

V МНПК «УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ НАУКИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ»
Теоретические проблемы управления

М.Е. Анненков

**ВЗАИМОСВЯЗЬ САМОСОЗНАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ
ФОРМ ПРЕДПРИЯТИЯ, И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА СТРАТЕГИЧЕСКИЕ
ИЗМЕНЕНИЯ**

Я.С. Ядгаров

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ
НЕОИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ
ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК**

В.В. Дементьев

ПРЕДПРИЯТИЕ КАК СИСТЕМА ВЛАСТИ

Н.П. Молчанова

**УПРАВЛЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ В РОССИИ: НАУЧНЫЕ
ОСНОВЫ И ПРАКТИКА ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ**

Ю.В. Никиточкина

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В
КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Л.С. Звягин

**СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ В ИССЛЕДОВАНИИ СОВРЕМЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

УДК 334.012

М.Е. Анненков

к.э.н., доцент кафедры «Бухгалтерского учета и финансово-экономического анализа»

Центральный институт повышения квалификации Росатома

г. Обнинск, Российская Федерация

E-mail: MEAnnenkov@rosatom-cipk.ru

Тел. 8 915 224 8793

ВЗАИМОСВЯЗЬ САМОСОЗНАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФОРМ ПРЕДПРИЯТИЯ, И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Аннотация: В основе организации как целесообразной деятельности лежат волевые акты, являющиеся проявлением самосознания вовлеченных в неё людей. Организация – это средство и результат воплощения человеческого самосознания в чувственной действительности. Стремясь к своему наиболее полному воплощению в действительности, самосознание ищет наиболее подходящие для этого средства, переходя от одной организационной формы к другой, что является движущей силой изменений. Поэтому эффективное управление организацией зависит от способности менеджеров понять взаимосвязь типов человеческого самосознания и организационных форм. Автором предложена классификация организационных форм: семейное предприятие, иерархическая компания, духовный бестиарий, виртуальная организация, миссионерская организация. Охарактеризованы соответствующие им типы самосознания и их отношение к изменениям.

Ключевые слова: организация, целесообразная деятельность, самосознание, организационные формы, стратегические изменения.

M. E. Annenkov

PhD in Economics, department of Accounting and Financial Analysis

Rosatom Central Institute for Continuing Education and Training

Obninsk, Russian Federation

E-mail: MEAnnenkov@rosatom-cipk.ru

Phone: 8 915 224 8793

**THE LINK BETWEEN SELF-CONSCIOUSNESS AND
ORGANIZATIONAL FORMS OF AN ENTERPRISE, AND ITS INFLUENCE
ON STRATEGIC CHANGE**

Abstract: Organization as an expedient activity is based on the acts of will, which are the manifestations of the human self-consciousness. Organization is both the means and the result of objectification of the human self-consciousness in the tangible reality. Striving to completely realize and objectify itself, self-consciousness seeks after appropriate means, i.e. different organizational forms. Transition from one form to another is the driving force of organizational change. That is why managing organizations effectively and efficiently depends on the managers' ability to understand the link between human self-consciousness and organizational forms. A classification of organizational forms including family enterprise, hierarchical company, spiritual animal kingdom, virtual organization, and missionary organization, is provided. The corresponding types of self-consciousness and attitudes to strategic change are described too.

Key words: organization, expedient activity, self-consciousness, organizational forms, strategic change.

В основе организации как целесообразной деятельности лежат волевые акты, являющиеся проявлением самосознания вовлеченных в неё людей. Человек как самосознание стремится объективировать себя, т.е. создать объективную реальность, которая есть дух, сознающий «себя самого как свой мир, а мир – как себя самого»¹. Организация является частью этой духовной реальности, а организационные формы – это формы воплощения человеческого самосознания в чувственной действительности. Стремясь к своему наиболее полному воплощению в действительности, самосознание ищет наиболее подходящие для этого средства, переходя от одной организационной формы к другой, что является движущей силой организационных изменений.

Эффективное управление организацией зависит от способности менеджеров понять взаимосвязь типов человеческого самосознания и организационных форм. Ниже приведена предлагаемая автором классификация организационных форм коммерческих предприятий, представляющих собой объективацию определенных типов самосознания. Охарактеризовано их отношение к стратегическим изменениям.

Семейное предприятие представляет собой сообщество близких людей - семью (клан, род). Входящие в организацию люди ставят во главу угла благо семьи, они лично преданы друг другу. Цель семейного предприятия – благосостояние семьи в целом и каждого члена семьи в отдельности. Цели семьи полностью совпадают с целями индивида, поскольку он не отделяет себя от семьи, а семья считает каждого члена семьи абсолютной ценностью. Взаимоотношения между членами семьи строятся на основе любви друг к другу. Бизнес ведется всеми членами семьи, распределение обязанностей имеет неформальный, ad hoc, характер. Результаты работы предприятия распределяются «по любви».

Лежащее в основе семейного предприятия клановое сознание не подвергает сомнению семейные ценности. В ситуации изменений для него

¹ Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. М// Академический проект, 2008, с. 342.

характерен синдром «больного родственника», который указывает, что организация не способна ничего радикально изменить. Любое изменение оценивается с точки зрения организации-семьи и каждого её члена. Синдром «больного родственника» - это синдром избегания (часто бессознательного) радикальных изменений в организации из-за опасений, что организация «умрет», то есть перестанет существовать в привычном виде, а семья распадется.

Поступательное развитие семейного бизнеса приводит к росту численности предприятия. Многочисленные члены семьи заявляют свои права на результаты его работы, что выливается в опасные, разрушительные для организации конфликты. Необходимость урегулировать их приводит к созданию компании с ограниченной ответственностью. Принцип ограниченной ответственности превращает членов семьи в юридические лица, имеющие равные права, но делающими их посторонними друг для друга людьми. Отдельный член семьи больше не является абсолютной ценностью – он лишь частное лицо, обладающее четко определенным набором прав и обязанностей по отношению к предприятию, регулируемым принадлежащей ему долей в капитале и/или статусом наемного работника. Подобная ситуация характерна для иерархической организации.

Иерархическая организация, состоящая из частных лиц, является основой их общественного статуса. Они сознательно преданы организации, поскольку благо организации является для них источником личного блага. Однако при этом частное лицо отделяет своё личное благо от общего блага, соизмеряет потраченные на общее благо усилия с собственной выгодой. Типичное поведение – восхваление организации, стремление к почестям и признанию, которые предоставляются организацией в обмен на личный вклад в её достижения и успехи.

Подобное поведение характерно для публичных компаний – в основе него лежит разорванное сознание². С одной стороны, заинтересованные лица

² Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. М// Академический проект, 2008.

заявляют о своей готовности пожертвовать своими интересами ради общего блага компании, что характерно для благородного сознания³. Однако все понимают, что жертвы приносятся ради получения собственной выгоды, лежащей в основе низменного сознания⁴. Для разорванного сознания характерна болтовня об общественной миссии и общественном благе ради достижения частных целей. Разорванное сознание мечется между общим благом и частными интересами заинтересованных лиц. В попытках преодолеть этот разрыв появляются теории, объявляющие частное благо акционеров главной целью компании, поскольку оно же является и общественным благом – в них благородное сознание оказывается низменным, а низменное благородным.

Отношение к изменениям в таких организациях осторожное, главный критерий оценки – соответствие изменений интересам отдельных заинтересованных лиц. Если выгодно, заинтересованное лицо может способствовать их реализации. Но если существует угроза, возможно бескомпромиссное сопротивление с его стороны. Поэтому в основе организационных изменений лежит сложный процесс борьбы и согласования интересов заинтересованных сторон, который может принять форму борьбы за власть, чреватой нарушением нравственных и культурных норм, принятых в организации.

Результатом развития иерархической организации становится понимание иллюзорности нравственных ценностей предприятия и, как следствие, успеха и общественного положения, основанных на этих ценностях. В своем стремлении к абсолютным ценностям (постоянным величинам), самосознание может выбрать между абсолютизацией субъекта (самого себя) и абсолютизацией некоей потусторонней сущности. В первом случае мы имеем дело с просвещенным сознанием (здравомыслием), во втором случае – с верующим сознанием⁵.

³ Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. М// Академический проект, 2008.

⁴ Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. М// Академический проект, 2008.

⁵ Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. М// Академический проект, 2008.

Духовный бестиарий. Здравомыслие – это самосознание, абсолютизирующее собственную самость. Здравомыслящий человек считает себя абсолютной ценностью, для него самореализация является главной целью жизни. Согласно Гегелю, это интеллектуальное животное (*geistige Tier*)⁶, для которого жизненным императивом является реализация собственного таланта (истинного или воображаемого). Организации, в которых преобладают интеллектуальные животные, представляют собой духовные бестиарии. В них господствует культ «творческой личности». В ней работают самодостаточные здравомыслящие люди - интеллектуальные животные, не связывающие себя ни с какой организацией или группой внутри неё, а озабоченные исключительно собственной самореализацией.

Такие работники рассматривают организацию как один из многих возможных инструментов для своей самореализации. Их поведение характеризуется низкой лояльностью как к организации, так и к коллегам, они мало интересуются собственным статусом внутри организации (должности, почет и др.). Чаще всего их удовлетворяет полная свобода, денежное вознаграждение как символ признания их таланта (аналогично тому, как стоимость предмета искусства указывает на его художественную ценность), признание со стороны профессионального сообщества и возможность дальнейшей самореализации.

Равнодушие таких работников к организации способствует, с одной стороны, непрерывным, с другой стороны, самым радикальным изменениям, поскольку духовные животные не ощущают ответственности за их реализацию и достижение положительных результатов для организации в целом. Как правило, они покидают организацию в любой момент, когда считают это полезным для себя.

