

ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ ИНТЕНСИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

И.А. Кулагова

Нижегородский государственный университет

Раскрывается сущность понятия «интенсификация», дается сравнение интенсивных и экстенсивных факторов. Подробно рассмотрены и раскрыты предпосылки внедрения интенсификации управления. В связи с этим раскрывается необходимость иметь управленческие кадры, обладающие высоким профессионально-квалификационным потенциалом, а также условия, позволяющие им полностью использовать этот потенциал.

Развитие экономики любой страны мира всегда обеспечивается определенным сочетанием интенсивных и экстенсивных факторов. И речь может идти лишь об удельном весе каждого из них в определенных конкретно сложившихся условиях. Так, например, на этапе становления новых отраслей и производств всегда преобладают экстенсивные факторы, а на этапе совершенствования техники и технологии производства безусловным приоритетом должны пользоваться интенсивные факторы.

В настоящее время необходим высокий уровень интенсификации управленческой деятельности, поскольку это является необходимым условием интенсификации процессов производства. Подчеркивая это, следует исходить из того, что любое решение или отсутствие решения любой производственной проблемы имеет под собой информационно-управленческую основу.

Наращивание мощности аппарата управления должно идти, прежде всего, за счет интенсивных факторов, т.е. за счет более эффективного и рационального использования имеющихся работников, применения более действенных методов управления, внедрения средств механизации и автоматизации.

Под интенсификацией управленческой деятельности понимается повышение ее результативности путем качественных изменений производительной силы управленческого труда, в особенности за счет использования новейших научно-технических и организационных достижений, совершенствования организации и повышения квалификации управленческих кадров. В конечном итоге все это должно обеспечивать относительное снижение затрат на содержание и функционирование системы управления общественным производством и, как следствие этого, снижение себестоимости выпускаемой продукции и повышение ее ценовой конкурентоспособности.

Отдавая безусловный приоритет управленческому фактору в решении проблем экономического развития, следует исходить, прежде всего, из того, что управление является главной силой, приводящей в движение глобальный механизм человеческого сообщества. И если проблемы этого механизма или его многочисленных составляющих, одной из главных среди которых является экономика, не решаются или решаются неудовлетворительно, то это в первую очередь затрагивает проблемы управления. Следует согласиться с позицией тех ученых и специалистов, которые утверждают, что в решении любых проблем при прочих равных, а нередко и при худших условиях практически всегда выигрывает тот, кто выигрывает в качестве и эффективности управления.

Но чтобы процесс управления отвечал предъявляемым к нему в настоящее время требованиям, необходимо иметь управленческие кадры, обладающие высоким профессионально-квалификационным потенциалом, во-первых, и, во-вторых, необходимы условия, позволяющие им полностью использовать этот потенциал.

Следует отметить, что управленческие кадры особенно на крупных промышленных предприятиях имели достаточно высокие потенциальные возможности. Однако их эффективное использование затруднялось существовавшей в СССР централизованной системой управления, которая не давала возможности полностью использовать потенциальные возможности руководителей на предприятиях. Более того, она нередко просто пыталась гасить инициативу на местах, несмотря на явно позитивные результаты, к которым приводила эта инициатива, если она в конечном итоге была реализована.

Поскольку общие тенденции социально-экономического развития распространяются на все сферы общественной жизни, то, опираясь на общие положения теории интенсификации производства, важно и необходимо исследовать специально вопросы интенсификации управления общественным производством вообще и управления производством в рамках промышленных предприятий в частности и в особенности. Последнее позволит глубже понять суть сегодняшних проблем, с решения которых мы вынуждены начинать подъем российской экономики.

Совершенствование хозяйственного механизма должно предусматривать, прежде всего, улучшение его конструкции, статики управления, тогда как качество решений и быстродействие протекания управленческих процессов зависит от качества и действенности труда и конкретного работника сферы управления и аппарата управления в целом.

Известно, что в этом процессе все большую роль играют современные средства сбора, обработки и передачи информации. Они действуют на управленческий персонал двояко. С одной стороны, позволяют ускорять управленческую деятельность за счет выполнения многих рутинных операций, выполнения части работ, которые раньше выполнял человек. С другой стороны, человек, субъект управления, став составной частью человеко-машинной управляющей системы, вынужден подтягиваться к сопряженным техническим элементам системы, в рамках которой он осуществляет свои функции, т.е. интенсифицировать свою деятельность в умственно-физическом аспекте.

Поэтому проблема интенсификации управления, как одной из инфраструктурных обслуживающих отраслей в экономике, становится исключительно актуальной. Необходимость постановки и решения этой проблемы обусловлена рядом объективных причин. Во-первых, сама по себе задача интенсификации производства в определяющей степени носит управленческий характер. Это означает, что воздействие на управляемые объекты должно быть более быстрым и адекватным не только и не столько при ликвидации сбоев и отклонений в режиме функционирования хозяйственных систем, что по существу почти всегда принципиально просто и является задачей оперативного управления, сколько в процессе перевода их в новый режим функционирования, связанный с изменением качественных характеристик производственного процесса, что является, как правило, прерогативой управления, направленного на реализацию перспективных задач, вытекающих из необходимости использования на практике достижений научно-технического прогресса.

Во-вторых, само управление, его сфера требуют изменения подходов к своему дальнейшему развитию. Это необходимо для обеспечения эффективного функционирования народного хозяйства в условиях его интенсификации. Управление в обозримой перспективе должно развиваться и повышать эффективность своего

функционирования не за счет расширения среды управленческой деятельности, путем увеличения численности управленческого персонала, а, прежде всего, за счет лучшего, более полного использования имеющегося управленческого потенциала и за счет использования эффективных методов его постоянного роста, что, безусловно, даст возможность повысить действенность управляющих импульсов на производство.

