

А. И. РАДЗИЕВСКИЙ

ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ И САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ



А. И. РАДЗИЕВСКИЙ

ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ И САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ



**МОСКВА "ЭКОНОМИКА"
1987**

Рецензенты: кандидат экономических наук А.Ф.СИЛЬЧЕНКОВ,
кандидат технических наук Л.Н.РОЖКОВ

Радзиевский А.И.
Р15 **Централизация и самостоятельность: (Отраслевой
аспект).** — М.: Экономика, 1987. — 152 с.

В книге исследуются вопросы совершенствования организации управления отраслью, строится модель организации отраслевого управления, определяются ее ключевые параметры. Автор предпринимает попытку отразить в модели сочетание централизованного управления и самоуправления отраслью и входящими в ее состав объединениями и предприятиями.

Предназначена для научных работников, преподавателей вузов, аспирантов и руководителей системы управления.

Р 0604020101 — 164 5 — 86
011 (01) — 87

ББК 65.050

ВВЕДЕНИЕ

В Материалах XXVII съезда КПСС четко определена и всесторонне обоснована задача: осуществить радикальную реформу хозяйственного управления, глубоко перестроить хозяйственный механизм, создать целостную, эффективную и гибкую систему управления, обеспечивающую использование огромных возможностей социализма.

В своей основе эта реформа опирается на незыблемый ленинский принцип демократического централизма и предусматривает повышение ответственности централизованного руководства экономикой, усиление роли центра в достижении основных целей экономической стратегии партии и вместе с тем значительное расширение границ самостоятельности объединений и предприятий, повышение их ответственности за достижение наивысших конечных результатов, дальнейшее углубление демократических начал в управлении и решительную борьбу с формализмом и бюрократизмом.

В Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии особо отмечена важность опоры на науку при перестройке экономики и хозяйственного механизма и четко поставлена задача по-новому взглянуть на некоторые теоретические представления и концепции, и в частности на такую крупную проблему, как сочетание централизма и самостоятельности хозяйственных организаций¹.

Определение конкретных форм хозяйствования, укрепление централизованного управления и расширение самостоятельности предприятий, объединений и целых отраслей промышленности в соответствии с требованиями принципа демократического централизма в условиях интенсификации экономики связаны, во-первых, с необходимостью углубления теоретических основ совершенствования организации управления народным хозяйством и его отраслями. В постановлении ЦК КПСС "О повышении роли Института экономики Академии наук СССР в разработке узловых вопросов экономической теории развитого социализма"² отмечается, что уровень исследования путей улучшения планового управления

¹ Материалы XXVII съезда КПСС. М.: Политиздат, 1986. С. 38.

² Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1983 г. — май 1984 г. Т. 15. Ч. I. М.: Политиздат, 1985. С. 336 — 341.

народнохозяйственным комплексом не удовлетворяет современным требованиям. И во-вторых, с обобщением практики функционирования народного хозяйства, материалов проводимых в стране экономических экспериментов, и прежде всего результатов осуществляемого в соответствии с постановлениями ЦК КПСС и Совета Министров СССР "О дополнительных мерах по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению их ответственности за результаты работы"¹ и "О широком распространении новых методов хозяйствования и усилении их воздействия на ускорение научно-технического прогресса"² перевода предприятий и объединений промышленности на новые условия хозяйствования.

Указанные два направления работ должны взаимно переплетаться, с тем чтобы обобщение итогов работы в новых условиях хозяйствования, всей практики функционирования народного хозяйства позволяло углубить теорию управления социалистическим производством, а теория в свою очередь способствовала постепенному переводу всего народного хозяйства на новые условия хозяйствования и тем самым — созданию целостной, эффективной и гибкой системы управления народным хозяйством.

Анализ первых итогов работы в новых условиях хозяйствования позволяет сделать вывод, что в целом они способствуют выявлению и использованию новых резервов повышения эффективности общественного производства.

Вместе с тем в ходе эксперимента обнаружилось, что существование целого ряда теоретически не решенных проблем, и прежде всего в области планирования и оплаты труда, не позволяет в полной мере использовать творческую инициативу трудящихся в заинтересованном участии в управлении производством, государством, обществом.

Проявляют удивительную живучесть осужденные всеми принцип планирования от достигнутого уровня и темпов развития и корректировки плановых заданий под фактический уровень их выполнения. Доведенные задания иногда оказываются не обеспеченными ресурсами, а ущерб, наносимый их корректировками, не компенсируется.

До настоящего времени отсутствует единое понимание сути относительной самостоятельности предприятий и объединений, противоречивый характер носят и высказывания о взаимосвязи укрепления централизованного планирования и расширения самостоятельности в управлении экономикой. Теоретическая разработка этих и ряда других проблем оказывается непременным условием реализации концепции целостной, эффективной и гибкой системы управления народным хозяйством, разра-

¹ СП СССР. 1983. №20. Ст. 109.

² СП СССР. 1985. №23. Ст. 115.

ботанной апрельским (1985 г.) Пленумом ЦК КПСС и Совещанием в ЦК КПСС по вопросам ускорения научно-технического прогресса и положенной в основу постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР "О широком распространении новых методов хозяйствования и усилении их воздействия на ускорение научно-технического прогресса".