Диктат «творческих личностей» приводит организацию к «абсолютной свободе»⁷ - отходу от традиций, многообразным и непредсказуемым изменениям

⁶ Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. М// Академический проект, 2008.

⁷ Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. М// Академический проект, 2008.

и организационным формам. Воля «творческой личности» становится действительностью, в которой существует организация. «Творческая личность» становится диктатором, тираном, претендующим на то, чтобы выражать волю всех заинтересованных лиц. Изменения приобретают характер революции, в ходе которой царит произвол революционного сознания, действующего по принципу: «реальность это то, что я мыслю и желаю; моя воля – это реальность». Разнообразные сетевые формы виртуальных (сетевых) предприятий - примеры организации, основанной на «абсолютной свободе».

Виртуальная организация. В таких организациях царит обстановка неуверенности, неожиданных карьерных взлетов и падений. Часто это выражается в преувеличении собственных возможностей и, как следствие, огромном перенапряжении персонала. Появление новой «творческой личности» означает новую революцию и, как следствие, гибель организации или установление нового консенсуса. Таким образом, организация развивается посредством непрерывных радикальных изменений.

Если организация не прекращает своего существования, то ситуация постепенно успокаивается за счет того, что наиболее радикальные персонажи покидают её в процессе непримиримой борьбы мнений. Формируется новый консенсус, в результате которого возникает «семейное предприятие», основанное на клановых ценностях победителей, и эволюция организационных форм возобновляется.

Миссионерская организация основывается на верующем сознании. Она рассматривается как носитель некоего высшего смысла и ценностей, превосходящих ценность отдельной личности. Организация – храм, а её работники – служители и носители веры. Организации, в которых преобладает верующее сознание, встречаются преимущественно в некоммерческом секторе. Среди них могут быть государственные учреждения, школы, больницы, научно-исследовательские институты, церкви и др. Отношение к изменениям в таких организациях весьма консервативное. Главное для них – сохранить ценности, дух, преемственность. Поэтому в них сильны традиции, а радикальные изменения очень редки.

Литература

1. Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. М// Академический проект, 2008.
2. Кожев А.. Введение в чтение Гегеля. С-Пб.:// Наука, 2013.
3. Философский энциклопедический словарь. М.:/ Советская энциклопедия, 1983.

УДК 338.242.4

Я.С. Ядгаров

д.э.н., профессор Департамента «Экономическая теория»
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Российская Федерация
+7916-487-13-13, E-mail: yakoviyadgarov@mail.ru

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ НЕОИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК

Аннотация. В статье сущность и особенности введенной в научный оборот неoinституционалистами экономической теории транзакционных издержек рассматриваются через призму присущих ей управленческих оснований. Показано, что посредством данной теории «новые» институционалисты расширили базировавшуюся ранее на постулатах ортодоксального неоклассицизма аналитическую схему экономической науки. Особое внимание уделено тем доказательным нововведениям неoinституционализма, из которых, в частности, явствует, что в условиях перманентно положительного уровня транзакционных издержек (Р. Коуз) фирму следует рассматривать как структуру управления транзакциями (О. Уильямсон), а государство и деньги – как важнейшие составляющие механизма снижения такого рода издержек (Т. Эггертссон).

Ключевые слова: неoinституционализм; теория транзакционных издержек; фирма как структура управления транзакциями; управление транзакционным процессом государством.

Y.S. Yadgarov

Doctor of Economics, Professor of the Department of economic theory
of the Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation

THE MANAGERIAL CONCEPTION OF THE NON-INSTITUTIONAL TRANSACTIONAL COSTS' ECONOMIC THEORY

Abstract: The article reflected the sense of the transaction costs' economic theory, which was introduced by the neo-institutionalists through the prism of the managerial conception. It evidently looks how the "new" institutionalists expanded the analytical scheme of economic science based on the postulates of orthodox neoclassicism. Particular attention is paid to the demonstrative innovations of neo-institutionalism, of which, in particular, it is clear that under the conditions of a permanently positive level of transaction costs (R. Coase), the firm should be viewed as a transaction management structure (O. Williamson), and the state and money as the most important components mechanism to reduce this kind of costs (T. Eggertsson).

Keywords: neoinstitutionalism; the theory of transaction costs; the firm as a transaction management structure; management of transaction process by the state.

В современном научном экономическом сообществе неoinституционализм характеризуют обычно в качестве вновь сформировавшейся теоретико-методологической парадигмы, увязывая становление и обособление которой с ее идейным предшественником Нобелевским лауреатом по экономике Р. Коузом, впервые осуществившим анализ транзакционных издержек в контексте сентенций изучения экономической организации и совершенствования управления ею при положительном (ненулевом) уровне их значений [1. С. 33-52].

Вслед за ним в промежутке 60-90-х годов XX века заявили о себе так называемые новые институционалисты, положившие «новой волне» институционализма – неoinституционализму. Его адепты наперекор своим предшественникам и, прежде всего, триумvirату родоначальников «старого» институционализма – Т. Веблену [5], Дж. Коммонсу [6] и У.К. Митчеллу [7] – превратили всеохватный анализ транзакционных издержек в исходную теоретическую составляющую, позволяющую более четко осмыслить реальное влияние на хозяйственную жизнь и принятие управленческих решений

иррационального поведения экономических агентов. Посредством теории трансакционных издержек неoinституционалисты пришли, кроме того, к принципиально новому видению поведения хозяйствующих аспектов, функционирующих в условиях ограниченной рациональности, не надлежаще определенных прав собственности, высоких трансакционных издержек, ненадежности контрактов.

Важно отметить, что посредством теории трансакционных издержек «новые» институционалисты, в отличие от «старых», с одной стороны, продемонстрировали близость неoinституционализма традиционному (ортодоксальному) неоклассицизму конца XIX – начала XX столетий [см.: 4. С. 175-189]. Но, с другой стороны, они задействовали и одновременно с этим фактически расширили аналитическую схему «ранних» неоклассиков. Подтверждением тому является то, что неoinституционалисты, интерпретируя экономический рост как бы в духе «экономизма» неоклассиков, стали характеризовать его отнюдь не только в контексте постулирования (как это имеет место в ортодоксальном неоклассицизме) положений о максимизации прибыли фирмами и предельной полезности домашними хозяйствами и автоматической саморегулируемости национальной экономики. Ведь на первый план ими выдвигаются при этом именно неoinституциональные сентенции обусловленности экономического роста воздействием более широкого, чем у неоклассиков, спектра факторов, включая трансакционные издержки, а также влиянием предоставленных прав собственности с тем, чтобы обеспечить взаимосвязанное с экономическим ростом решение вопросов совершенствования размещения ресурсов, структуры управления экономической организацией, политических институтов.

В ряду многочисленных приверженцев неoinституционализма (в том числе в контексте присущих ему управленческих оснований) О. Уильямсон полагает, что экономическая теория трансакционных издержек прошла некий путь «операционализации», придавшей ей «ярко выраженный институциональный характер», и теперь она [2, с. 607]:

- представляет собой сравнительный институциональный подход к изучению экономической организации, в котором транзакция выступает в роли базовой единицы анализа;
- междисциплинарна и предполагает рассмотрение вопросов, традиционно относившихся к ведению экономической, юридической и организационной наук;
- более микроаналитична;
- больше внимания уделяет своим поведенческим предпосылкам;
- вводит в сферу исследований и развивает идею об экономической важности специфичности активов;
- в большей степени полагается на сравнительный институциональный анализ;
- рассматривает фирму как структуру управления транзакциями, а не как производственную функцию;
- придает большее значение *ex post* институтам контрактных отношений, уделяя особое внимание механизму частного (в отличие от судебного) порядка улаживания конфликтов.

Кроме всего прочего данная теория, согласно Уильямсону, способна «получить многочисленные опровергающие традиционные взгляды прикладные результаты», поскольку опирается на доказательные выводы о том, что [2, с. 607, 608]:

- транзакции, различающиеся по своим атрибутам, закрепляются за структурами управления, различающимися по своим административным расходам и компетенции, стремясь при этом к достижению дифференцированности (в основном с точки зрения минимизации транзакционных издержек) такой «подстройки»;
- к издержкам (транзакционным. – Я.Я.) типа *ex ante* относятся затраты на составление проекта соглашения и проведение переговоров по нему;
- издержки типа *ex post* включают в себя:
 - а) организационные и эксплуатационные затраты, связанные с использованием структуры управления, в обязанности которой входят мониторинг, а также принятие к рассмотрению и разбор споров;

- б) затраты, возникающие по причине плохой адаптации, отражающей неспособность сторон восстанавливать свое положение на смещающейся контрактной кривой;
- в) расходы на тяжбы, возникающие в ходе приспособления контрактных отношений к непредвиденным обстоятельствам (или ввиду отсутствий оных приспособлений);

г) затраты, сопряженные с выполнением контрактных обязательств;

- хотя условия неопределенности, которой подвержены транзакции, и условия торговли (обычаи, нравы, привычки, правовые институты), в контексте которых осуществляются транзакции, влияют как на *ex ante*, так и на *ex post* издержки контрактации, эти характеристики в основном принимаются как данные.

В свою очередь Т. Эггертссон, размышляя об истоках и особенностях неинституциональной экономической теории транзакционных издержек, в духе О. Уильямсона, тоже полагает, что акцент всех приверженцев этой теории «на издержки транзакционного процесса ...восходит к статьям Рональда Г. Коуза о фирме и социальных издержках» [3, с. 28]. Но, в отличие от своего коллеги, длительный период времени «тавтологической» (как выражается О. Уильямсон) репутации данной теории не сводит к неким «постоянным неудачам в операционализации». Более того, по Эггертссону, «четкой дефиниции транзакционных издержек не существует» точно так же, как «в неоклассической модели нет конкретного определения и издержек производства» [3, с. 29].

