
 2. Хобта В.М., Попова О.Ю., Мешков А.В. Активізація і підвищення ефективності інвестиційних процесів на підприємствах : Монографія /НАН України. Ін-т економіки пром-сті. МОН України. ДонНТУ . – Донецьк, 2005. – 343с.
 3. Кант И. Критика практического разума. Собрание сочинений в 8 т. Т4 – М.: Чоро, 1994. –741с.
 4. Управление по результатам : Пер.с финск./Общ.ред. и предисл. Я.А.Леймана.- М.:Издательская группа “Прогресс”,1993. – 320 с.
 5. Эшби У.Р. Введение в кибернетику/ Пер.с англ. – М.: Иностран.лит.,1959. – 432 с.
 6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 702 с.

7. Месарович М., Такахара Я. Общая теория систем : математические основы/ Пер.с англ. Э.Л.Наппельбаума; Под ред. С.В. Емельянова. – М.:Изд-во “Мир”,1978. – 311с.
 8. Сумин В.А. Семантическая парадигма труда работника информационной сферы//Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия : Экономическая. Выпуск 32 (126). –Донецк, ДонНТУ, 2007. – С.119-127.
 9. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента.-М.:Изд-во МГУ,1991. –152с.
 10. Месарович М., Мако Д., Такахара И. Теория иерархических многоуровневых систем/ Пер.с англ. под ред. И.Ф.Шахнова. – М.:Изд-во “Мир”, 1973. –344с.
 11. Колот А.М. Мотивація персоналу. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

Статья поступила в редакцию 12.11.2007

І.П. ОТЕНКО, д.е.н., професор,
Харківський національний економічний університет

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ АДАПТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Успішне функціонування підприємств у складному та динамічному середовищі вимагає від них мобілізації зусиль по їх адаптації. В теорії стратегічного управління підприємством на сьогоднішній день вже не є дискусійним питання про виокремлення найбільш важливої ознаки, що характеризує ступінь пристосування до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства – його адаптивності. Однак практика вітчизняних підприємств засвідчує про відсутність ефективних механізмів управління адаптивністю в системі управління їх розвитком.
 За показниками демографії підприємств Харківського регіону кількість підприємств, на яких не відбувалися організаційні зміни в період з 2004 р. по 2006 р., відповідно, становила 12891 (62% від кількості звітуючих), 11984 (55%), 12968 (57%). Частка створених підприємств в кі-

лькості звітуючих склала за той же період: шляхом утворення нового підприємства 8,3%, 7,8%, 8,2% та поновлення тимчасово призупиненої діяльності раніш існуючого підприємства – 0,6%, 0,51%, 0,62%. Зовсім незначну кількість підприємств склали підприємства, створені шляхом: злиття в одне, поділу на декілька, виділу у нове. Значно зросла кількість підприємств, що призупинили свою діяльність – з 3672 (у 2004р.) до 4847 (у 2006р.). При цьому, якщо у 2004 р. через призупинення виробництва припинили діяльність 3140 підприємств, то у 2006р. цей показник становив 4418 підприємств. Структурні зміни відбулись на 2893 підприємствах у 2004р., 4172 та 3281, відповідно, у 2005р. та 2006 р. і пов'язані вони значною мірою із змінами у структурі активів підприємств. Так значну частку у кількості подій щодо структурних

© І.П. Отенко, 2008