В-третьих, управление не может не становиться более интенсивным, учитывая рост темпов научно-технического прогресса, обуславливающий возрастание скоростей протекания процессов производства по всей его технологической цепи, а, следовательно, и возрастание количества и скорости принятия решений, которые, по сути, и являются конкретной формой проявления всех без исключения управленческих процессов.

Наконец, в-четвертых, рост образовательного и квалификационного потенциала работников аппарата управления на предприятиях и все большее насыщение управленческого процесса средствами ЭВТ и другой аппаратурой сбора и переработки информации для сокращения управленческих циклов, повышения их качественных характеристик; и представляет собой не что иное, как интенсификацию управления.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что интенсификацию управления можно определить как рост его эффективности на основе широкого использования новейших научно-технических достижений и рациональных организационно-экономических методов и приемов труда руководителей, приводящих к минимизации затрат всех видов ресурсов, потребляемых как в сфере производства, так и в сфере управления, и в конечном итоге, ведущих к максимальным темпам роста производительности труда на производстве.

Проявление процессов интенсификации в различных элементах системы управления неодинаково. В организационной структуре управления, представляющей систему управления в формализованном виде, она проявляется с одной стороны в виде сокращения числа иерархических уровней, ведущих к росту скорости передачи информации и принятия решений, а с другой в поиске и внедрению гибких динамичных и почти всегда временных структур (так называемое управление по целям), адекватных необходимости решения конкретных проблем важного, но локального во временном аспекте значения, обусловленных вновь возникающими потребностями рынка.

Поскольку в современных условиях резко возрастает частота организационных изменений, то это требует более совершенного и действенного механизма организационного развития на всех уровнях — от общегосударственного и народнохозяйственного управления до микроуправления непосредственно на промышленных предприятиях вне зависимости от их величины, отраслевой принадлежности и формы собственности.

Безусловно, в каждом конкретном случае отмеченная тенденция имеет свои особенности в методах и формах управления, в организации процессов выработки, принятия и исполнения управленческих решений. Но в любых ситуациях неизменным должен быть акцент на интенсификацию, на повышение действенности и результативности воздействия экономических рычагов и стимулов на объекты управления и здесь возникает сложный комплекс проблем, связанный с оплатой труда работников, с необходимостью повышения материальной, административной и моральной ответственности на всех уровнях иерархической организационной управленческой пирамиды и в первую очередь на тех из них, где принимаются взаимосвязанные и взаимообусловленные решения как по однородным функциям и видам оперативной управленческой деятельности, так и по широкому

комплексу вопросов стратегической направленности. Причем своевременность и правильность решения последних приобретает особую актуальность вследствие возрастания «цены времени» и «цены ошибки».

Неадекватная оценка как первого, так и второго фактора в условиях роста темпов НТП и динамичности внешней среды и в условиях все большей открытости российской экономики может иметь драматические негативные последствия для предприятия. Интенсивность процесса принятия решений должна рассматриваться не только в чисто количественном аспекте, т.е. в сокращении времени на эти цели, но и в сугубо качественной оценке, которая опосредствуется через тщательность их подготовки, степень вовлеченности в этот процесс не только руководителей и специалистов, но и других работников предприятий, а также внешних экспертов. Это особенно необходимо в тех случаях, когда речь идет о слабо структуризованных проблемах, имеющих слабое информационное обеспечение и отсутствие по ним какой-либо прецедентной базы.

Рост временных затрат здесь не входит в противоречие с требованием интенсификации процесса принятия решений, поскольку быстро принятое без достаточного обоснования и анализа информации стратегическое решение может быть либо малоэффективным, либо ошибочным в принципе.

Подчеркивая это, следует исходить из того, что любой вид ущерба в любых ситуациях имеет под собой информационную основу, т.е. он есть следствие либо отсутствия, недостатка, несвоевременности и недостоверности информации, либо результатом её некачественной обработки и неверной оценки.

Следует отметить, что как макроанализ эффективности системы управления экономикой, так и микроанализ, т.е. эффективность функционирования ее отдельных частей и элементов, делает правомерным и необходимым поставить вопрос о выделении в рамках экономического потенциала страны, как одной из его важнейших компонент такой составляющей, как организационно-управленческий потенциал. Этот потенциал должен определяться эффективностью функционирования управленческого персонала в целом, и всех его организационных структур путем оценки применяемых методов управления, качества принятия и исполнения решений, использования технических средств сбора, обработки и анализа информации.

При этом интегральным показателем оценки уровня управленческого потенциала должен быть темп роста производительности труда. Этот оценочный показатель исключает практически полностью элементы субъективизма и, кроме того, свидетельствуя об интенсификации производства, позволяет повышать ценовую конкурентоспособность продукции на рынке.

Организационно-управленческий потенциал является, таким образом, неотъемлемой и важнейшей составной частью общего экономического потенциала страны, региона или предприятия, определяя в первую очередь уровень эффективности их функционирования.

С учетом вышеизложенного необходимо на более высоком уровне построить систему подготовки кадров управления, а ресурсы общего образования и профессиональной подготовки рассматривать как важнейший фактор повышения экономического потенциала страны.

Подводя итог, следует подчеркнуть, что интенсификация экономики и ее структурная перестройка невозможна без сохранения и постоянного повышения управленческого потенциала и требует качественных изменений в подходах к решению этой важнейшей задачи.