Главную причину, в самом деле, запоздалого обособления и включения транзакционных издержек в современную экономическую науку, Т. Эггертссон сводит к тому обстоятельству, что «до недавнего времени в большей части экономических теорий и моделей предполагалась полнота информации, а транзакционные издержки так или иначе связаны с издержками приобретения информации об обмене» [3, с. 29].

Несостоятельность такого рода суждений видится ему в неидентичности понятий «информационные издержки» и «транзакционные издержки», поскольку первые при ведении изолированными индивидами своего «домашнего

производства» не сопровождаются ни участием этих индивидов в обмене, ни трансакционными издержками. И лишь приобретение информации, сопряженное затратами, включает ученый, сродни трансакционным издержкам, охватывая «разнообразные виды деятельности, имеющие отношение к обмену правами собственности между индивидами», включая такие виды деятельности, как [3, с. 29-30]:

- торги, необходимые для выявления подлинных позиций покупателей и продавцов при эндогенных ценах;
- составление контрактов;
- надзор за партнерами по контракту с целью проверки соблюдения ими условий контракта;
- обеспечение выполнения контракта и взыскание убытков в ситуации, когда партнеры не выполняют свои контрактные обязательства;
- защита прав собственности от посягательств третьей стороны: например, защита от пиратов или даже от правительства – в случае незаконной торговли.

Т. Эггертссон настаивает на том, что в мире, где информация бесплатна, «многообразные факторы могут привести к изменениям в издержках трансакционного процесса» и, как следствие, «высокий уровень трансакционных издержек может ограничить или предотвратить обмен, выгодный во всех других отношениях» [3, с. 30]. Но механизм выхода из данной ситуации и одновременно с этим минимизации трансакционных издержек, согласно Эггертссону, совершенно очевиден и сводится им к двум составляющим.

Суть первой составляющей в механизме изменений в издержках трансакционного процесса Т. Эггертссон характеризует через призму мер снижения государством трансакционных издержек, имея в виду, что [3, с. 30-31]:

- когда государство устанавливает правовые нормы и обеспечивает их соблюдение в среде, где царит беззаконие, оно тем самым снижает трансакционные издержки и стимулирует торговлю;
- когда оно запрещает торговлю определенными товарами (например, героином или антиправительственной литературой) издержки процесса обмена

запретными благами увеличиваются, возможно, до такой степени, что подобного рода торговля либо резко сокращается в объеме, либо вообще прекращается;

- государство (исторически. – *Я.Я.*) снижало транзакционные издержки, устанавливая и поддерживая эталоны мер и весов и вводя и поддерживая деньги с устойчивой покупательной силой, так как при быстро развивающейся инфляции, особенно при инфляции непредсказуемой, с переменным темпом, издержки транзакционного процесса возрастают.

Наконец, говоря о второй составляющей, данный адепт неинституциональной экономической теории транзакционных издержек отмечает, что и «деньги, по существу, являются механизмом, предназначенным для снижения транзакционных издержек» [3, с. 32]. Полагая так, Т. Эггертссон в целях аргументации своего суждения обращается к анализу первых в истории экономической науки маржиналистских (математических) моделей общего экономического равновесия, разработанных в конце XIX века лидерами лозаннской школы – сначала Л. Вальрасом и затем его научным преемником В. Парето. В результате он приходит к выводам о том, что в вальрасовских моделях общего (макроэкономического) равновесия [3, с. 32]:

- нельзя обнаружить никакой роли денег, ибо эти модели основаны на допущении о нулевых транзакционных издержках;
- информация достается даром, индивиды в состоянии рассчитывать в уме все экономические результаты, как на данный момент, так и на будущее;
- для передачи товаров не требуется двустороннего товарно-денежного потока.

И почти аналогичны выводы Т. Эггертссона и по итогам анализа паретианских моделей общего (макроэкономического) равновесия, в том числе такие, как [3, с. 33]:

- эти (паретианские. – *Я.Я.*) модели показывают, что неестественная рыночная система тяготеет к состоянию равновесия, при котором используются все благоприятные возможности взаимовыгодного обмена между индивидами;

- в условиях равновесия не может иметь места никакой обмен, при котором чье-то благосостояние повышается без одновременного ухудшения благосостояния хотя бы одного индивида;

- доказываемая (паретианцами. – Я.Я.), что при заданном исходном распределении богатства размещение ресурсов оптимально по Парето.

Список использованной литературы:

1. Коуз Р.Г. Природа фирмы // Природа фирмы: Пер с англ. М.: Дело, 2001.
2. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / Пер. с англ. СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996.
3. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. М.: Дело, 2001.
4. Ядгаров Я.С. История экономических учений: Учебник для вузов. 3-е издание. – М.: ИНФРА-М, 2002.
5. Veblen T. Absentee Ownership and Business Enterprise in Recent Times. New York, 1924.
6. Commons J.R. Institutional Economics. New York, 1934.
7. Mitchel W.C. The Backward Art of Spending Money. New York, 1937.

© Ядгаров Я.С., 2017

УДК330

В.В. Дементьев

д.э.н., профессор,

Департамент экономической теории

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской

Федерации»

Москва, Российская Федерация

E-mail: dementyevv@mail.ru

ПРЕДПРИЯТИЕ КАК СИСТЕМА ВЛАСТИ

Аннотация: В статье анализируется влияние экономической власти на поведение агентов предприятия: собственника, менеджмента и работников. Предприятие рассматривается как система власти. Анализируются источники власти агентов предприятия. Власть рассматривается как фактор, оказывающий влияние на распределение доходов внутри предприятия, формирование целевой функции предприятия. Обоснована необходимость создания «общественно-необходимого порядка» власти на предприятии.

Ключевые слова: власть, ресурсы власти, распределение доходов, центральный агент предприятия, экономическая власть.

V.V.Demetyev

Doctor of Economics, Professor,

Department of Economics

Financial University under the Government of the Russian federation

ENTERPRISE AS A SYSTEM OF POWER

Abstract: The article analyzes the influence of economic power on the behavior of enterprise agents: the owner, management and employees. The enterprise is regarded as a system of power. The sources of power of the enterprise agents are analyzed. Power is seen as a factor that affects the distribution of income within the enterprise, the formation of the target function of the enterprise. The necessity of creating an effective order of power in the enterprise is substantiated.

Keywords: power, resources of power, income distribution, the central agent of an enterprise, economic power.

К настоящему времени существует множество теоретических моделей, описывающих предприятие. Предприятие можно представить, как производственную функцию, как сеть контрактов, оно может быть рассмотрено с точки зрения бихевиористской, эволюционной или управленческой моделей⁸.

Одним из подходов к анализу природы предприятия является рассмотрение последнего как системы властных отношений. Данный подход представлен в работах представителей неомарксизма, институциональной экономической теории, радикальной политической экономии (Дж.К.Гэлбрэйт, W.Dugger, С. Боулз, Р. Marginson, S. Marglin и др.).

Дело в том, что наличие власти или внутренней иерархии отношений между его участниками является одним из его базовых отличительных признаков. Анализируя природу предприятия, Р.Коуз характеризовал последние как «островки сознательной власти» в мире рыночных отношений⁹.

Предприятие представляет собой хозяйственную организацию, объединяющая различных экономических агентов (собственника, менеджера и работника), которые определенным образом взаимодействуют между собой в процессе производства продукции и распределения созданного дохода.

Ресурсы, необходимые для производственной деятельности предприятия, - материальные активы, информация, рабочая сила - распределены между его внутренними агентами асимметричным образом. Взаимодействие

⁸ Обзор существующих теорий фирмы в литературе представлен в работах: Putterman, Louis G. (Ed.). *The economic nature of the firm. A reader.* Cambridge University Press Cambridge New York. 1987; Spulber Daniel F. *The Theory of the Firm.* Cambridge University Press, New York, 2009; Bецерра М. *Theory of the Firm for Strategic Management.* Cambridge University Press, New York. 2009; Dietrich M. (Ed.). *Economics of the Firm. Analysis, evolution, history.* Routledge. New York. 2007; Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т.2./ Под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – 534 с.; Розанова Н. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке//Вопросы экономики. – 2002. - №1. – С. 50-67.

⁹ Коуз Р. *Фирма, рынок и право.* - М.: Новое издательство, 2007. – С.38.

между асимметричными сторонами порождает власть. Иначе говоря, в процессе производства и распределения дохода агенты предприятия вступают между собой в отношения власти. Поэтому, предприятие можно рассматривать как систему отношений власти между собственниками активов (акционерами), менеджментом и трудовым коллективом¹⁰.

В качестве источников власти экономических агентов предприятия могут выступать:

во-первых, собственные ресурсы, которыми обладают экономические агенты (потенциальные участники предприятия) до заключения контракта между собой. Асимметрия в распределении ресурсов в «доконтрактном» состоянии может существовать в различных формах: неравномерность в распределении собственности на капитальные ресурсы, неравная значимость ресурсов, которые контролируют потенциальные агенты предприятия; различная эластичность спроса на труд, с одной стороны, и предложения труда, с другой; монополия со стороны спроса или предложения на те или иные ресурсы. Властная позиция, заданная асимметрией в распределении ресурсов, которыми обладают экономические агенты, проявляется далее как «переговорная сила» сторон при заключении контракта;

во-вторых, источником власти являются права, закрепленные в правовых институтах и обеспеченные государством. Например, права собственников на участие в управлении предприятием, законодательное резервирование мест в руководящих органах управления предприятием за представителями трудового коллектива, права профсоюзов, гарантии занятости, минимальная величина заработной платы, условия труда и т.п.;

в-третьих, источниками власти являются права власти (право контроля, применения санкций и т.п.), с одной стороны, и обязанности (ответственность) – с другой, которые фиксируются в контракте между агентами предприятия и нормативных документах предприятия. Существо контракта, замечал, Р.Коуз, в

¹⁰ Разумеется, что данные агенты: собственник, менеджер, работник - есть обобщающие понятия, абстракции. Не существует акционера или менеджера вообще. Есть доминирующие и миноритарные собственники, менеджеры высшего или низшего звена управления и т.д. То есть рассматриваемые экономические агенты имеют различия внутри себя. При этом внутренние различия среди собственников и менеджеров включают и различия в плане своих властных позиций на предприятии. В нашем исследовании, поскольку теоретический интерес представляет принципиальный подход к рассмотрению предприятия как системы власти, данные различия «внутри» агентов предприятия не будут иметь существенного значения.

том, что им устанавливаются пределы власти предпринимателя. В этих границах, следовательно, он может управлять остальными факторами производства¹¹;

в-четвертых, источником власти на предприятии могут являться асимметрия информации, а также определенные специфические ресурсы, которые «приобретают» в рамках предприятия его агенты. К последним относятся, например, обладание конфиденциальной коммерческой информацией, специфические навыки и умения, опыт и т.д. Обладание специфическими ресурсами может «сделать» данного агента как субъектом, так и объектом власти. «В ситуации, когда и физический и человеческий капитал являются специфическими ресурсами (firm-specific), переговорная власть будет нарастать для нанимателей и рабочих. Переговорная власть нанимателя происходит от факта, что умения рабочего являются специфическими для фирмы и, следовательно, не реализуемы на открытом рынке. Переговорная власть рабочего происходит от факта, что его умения являются дорогими, чтобы их заменить», - полагает Маргинсон¹².

в-пятых, на распределение власти внутри предприятия оказывает влияние корпоративная культура и этика бизнеса. Влияние корпоративной культуры проявляется в моральном одобрении (признании) разделения власти в рамках предприятия безотносительно (до известных пределов) к формальному распределению прав власти или реальных ресурсов власти. Признание моральных границ власти подразумевает, с одной стороны, воздержание данным агентом от использования ресурсов власти по отношению к другим агентам, с другой стороны, добровольное подчинение «господину», понимаемое как внутренний долг, и признание морального права власти над собой.

Таким образом, каждый из участников предприятия обладает собственным потенциалом влияния на партнеров по «коалиции ресурсов». Суть обладания властью состоит в способности (потенциале) данного агента подчинять собственным интересам других агентов предприятия и принуждать нести издержки в свою пользу.

Обладание властью проявляется в степени участия различных агентов в принятии и реализации управленческих решений, связанных с функционированием и развитием предприятия, в выполнении контрольных функций, в представительстве в органах управления предприятием. Предметом властных воздействий агентов предприятия могут являться трудовые ресурсы,

¹¹ Коуз Р. Фирма, рынок и право. - М.: Новое издательство, 2007. — С.42.

¹² Marginson P. Power and Efficiency in the Firm: Understanding the Unemployment Relationship //Transaction Costs, Market and Hierarchies. - Oxford & Cambridge USA, 1993. P. 138.

финансовые ресурсы, реальные активы предприятия. Власть может быть нацелена на определение величины заработной платы, распределение прибыли, непосредственный процесс производства, принуждение к труду, выбор направлений инвестиций и пр.

Властные возможности агентов предприятия зависят не только от распределения ресурсов и прав власти внутри предприятия. Власть каждого из агентов реализуется через деятельность по контролю и управлению. Следовательно, реальные властные позиции агентов предприятия ограничены также и трансакционными издержками, с которыми сопряжен «труд по надзору». Степень реализации властных позиций агентов предприятия зависит от того, каким образом организованы учет, контроль и управление на предприятии, и, далее, тем, каковы трансакционные издержки участия в контроле для каждого из агентов.

Кроме того, поскольку каждый из участников предприятия: собственник, менеджер, работник представляет (может представлять) собой коллективный субъект власти, то влияние названных агентов, зависит от степени организованности или консолидации «внутри» каждого из множеств агентов, образующих данный субъект власти. Потенциал власти каждого из коллективных субъектов власти на предприятии прямо пропорционален способности к коллективным и организованным действиям, и обратно пропорционален конкуренции внутри указанного множества.

В совокупности властные отношения на предприятии между собственниками и менеджментом, менеджментом и работниками, трудовым коллективом и акционерами образуют определенную систему или «сеть» отношений власти. Данная система власти характеризуется следующими параметрами: распределение власти между внутренними агентами предприятия: собственником, менеджментом и трудовым коллективом; иерархия власти, которая состоит здесь в вертикальном распределении прав власти и обязанностей и носит авторитарный характер; равновесие власти («баланс сил»), под которым будет пониматься ситуация, когда процесс ее перераспределения закончен и для каждого из агентов предприятия предельные издержки на «прирост власти» превысят предельные выгоды, получаемые в его результате.

Отношения власти внутри предприятия выступают как совокупность двусторонних отношений, где каждый из участников обладает собственным потенциалом влияния на партнера по «коалиции ресурсов». В структуре власти предприятия отношения между его агентами характеризуются наличием явно выраженных доминирующих и доминируемых (подчиненных) агентов.

Особенностью предприятия как системы власти является наличие так называемого «центрального агента», занимающего доминирующее положение в иерархии власти и административной структуре предприятия. Поэтому, отношения власти внутри предприятия включают в себя сеть двусторонних отношений всех его участников с центральным агентом. В качестве доминирующего (центрального) агента на предприятии в различных ситуациях могут выступать либо собственник-аутсайдер (внешние акционеры), либо администрация предприятия, либо трудовой коллектив (по крайней мере, формально в условиях собственности трудового коллектива).

Предприятие представляет собой сложную систему, объединяющую разнообразные производственные, экономические, финансовые и социальные процессы. Для каждой из сторон деятельности предприятия существует свое распределение власти, своя иерархия и свое равновесие. Одно дело управление производственным процессом, где доминирует менеджмент и непосредственная власть собственника или трудового коллектива минимальна, другое дело распределение прибыли или долгосрочная инвестиционная деятельность, где часто доминирует собственник, третье – социальные гарантии, предоставляемые работникам предприятия, где, как правило, существенно влияние трудового коллектива. Систему власти на предприятии можно рассматривать как своего рода «матрицу власти», которая определяет: кто, кого, для выполнения каких целей, и в какой мере может принуждать на предприятии.

Согласно стандартной неоклассической модели, равновесное распределение доходов внутри фирмы осуществляется по принципу равенства дохода агента и предельной производительности принадлежащего ему фактора производства.

Асимметрия в распределении власти на предприятии создает ситуацию, когда для агентов предприятия возникает возможность получения дохода, превышающего предельный вклад ресурса в создание дохода предприятия. Данный вид дохода будем характеризовать как «внутреннюю ренту» предприятия. При этом факт присвоения ренты одними участниками предприятия означает, что другие его участники получают доход меньший, чем созданный ими предельный продукт.

Распределение доходов внутри предприятия является, таким образом, отражением распределения властных позиций на предприятии между различными его агентами. «Экономическая деятельность – имеется в виду уровень доходов, объемов производства, занятости и цен – есть функция власти»,

утверждает В. Сэмюэльс¹³.

Формы присвоения рентных доходов могут быть различны в зависимости от места, занимаемого данным агентом в структуре предприятия и его властных позиций. Получателем ренты на предприятии может быть собственник - за счет установления оплаты наемному персоналу ниже величины создаваемого им предельного продукта или же за счет невыполнения условий контракта. Ренту может присваивать администрация предприятия за счет сокращения доходов собственника или наемного работника. Получателями ренты могут быть также и работники предприятия: заработная плата, несоответствующая качеству и количеству трудовых усилий, воровство и т.п.

Далее. Ресурсы (активы) предприятия могут быть использованы различным образом: потребление или инвестирование; долгосрочные и краткосрочные инвестиции; инвестиции в социальную сферу; техническое развитие или в финансовые активы; увеличение доходов собственника, менеджера или трудового коллектива и т.д.

Каждый из агентов предприятия имеет собственные цели, отражающие его функцию полезности. При этом различные варианты распределения ресурсов предприятия влияют на достижение агентами предприятия своих целей различным образом, т.е. обладают различной индивидуальной эффективностью для участников предприятия.

Распределение ресурсов предприятия между различными целями отражает распределение власти и ее иерархию внутри предприятия. Целевую функцию (траекторию) предприятия можно рассматривать как вектор, отражающий «вес» каждого из его участников в процессе принятия решений или их властный потенциал. В этом смысле можно согласиться с тезисом о том, что «стратегия – это своеобразная карта властной структуры организации»¹⁴.

Если принять, что максимизирующие цели участников предприятия связаны преимущественно с максимизацией их доходов, то целевая функция предприятия представляет собой отражение того, на максимизацию чьих доходов направлена деятельность предприятия и в какой мере. В этом смысле можно говорить о доминирующем доходе, по отношению к которому остальные

¹³ Companion to Contemporary Economic Thought. Ed. By D. Greenaway, M. Bleaney, I. Stewart. London and New York: Routledge, P.113.

¹⁴ Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. – Спб.: Изд-во «Питер», 2000. – С.198.

формы доходов, которые могут получить агенты предприятия, выполняют дополнительную или ограничивающую функцию. Господствующая роль данной формы дохода проявляется в том, что величина последнего является неэластичной по отношению к другим формам дохода, а также в том, что к данному уровню доходов «приспосабливаются» остальные формы доходов, получаемые на предприятии.

В конечном итоге от того, какие интересы оказываются доминирующими в структуре власти на предприятии, зависит и модификация целевой функции предприятия: максимизация экономической ренты или же производительности факторов производства (или, по К. Марксу, максимизация абсолютной или относительной прибавочная стоимость).

Вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы:

1. «Власть на фирме имеет значение». Поскольку это так, то теория фирмы должна интегрировать в себя проблему власти: рассматривать те или иные организационные формы предприятия с точки зрения того, какую структуру власти они будут порождать и каким образом эта структура будет влиять на эффективность принимаемых решений. П. Маргинсон по этому поводу пишет: «Более адекватное исследование власти в рамках экономической теории имеет существенное значение для дальнейшего развития теории фирмы» [7, р. 160].

2. Изменение стратегии поведения фирмы имеет в своей основе изменение структуры власти и создание эффективного порядка власти на предприятии: ее распределения, иерархии и равновесия.

3. Поскольку организация власти есть фактор, формирующий целевую функцию предприятия и оказывающий влияние на стимулы (антистимулы) к социально продуктивной деятельности, то возникает проблема поиска эффективных форм ее организации как «внутри» предприятия, так и «над» предприятием. Теория фирмы, построенная с учетом проблемы власти, должна дать ответ на вопрос: кто, над кем, в каких пределах и в каких формах должен осуществлять власть на предприятии.

4. Совершенствование системы власти на предприятии осуществляется через преобразования форм собственности, организационных форм, процедур контроля и механизмов принятия решений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т.2 /Под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – 534 с.
2. Коуз Р. Фирма, рынок и право / Пер. с англ. М.: Новое издательство, 2007. — 224 с
3. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 336 с.
4. Розанова Н. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке//Вопросы экономики. – 2002. - №1. – С. 50-67.
5. Vecerra M. Theory of the Firm for Strategic Management. Cambridge University Press, New York. 2009.
6. Chassagne V. Economic Power and the Institutions of Capitalism: Reappraising the Legacy of François Perroux // Journal of Economic Issues. Vol. XLIX No. 1 March 2015.
7. Companion to Contemporary Economic Thought. Ed. By D. Greenaway, M. Bleaney, I. Stewart. London and New York: Routledge, 1991.
8. Dietrich M. (Ed.). Economics of the Firm. Analysis, evolution, history. Routledge. New York, 2007.
9. Marginson P. Power and Efficiency in the Firm: Understanding the Unemployment Relationship //Transaction Costs, Market and Hierarchies. - Oxford & Cambridge USA, 1993. – P. 133-65.
10. Putterman, Louis G. (Ed.). The economic nature of the firm. A reader. Cambridge University Press Cambridge New York, 1987.
11. Spulber Daniel F. The Theory of the Firm. Cambridge University Press, New York, 2009.

УДК 336

Н.П. Молчанова

доктор экономических наук, доцент,
профессор Департамента общественных финансов
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
г. Москва, Российская Федерация
E-mail: npmolchanova@fa.ru

УПРАВЛЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ В РОССИИ: НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ И ПРАКТИКА ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ

Аннотация: Рассматриваются научные основы и особенности реализации социальной политики в сфере здравоохранения. Исследуются результаты деятельности лечебно-профилактических учреждений и проблемы их функционирования на рынке медицинских услуг. Анализируются приоритетные направления работы медицинских организаций в направлении повышения устойчивости их финансового положения. Сформулированы практические рекомендации по совершенствованию управления в сфере здравоохранения на государственном (федеральном и региональном) и муниципальном уровнях.

Ключевые слова: обязательное медицинское страхование, управление финансами, государственное задание, нормативный метод планирования, медицинские услуги.

Molchanova Natalia Petrovna

Doctor of Economic Sciences, Assistant professor,
Professor of Department of Public Finance,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russian Federation

HEALTH MANAGEMENT IN RUSSIA: SCIENTIFIC BASIS AND PRACTICE OF FINANCIAL WORK

Abstract: Features of the implementation of social policy in the health sector are considered. The results of the activities of medical and preventive institutions and the problems of their functioning in the market of medical services are presented. Priority directions of activity of organizations in the field of increasing the sustainability of their implementation are analyzed. Practical recommendations for improving management in the health sector at the state (federal and level) and municipal levels are formulated.

Key words: compulsory medical insurance, financial management, state task, normative method of planning, medical services.

Меры по развитию здравоохранения являются составной частью проводимой Российским государством социальной политики, которая концептуально ориентирована на поддержание условий по формированию достойного уровня и качества жизни населения. В период начала рыночных преобразований (1990-е годы) функционирование здравоохранения, как и всей российской экономики, отличалось нестабильностью, следствием которой стали негативные проявления в состоянии здоровья и продолжительности жизни населения. Последовавший за этим период экономического роста, характерный для первой половины 2000-х годов, инициировал улучшение уровня жизни и активизацию государственного участия в сфере здравоохранения. Однако, имевшие место новации не были подкреплены теоретическими научными разработками и не сопровождались институциональными преобразованиями системы управления здравоохранением, которые были весьма востребованы в

данное время. В целом, за период с 2006 по 2013 годы объем государственного финансирования отрасли вырос в 1,8 раза в реальном выражении, что позволило улучшить оснащение современным оборудованием медицинских организаций, увеличить масштабы предоставляемой населению медицинской помощи (профилактической, высокотехнологичной и лекарственной).¹⁵

В начале 2010-х годов наметились тенденции к снижению смертности, увеличению средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении; обозначился позитивный вектор в показателях впервые выявленной и общей заболеваемости населения. Эти изменения происходили на фоне активизации деятельности научных исследований в сфере здравоохранения. Например, в теоретических трудах и прикладных разработках ученых-экономистов прослеживается стремление выработать новые подходы к организации планово-экономической и финансовой работы в медицинских учреждениях, исследуются возможности для использования на практике передового отечественного и зарубежного опыта [6; 7]. В работах социологов отмечается определенная трансформация в образе жизни населения в направлении роста доли людей, практикующих различные формы активного поддержания здоровья.

Вместе с тем, несмотря на предпринимаемые действия, по ряду достигнутых социально-экономических показателей до настоящего времени сохраняется отставание России от стран со значительно более низкими уровнями душевых доходов. Например, в 2014 году ожидаемая продолжительность жизни при рождении составляла 70,9 лет (для сравнения: в Китае – 76, в Бразилии – 74); в том числе мужчин – 65,3 года, женщин – 75 лет.¹⁶ В качестве характерной особенности экспертами рассматривается наступление преждевременной смертности и инвалидности, как правило, вследствие развития неинфекционных заболеваний (сердечно-сосудистых и онкологических), а также ряда причин внешнего характера (несчастных случаев и самоубийств). Названные факторы

¹⁵ Особо нужно подчеркнуть масштабы распространения высокотехнологичной медицинской помощи: если в 2005 году ее получили 60 тыс. чел., то в 2016 году - 900 тысяч чел.

¹⁶ Здесь и далее анализ построен на материалах Федеральной службы государственной статистики.

обуславливают рост удельного веса населения с хроническими заболеваниями или плохим состоянием здоровья.

Проводимая в течение 2000-х годов политика роста государственных расходов на здравоохранение была обусловлена «реформами, направленными на снижение стоимости лекарственных средств для социально уязвимых групп, инвестированием средств в новое диагностическое оборудование для поликлиник и обеспечением бесплатной стационарной помощи» [4, с. 127]. Сложившаяся в рассматриваемый период практика предоставления медицинских услуг была ориентирована на оказание дорогостоящей стационарной и высокоспециализированной помощи, что ограничивало возможности адаптации отрасли к вновь возникающим потребностям пациентов. Численность врачей-терапевтов в расчете на 100 000 человек в России исторически сложилась значительно ниже (47,2 в 2013 году), чем в среднем по ЕС (79,5) и, кроме этого, наблюдалось ее постепенное сокращение. Наряду с этим, несмотря на последовательное снижение количества больничных коек, их число на 1000 человек населения в России было в 1,6 раза выше, чем в ЕС; продолжительность пребывания в стационаре – соответственно в 1,5 раза больше. При этом, наблюдалась тенденция роста доли собственных средств пациентов в общей сумме расходов на здравоохранение. Так, приобретение населением лекарственных средств, не включенных в Программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, за период с 2000 по 2012 годы (с учетом инфляции) выросло в три раза; доля пациентов, которые платили за амбулаторные услуги, возросла с 9 до 15% [4, с. 128-129].

Институциональное реформирование системы здравоохранения проводится в России с 2011 года. На первом этапе (до 2013 года) происходящие новшества способствовали росту объемов бюджетных ассигнований и улучшению финансового положения системы обязательного медицинского страхования. В настоящее время внесение страховых взносов за неработающее население возложено на регионы; принято решение о централизации управления

средствами обязательного медицинского страхования в соответствующем Федеральном фонде, при снижении финансовой самостоятельности аналогичных территориальных фондов. С 2015 года финансовое обеспечение различных видов медицинской помощи, которые вошли в программу государственных гарантий, за некоторыми исключениями (ряд видов высокотехнологичной медицинской помощи и лечение «социально значимых заболеваний») осуществляется только через систему обязательного медицинского страхования.

Однако, деятельность по укреплению ресурсной базы и развитию финансового механизма не создала достаточных оснований для повышения конечных результатов работы организаций здравоохранения. Согласно экспертному мнению, «главными препятствиями для улучшения качества оказываемой медицинской помощи» стали «низкий уровень квалификации медицинских работников, их оплаты труда и недостаточная мотивация к профессиональному росту и улучшению их работы» [2, с. 216]. «Доля российских граждан, уверенных в том, что профессиональный уровень большинства врачей в России ниже, чем требуется, составила 58%; а доля согласных с тем, что врачи больше заботятся о своих доходах, чем о пациентах, достигла 60%» [3]. Для преодоления негативной ситуации Президентом Российской Федерации были приняты Указы, в которых обозначен комплекс целевых индикаторов, отражающих прогнозируемое улучшение здоровья населения в среднесрочной перспективе до 2018 года, в том числе: увеличение ожидаемой продолжительности жизни, снижение смертности от распространенных болезней (системы кровообращения, новообразований, а также туберкулеза), дорожно-транспортных происшествий и др.

Реализация заявленных целей напрямую увязана с повышением эффективности работы организаций здравоохранения, достижение которой тесно переплетается с усилением мотивации трудовой деятельности и повышением заработной платы работающих. Переход на так называемый «эффективный контракт» стал новым подходом к оплате труда медицинских

работников.¹⁷ Предполагается повысить к 2018 году среднюю заработную плату врачей до 200% средней региональной заработной платы; среднего и младшего обслуживающего персонала – соответственно до 100%. Важнейшее условие – достижение конкретных количественных и качественных показателей оказываемых медицинских услуг. Происходящие изменения повышают интерес к профессии врача: в 2016 году 28 человек претендовали на одно бюджетное место при поступлении в медицинские вузы.

Однако, изменение макроэкономической ситуации в 2014 году внесло коррективы в проводимую Правительством бюджетную политику и, соответственно, приостановило дальнейший рост государственного финансирования здравоохранения. Необходимость выполнения поставленных перед отраслью задач обусловила изыскание требуемых средств посредством интенсификации деятельности, проведения действий в направлении более эффективного использования различных видов ресурсов и роста доходов от предоставления платных услуг. Комплекс мероприятий предусматривал проведение политики по реструктуризации здравоохранения (включая прямые сокращения численности медицинских работников, частичное или полное закрытие небольших медицинских организаций), а также максимальное использование возможностей для экономии средств за счет оптимизации расходования имеющихся ресурсов (сюда относится сокращение коечного фонда стационаров, стремление сконцентрировать в межмуниципальных медицинских центрах специализированную медицинскую помощь и др.). Вместе с тем, при осуществлении преобразований возникла опасность непродуманных сокращений ресурсной базы здравоохранения (не только количества больничных коек, но и персонала медицинских организаций, а также расходов на медикаментозное и прочие виды медицинского обслуживания).

¹⁷ Эффективный контракт, как важнейший механизм усиления мотивации к улучшению деятельности, предусматривает повышение заработной платы до уровня, обеспечивающего экономическую привлекательность работы в медицинских учреждениях по сравнению с другими видами занятости, а также заинтересованность медицинских работников в максимальной трудовой отдаче по основному месту трудоустройства.

Федеральным законом о бюджете на 2017 год намечено выделение средств на нужды здравоохранения в размере 378,7 млрд. рублей (сокращение по сравнению с 2016 годом на 25%); в том числе предусмотрено снижение расходов на стационарную медицинскую помощь (41,5%), амбулаторную помощь (6,1%), прикладные исследования (15%), санитарно-эпидемиологическое благополучие (4,7%), скорую медицинскую помощь (4%). Несмотря на это, значительного ухудшения показателей по предоставлению медицинских услуг не наблюдается в связи с тем, что основные расходы на медицинское обслуживание населения приходятся на Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (1,7 трлн. руб. в 2017 году). Проводимая политика предусматривает компенсацию снижающихся расходов федерального бюджета растущими расходами бюджета данного фонда. Он пополняется региональными отчислениями за неработающее население и страховыми взносами работодателей (5,1% от заработной платы работников). С 2019 года тариф планируется поднять до 5,9 % от всех выплат сотрудникам, вне зависимости от доходов. Предположительно, такой подход благотворно повлияет на величину доходов бюджета данного Федерального фонда.

В среднесрочной перспективе прогнозируется стабильный рост межбюджетных трансфертов из Федерального фонда обязательного медицинского страхования в бюджеты соответствующих территориальных фондов, что обеспечит прогрессивные изменения в деятельности организаций здравоохранения. Во-первых, предполагается повысить сбалансированность региональных программ обязательного медицинского страхования в рамках соответствующей базовой программы обязательного медицинского страхования на среднесрочный (трехлетний) период. Во-вторых, оплата медицинской помощи будет осуществляться в соответствии с установленными (и подлежащими периодическому пересмотру) финансовыми нормативами, при учете необходимости повышения оплаты труда медицинских работников. В-третьих, намечено реализовать на практике метод софинансирования расходов,

которые возникают при оказании гражданам высокотехнологичной медицинской помощи.

В современных условиях работа медицинских организаций характеризуются разнонаправленными тенденциями, которые в совокупности формируют позитивный тренд в развитии отечественного здравоохранения:

активизируется деятельность российских ученых и научных коллективов по развитию теоретических и методологических основ экономики и управления здравоохранением. При этом, следует обратить внимание на необходимость учета не только передового отечественного, но и накопленного зарубежного опыта [см., например, 5; 8];

согласно требованиям федерального законодательства совершенствуется система обязательного медицинского страхования, укрепляются ее экономические основы, что находит отражение в соответствующих нормативных правовых актах;

в свете Федерального закон от 28 июня 2014 г. №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» развитие отрасли регламентируется комплексом долгосрочных прогнозно-плановых документов, которые разрабатываются на различных уровнях управления. В их состав входят: долгосрочный прогноз, стратегия социально-экономического развития, государственные и целевые программы. Однако, до настоящего времени целостного комплекса документации, регламентирующей развитие здравоохранения на перспективу, не создано;

базовым научным методом, применяемым в процессе планирования, становится нормативный метод. Несмотря на трудности объективного характера, связанные с процессом формированием системы финансовых норм и нормативов для лечебно-профилактических учреждений, его внедрение в настоящее время находится в активной стадии;

формируется рынок медицинских услуг, что сопровождается расширением их ассортимента и изменениями в ценовой политике, однако, для активной

работы данного рынка требуются меры государственного регулирования и саморегулирования;

последовательно проводится оптимизация сети медицинских организаций. Она сопровождается укрупнением лечебно-профилактических учреждений (при сокращении их количества), реорганизацией их структуры и управления, а также уменьшением коечного фонда;

финансовая политика государства направлена на ограничение финансирования лечебно-профилактических учреждений за счет бюджетных средств, что может, по мнению некоторых экспертов, и отрицательно сказаться на результатах деятельности медицинских организаций. Для исключения негативного влияния данного фактора на объемы оказываемой медицинской помощи и доступ населения к медицинским услугам, предусматривается консолидация финансовых ресурсов из различных внебюджетных источников финансирования в Федеральном фонде обязательного медицинского страхования.

При разработке рекомендаций по улучшению управления финансами и организации финансового планирования лечебно-профилактических учреждений, на наш взгляд, целесообразно обосновывать последовательность выполнения предусмотренных на плановый период работ и формулировать логику их поэтапного распределения в соответствии с функциями исполнителей. На первом этапе следовало бы ориентироваться на то, что именно на федеральном уровне целесообразно проводить нормирование и конкретизацию объемов медицинской помощи в части основных, существенных для всего национального здравоохранения услуг. Данный методологический подход следует отнести к медицинским услугам, которые обеспечивают диагностику и лечение типичных для всех регионов страны заболеваний и основаны на использовании стандартизированных медицинских технологий.

На втором этапе при финансовом планировании работы учреждений здравоохранения необходимо руководствоваться данными региональной статистики здравоохранения. Важно учитывать, какое влияние на показатели

заболеваемости в разрезе административно-территориальных образований России оказывают особенности, связанные с демографической структурой населения, природно-климатическими, экономико-географическими, а также экологическими и техногенными условиями. На региональном уровне первоочередным является учет названных факторов, наряду со спецификой построения пространственной сети лечебно-профилактических учреждений. Кроме этого, в плановых расчетах должны использоваться современные информационные технологии.

Аналитические данные свидетельствуют о необходимости увеличения государственных расходов на здравоохранение: в 2013-2016 годах объем бюджетных средств составлял 3,1-3,3% ВВП, что ниже среднего показателя по странам ОЭСР (6,5% ВВП). Возрастает актуальность вопросов по обеспечению более эффективного расходования располагаемых ресурсов и их рационального распределения по ключевым направлениям в целях достижения социально значимых результатов, а именно: улучшения результатов работы лечебно-профилактических учреждений и повышения качества предоставляемых медицинских услуг. Приоритетными мерами в снижении уровня неинфекционных заболеваний должны стать фармакологическое лечение сердечно-сосудистых заболеваний и диабета.

Дальнейшее улучшение управления здравоохранением возможно на основе синтеза теоретических знаний и прикладных разработок, при условии их творческого применения и осуществлении целенаправленных действий по следующим ключевым направлениям:

- 1) реформирование системы образования (медицинского и дополнительного профессионального), а также порядка определения и подтверждения квалификационного уровня; выполнение данной меры возможно посредством реализации государственных и корпоративных программ повышения квалификации медицинских работников. Начиная с 2017 года «на базе федеральных и региональных медицинских центров и вузов будет организована регулярная переподготовка врачей. При этом специалист с

помощью образовательного сертификата сможет сам выбрать, где и как повысить свою квалификацию» [1];

2) расширение функций и обновление контингента участковых врачей (врачей «общей практики»), как базового звена обследования пациентов и оказания им первичной медицинской помощи;

3) содействие развитию конкуренции на рынке медицинских услуг, повышению качества обслуживания пациентов путем сокращения избыточной инфраструктуры, закрытия лечебно-профилактических учреждений и формирования генеральных планов оптимизации сети учреждений здравоохранения в региональном разрезе;

4) совершенствование технологии государственного и муниципального управления в направлении более оперативного принятия решений о распределении ресурсов, минимизации расходуемых средств и тендерах на закупки;

5) реорганизация системы оказания медицинской помощи на основе инвестирования в новейшие информационные и медицинские технологии, с помощью которых возможно осуществление мониторинга важнейших показателей экономической деятельности организаций здравоохранения, налаживание системы контроля за рынком жизненно важных лекарств, повсеместного использования электронных историй болезней пациентов;

6) введение стандартизированных систем учета расходов, посредством которых возможно своевременное выявление недостатков хозяйствования и оптимизация работы по эффективному управлению располагаемыми ресурсами;

7) обновление методического подхода к формированию государственных гарантий оказания медицинской помощи, в основе которого - совершенствование рыночного механизма финансирования затрат на нужды здравоохранения всеми экономическими субъектами - государством, организациями и населением.

Литература

Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 1 декабря 2016 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/53379>.

Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2015 год / под ред. Л.М. Григорьева и С.Н. Бобылева. М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2015. 260 с.

Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д., Шишкин С.В. Доступность и качество медицинской помощи в оценках населения /Препринты. Высшая школа экономики. Серия WP8 «Государственное и муниципальное управление». М., 2015.

Пути достижения всеобъемлющего экономического роста. Российская Федерация. Комплексное диагностическое исследование экономики. Группа Всемирного Банка, 2016. 230 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/russia/publication/>

Робертс М., Хсяо У., Берман П., Райх М. Как правильно провести реформу здравоохранения? //Oxford University Press, 2002.

Российское здравоохранение: мотивация врачей и общественная доступность /Отв. ред. С.В. Шишкин. М.: Независимый институт социальной политики, 2008. 288 с.

Семенов В.Ю., Пирогов М.В., Гуров А.Н. Медико-экономическая стандартизация в здравоохранении на основе универсальной информационной системы. Москва: Издательский дом «Московия», 2009.-184 с.

Томсон С. и др. Финансирование здравоохранения в Европейском союзе. Проблемы и стратегические решения /Европейская Обсерватория по системам и политике здравоохранения. Выпуск 17, 2010.

УДК: 331

Ю.В. Никиточкина

Аспирант, преподаватель кафедры «Системный анализ в экономике»
Финансовый Университет при Правительстве Российской Федерации

Г. Москва, Российская Федерация

E-mail: 1613753@gmail.com

+7 916 161 37 53

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: Цель данной статьи – освещение актуальных системообразующих характеристик производственных коллективов промышленных предприятий, которые, по мнению автора, необходимо учесть в процессе формирования производственного коллектива в контексте стратегического управления.

Ключевые слова: стратегия, промышленное предприятие, производственные коллективы, системообразующие характеристики, управление персоналом, стратегическое управление.

Yu.V.Nikitchkina

Post-graduate student, teacher of the department «System analysis in
economics»

Financial University under the Government of the Russian Federation

Moscow, Russian Federation

THE FORMATION OF PRODUCTION TEAMS IN THE CONTEXT OF STRATEGIC MANAGEMENT

Abstract: The purpose of this article is to highlight the actual system-forming characteristics of the production teams of industrial enterprises, which, in the author's opinion, must be taken into account in the process of forming a production team in the context of strategic planning.

Keywords: business strategy, industrial enterprise, production collectives, system-forming characteristics, personnel management, strategic management.

Острую необходимость перехода на новую модель стратегического управления, а также разработку и внедрение новых инструментов внутрифирменного стратегического планирования отмечают многие современные авторы в научных трудах [Гурков, 2004,2007; Маленков, 2007; Клейнер, 2008,2009].

Общеизвестно, что предприятия, использующие более эффективные системы стратегического управления, становятся лидерами; менее эффективные держатся или уходят на более низкие позиции, а неэффективные - становятся аутсайдерами.

Использование на российских промышленных предприятиях западных методов менеджмента дает незначительный эффект или носит отрицательный характер, порой приводя к резкому ухудшению стратегической ситуации предприятия, а также его конкурентоспособности как на отечественном, так и на западном рынках [Дрогобыцкий, 2012; Маленков, 2007].

По мнению И.Н. Дрогобыцкого «парадокс российского менеджмента обусловлен слабостью теоретико-методологического обеспечения, некачественным исполнением управленческих процедур, неудачным проецированием теории менеджмента в практику управления; при этом неудачный процесс адаптации самих методов сопровождается не только национальными и социокультурными особенностями, но и «отсутствием единой,

последовательной, универсальной, жизнеспособной научной теории менеджмента, которая находила бы однозначное продолжение практики менеджмента для российских промышленных предприятий». [Дрогобыцкий, 2012 а].

Новая парадигма «должна узаконить командный характер современного менеджмента и должна содержать методологию формирования таких команд, ... поскольку успешное функционирование и развитие предприятий и его подразделений обеспечивается не отдельными личностями, а комплементарными командами». [Дрогобыцкий, 2012 б].

Формирование команд относится к вопросу кадрового обеспечения на предприятиях и решается в рамках задач процесса стратегического управления персоналом в условиях стратегического менеджмента. Стратегическое управление персоналом в процессе формирования (отбор, расстановка) решает задачи определения характеристик персонала, требующихся на предприятии для реализации поставленных задач.

Современные условия ставят задачу перед руководителями промышленных предприятий о сокращении или оптимизации затрат в части кадровых вопросов, что акцентирует внимание на безошибочное принятие управленческих решений в данном вопросе или сведения к минимуму ошибок и рисков. Кадровая политика является частью общей стратегии предприятия. Человеческие ресурсы являются объектом кадровой стратегии и ключевым ресурсом предприятия, определяющим конкурентоспособность в современных условиях. Кадровая политика выступает своеобразным фильтром, через который пропускаются решения стратегического характера.

На промышленных предприятиях человеческие ресурсы выступают в форме производственных коллективов¹⁸. Производственные коллективы играют важную роль, а порой и ключевую, в реализации поставленных стратегических целей предприятия.

¹⁸ в данной работе под производственными коллективами понимается относительно небольшие группы производственно-промышленного персонала, примерно до 15 человек, связанных общей целью и характером работы на промышленных предприятиях

Современные подходы используемые для формирования производственного коллектива носят фрагментарный, узкий характер, и, как правило, учитывают только такие базовые характеристики как квалификация и навык (опыт работы), без учета прочих характеристик: личностных, психологических, ментальных особенностей членов ПК.

Как правило, основной принцип формирования ПК сводится к соответствию количественного состава и объемам производства, где доминирует прагматичное отношение к работнику. В последствии руководство предприятия несёт временные и финансовые затраты на процесс адаптации и развития ПК, пытаясь сформировать те паттерны поведения ПК, которые необходимы для предприятия, а порой и вообще не уделяют данному процессу никакого внимания.

Проблема отсутствия единого, универсального механизма, методического аппарата управления процессом формирования ПК в контексте стратегического управления и их соответствия обуславливает необходимость глубокого исследования *влияния системообразующих характеристик ПК на процесс стратегирования.*

В рамках нашего исследования, Мы выделяем наиболее значимые системообразующие характеристики производственных коллективов для более качественного и глубокого построения ПК и его соответствие стратегическому профилю промышленного предприятия. (Никиточкина, 2016):

- культура – единая система ценностей формирования философии предприятия, сохранение данных ценностей и их преумножение;
- квалификация – профессиональные навыки и возможность практического применения данных знаний на производстве;
- кооперация - объединение работников, основанное на совместных идеях и задачах поставленных перед коллективом;
- конкуренция - возможность получения поощрения в зависимости от вклада в дело;

- координация - возможность руководителя координировать работу ПК с незначительными усилиями и потерями через управленцев среднего звена не только за счёт своих знаний, навыков, но и в силу внутренней интеллигентности; доверяя такому руководителю, ПК имеют меньшую степень профессионального выгорания и высокую степень доверия для выполнения поставленных задач.

Типологический анализ по данным характеристикам и их сочетание со стратегическим профилем предприятия позволит руководителям предприятий минимизировать риски в части несоответствия возможностей ПК и стратегических целей предприятия.

Список используемой литературы:

1. Гурков, И.Б. Стратегический менеджмент организации / И.Б. Гурков. – М.: Теис, 2004. – 239 с.
2. Гурков, И.Б. Социально – кадровая политика российских предприятий / И.Б. Гурков, О.И. Зеленова, А.А. Мутовин // Мир России. – 2007. – №4. – С. 3—18.
3. (а) Дрогобыцкий, И.Н. Парадигма организационного менеджмента / И.Н. Дрогобыцкий // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. - 2012. - №1(8). - с.43-57.
4. (б) Дрогобыцкий, И.Н. Целостность организационного менеджмента / И.Н. Дрогобыцкий // Вестник Таганрогского института управления и экономики. - 2012. - №1. - с.1-19.
5. Клейнер, Г.Б. Стратегия предприятия / Г.Б. Клейнер. – М.: Дело, 2008. – 567 с.
6. Клейнер, Г.Б. Кадровая стратегия предприятия: систематизация и основные варианты / Г.Б. Клейнер // Научные труды вольного экономического общества России. – 2009. – Т. 125. – С. 8—26.
7. Маленков, Ю.А. О необходимости перехода на новую модель стратегического менеджмента / Маленков Ю.А. // Вестник Санкт-Петербургского университета - 2007. - №4. - с.142-152.
8. Никиточкина, Ю.В. Динамика изменения характеристик производственных коллективов промышленных предприятий и их взаимосвязь с политическими, экономическими и социальными явлениями за 150 лет / Ю.В. Никиточкина // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – № 12 (Т.4). – с. 59—68.

Л.С. Звягин

к.э.н., доцент кафедры «Системный анализ в экономике»,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
E-mail: LSZvyagin@fa.ru
+79161672627

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ В ИССЛЕДОВАНИИ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в современном мире сущность системной парадигмы состоит в том, что функционирование экономики, то есть осуществление процессов производства, распределения, обмена и потребления благ, рассматривается через призму создания, взаимодействия и трансформации экономических систем и их эффективного управления. На сегодняшний день наблюдается тенденция к усложнению любой системы. В этом случае возрастает риск уязвимости подобной системы, а также возникают вопросы по поводу эффективности ее функционирования и управления. Поэтому важным становится исследование систем относительно этих показателей и способность их эффективного управления.

Ключевые слова: системный подход, экономика, система, развитие, аналитические методы, управление.

L.S. Zvyagin
PHD, Associate Professor of the Department of System Analysis in
Economics,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russian Federation

SYSTEM ANALYSIS IN THE STUDY OF CONTEMPORARY MANAGEMENT

Abstract: in the modern world, the essence of the systemic paradigm lies in the fact that the functioning of the economy, that is, the realization of the processes of production, distribution, exchange and consumption of goods, is viewed through the prism of the creation, interaction and transformation of economic systems and their

effective management. To date, there is a tendency to complicate any system. In this case, the risk of vulnerability of such a system increases, as well as questions about the effectiveness of its operation and management. Therefore, it is important to study systems with respect to these indicators and their ability to manage effectively.

Keywords: system approach, economics, system, development, analytical methods, management.

Понятие система довольно широко используется во всех сферах научной деятельности и чаще всего определяется как совокупность взаимосвязанных элементов, определяющих целостность образования благодаря тому, что свойства этого образования не сводятся к свойствам составляющих элементов. К главным чертам системы можно отнести совокупность различных элементов, среди которых обязательно выделяется системообразующий, взаимосвязь элементов, целостность системы и сочетание свойств всех элементов и системы в целом.

Если рассматривать любую социально-экономическую систему, то легко заметить, что каждая из систем делится на две самостоятельные, но тесно взаимосвязанные части-подсистемы: управляемая и управляющая. Рассматривать особенности управляющей системы удобно на примере организации. Каждая организация имеет определенную систему управления, которая в свою очередь является объектом исследования. Исследовать систему управления сложно и необходимо выбрать научную концепцию исследования. Она служит для углубленного понимания характеристик изучаемой системы и процесса ее функционирования. Системный анализ в системе управления играет очень важную роль.

Под системой управления понимается совокупность каких-либо действий, необходимых для правильной организации совместной деятельности людей. Такая система должна обладать всеми свойствами системы, а именно:

- детерминированность элементов системы;
- динамичность системы;
- наличие управляющего параметра;
- наличие контролирующего параметра;
- наличие канала или каналов обратной связи.

В действительности управляющая система обладает всеми перечисленными свойствами, но это не всегда учитывается в исследовании.

При управлении в крупных масштабах абсолютно все действия разделяются на группы по функциям, затем организационно обособляются в звенья для их успешного осуществления. Обособление в звенья связано с потребностью иметь определенный результат и достигать определенную цель. Обобщая вышесказанное, систему управления можно определить как совокупность звеньев, осуществляющих управление, а так же связей между этими звеньями.

Но при маленьких масштабах производства система управления имеет другую структуру и характеризуется особым комплексом действий, из которого складывается непосредственное воздействие на объект управления. Сам факт воздействия показывает связанность и целостность осуществляемых действий. Система управления формируется как статическое закрепление этих действий.

Итак, если управление осуществляется в крупных масштабах, присутствует разделение управленческой деятельности между звеньями или функциональными группами, то сама система представлена в виде совокупности звеньев, которые по особому связаны между собой. Звенья имеют критерии выделения:

- специфика полномочий;
- объем и масштаб полномочий;
- трудоемкость работы;
- равномерность распределения нагрузки;
- квалификационные требования к персоналу;
- информационная обеспеченность;
- территориальное размещение сотрудников.

Все факторы в сочетании влияют на выделение звеньев системы, на структуру системы, целостность и др. признаки системы. В зависимости от звеньев, на которых построена система, и от их взаимодействия между собой выделяются системы управления с особыми названиями: линейного типа, функционального, линейно-функционального и функционально-линейного типов.

В исследовании системы управления полагается пользоваться показателями состояния системы, функционирования и развития системы. Но так как в действительности не все показатели могут иметь строго расчетную форму, на практике приходится пользоваться показателями различных оценок (экспертных, социологических, тестовых и других).

Система управления предстает в качестве объекта исследования по ряду характеристик: состав и структура функций управления, звенья системы, их распределение по иерархическим ступеням, структура самой системы управления, величина звеньев, централизация управления, обеспечение информацией, требования к квалификации работников, равномерность нагрузки, использование технических средств. Все перечисленные характеристики являются наиболее общими показателями системы управления.

Основным подходом в исследовании систем управления является системный анализ. Под системным анализом понимается такое направление методологии научного познания и практической деятельности, в основе которого лежит исследование любого объекта как сложной целостной кибернетической социально-экономической системы, где под системой понимается некая совокупность взаимосвязанных элементов, которые образуют некое единство, имеющее определенную целостность.

Существуют несколько принципов системного анализа:

- целостность (позволяет рассмотреть систему как единое целое и в тоже время как подсистему одновременно);
- иерархичность строения (показывает наличие множества элементов, расположенных на основе подчинения от низшего уровня – к высшему);
- структуризация (позволяет рассматривать и анализировать элементы и их взаимосвязи вне рамок конкретной организационной структуры);
- множественность (позволяет использовать множество экономических, математических и кибернетических моделей для описания как системы в целом, так и для описания элементов в отдельности).

При системном анализе наиболее важное значение получает изучение характеристик какой-либо организации как системы, то есть характеристик так называемого входа, процесса и выхода. Под «входом» понимаются такие параметры, как, например, потребность в ресурсах. Но в первую очередь начинают анализ параметров «выхода». Так как большое значение имеет то, что производится, как производится, какого качества и по какой цене будет реализовываться товар. Поэтому необходимы четкие и своевременные ответы на эти вопросы. Не последнюю роль играют параметры «процесса», так как именно эти параметры превращают ресурсы в конкурентоспособную продукцию. На этом этапе анализируется технология управления, факторы и пути ее совершенствования.

Значение имеет не только анализ внутренней среды организации, но и внешней. А потому анализируются экономический, демографические, экологические, социальные и другие факторы. Это позволяет получить полную, комплексную картину, отражающую состояние системы управления, выявить достоинства или недостатки.

Чтобы исследовать функциональные связи необходимо выбрать интегрированный системный подход, при котором исследования осуществляются между отдельными элементами (по вертикали) и на всех стадиях жизненного цикла продукта (по горизонтали). Интеграция позволяет создать условия для улучшенного осуществления стратегических задач на абсолютно всех уровнях системы управления.

Существует также ситуационный системный анализ, в котором рассматриваются конкретные ситуации, непосредственно влияющие на систему управления. В этом случае в качестве объектов анализа выступают:

- структура управления (выбор структуры с преобладанием либо вертикальных, либо горизонтальных связей зависит от ситуации);
- методы управления;

- стиль руководства (зависит от количества сотрудников, их профессионализма, личностных качеств; может быть ориентирован на человеческие отношения или стратегические задачи);
- внешняя и внутренняя среда организации
- стратегия развития
- технологии в производстве.

Как и в любом походе, в системном анализе есть свои проблемы, не имеющие решения. В практике они получили свои названия: простота против сложности, идеализация и реальность и т.п. Но системный подход позволяет спланировать, спроектировать, оценить и реализовать задачи, имеющие системный характер, а потому не имеет альтернатив. В настоящее время системный анализ – прикладная наука, которая нацелена на выяснение реальных проблем и сложностей, возникающих в управлении, и выработку стратегии по решению данных проблем. Системный анализ позволяет понять характер организационно-управленческих процессов подчинения в условиях предприятий. Понимание этих вопросов является неотъемлемой частью разработки концепции стратегии управления. Благодаря системному анализу, легче понимается процесс планирования стратегии управления, освещается взаимное влияние факторов системы управления. С помощью этого подхода легко найти ошибки в уже существующее стратегии управления, повернуть ее в нужную сторону, чтобы в конце получить наиболее эффективный и полезный продукт.

Список использованной литературы

1. Иншаков О.В. Экономическая генетика как основа эволюционной экономики. Вестник ВолГУ, Экономика. Экология, вып. №10, 2013.
2. Кирдина С.Г. Российское лицо эволюционной экономики (о 5-м международном симпозиуме по эволюционной экономике "Экономическая трансформация и эволюционная теория Й. Шумпетера") / Вопросы экономики, №11, 2013.
3. Клейнер Г. Системная парадигма и теория предприятия // Вопросы экономики, 2012, №10.
4. Клейнер Г.Б. От теории предприятия к теории стратегического управления // Российский журнал менеджмента, 2014, т. 1, №1.
5. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем. М.: Г.Б. Клейнер. Опубликовано в журнале «Вестник РАН», 2013, сентябрь Наука, 2013.