Объектом исследования в настоящей работе является система управления отраслью народного хозяйства, ее объединениями и предприятиями.

Целью исследования является вскрытие особенностей и противоречий функционирования системы управления отраслью, а также определение способов разрешения этих противоречий путем активизации поиска и включения внутренних резервов производства в процесс общественного воспроизводства и значительного ускорения темпов экономического роста.

В основу исследования положена методология системного анализа, особое внимание уделено изучению развития ленинского принципа демократического централизма, а полученные результаты выходят за рамки системы управления отраслью и носят общетеоретический характер. Теоретические выводы сопоставляются с практикой совершенствования управления рядом отраслей промышленности Украинской ССР в 1973 — 1976 гг. за счет перехода на двух- и трехзвенную структуру управления и создания республиканских промышленных объединений, а также с первыми итогами широкомасштабного экономического эксперимента в Министерстве пищевой промышленности УССР. Это позволяет проверить их достоверность.

Значительное место в работе уделяется вопросу построения логико-математической модели организации управления отраслью.

Целью нашего моделирования является нахождение тех параметров системы отраслевого управления, которые можно изменять, совершенствуя тем самым систему управления, повышая качество и эффективность экономики.

Отличительной особенностью работы является то, что моделирование организации отраслевого управления осуществляется во всех ее четырех главах, причем последняя глава носит итоговый характер.

Необходимо также отметить и то, что в работе рассматривается организация управления самостоятельной отдельной отраслью народного хозяйства, "которую образует достаточное количество автономных предприятий, объединений с однородным видом производства, специфическим характером труда и общностью технологии производства, устойчивыми экономическими связями с другими отраслями народного хозяйства, единым органом управления"¹ (курсив наш. — А.Р.).

¹ Алехин А.П. Основы отраслевого управления народным хозяйством. М.: Изд-во МГУ, 1980. С. 15.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ

1.1. СИСТЕМНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Одним из важнейших результатов развития науки во второй половине XX века является разработка системного подхода, базирующегося на работах классиков марксизма-ленинизма, достижениях философии, биологии, кибернетики и современной вычислительной техники. В самом общем виде системный подход заключается в рассмотрении объекта исследования как системы. Однако определение понятия системы до сих пор остается предметом дискуссии, что затрудняет понимание сущности системного подхода.

Основными понятиями системного подхода являются сложность и организованность. Основной характеристикой объектов, исследуемых с позиций системного подхода, общей теории систем, является их целостность, которая считается основным признаком системы и даже синонимом понятия системы¹.

Одновременно с общей теорией систем, объектом изучения которой являются сложные системы любой природы, развивается и теория организаций, организационных систем. Следует отметить, что однозначного определения понятия организации, как и понятия системы, пока еще нет².

Сопоставление существующих³ определений сложных систем и организованных систем, или организаций, с нашей точки зрения, позволяет сделать вывод об их тождественности. М.И.Сетров отмечает, что "рассмотрение различных попыток построения единой *организационной теории*,

¹ Логика и методология системных исследований. Киев – Одесса: Вища школа, 1977. С. 28.

² Абрамова Н.Т. Целостность и управление. М.: Наука, 1974. С. 141 – 142.

³ Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. Философский очерк. Л.: Наука, 1972. С. 21, 22, 37; Сетров М.И. Принцип системности и его основные понятия // Проблемы методологии системного исследования / Ред. кол. И.В. Блауберг и др. М., 1970. С. 53; Клиланд Д., Кинг В. Системный анализ и целевое управление: Пер. с англ. М.: Советское радио, 1974. С. 62; Зеленевский Я. Организация трудовых коллективов. Введение в теорию организации и управления: Пер. с польск. М.: Прогресс, 1971. С. 37.

или теории систем (курсив наш. — А.Р.), обнаруживает их общность, заключающуюся в том, что в основе всех этих концепций лежит принцип системности, системный подход”¹, т.е. он отождествляет теорию организации и теорию систем. Аналогичное мнение высказывают Д.М.Гвишиани², Я.Зеленевский³. Один из основоположников общей теории систем Р.Л.Акофф также рассматривает организацию в качестве одного из видов самоуправляемых систем, отличительной особенностью которых является наличие людей⁴. Такое же мнение высказывают и Х.Г.Хик и К.Р. Галлетт⁵.

В качестве аргумента в пользу рассмотрения организации как сложной системы может быть использовано одно из важнейших свойств сложных систем — синергизм. Синергизм сложной системы проявляется в том, что “производительность всей системы в целом оказывается выше суммы производительности отдельных ее частей”⁶. Рассматривая производительность как один из возможных видов успеха, нетрудно установить, что свойство синергизма присуще и организациям. Действительно, организация характеризуется тем, что успех целого, т.е. организации в целом, не сводится к алгебраической сумме результатов действий отдельных частей. Более того, важнейшей характеристикой организации является степень ее организованности, определяемая как превышение целого над суммой частей.

Итак, организация относится к сложным системам. Ее существенным признаком является наличие людей. Очевидно также, что свойство организованности (синергизм) присуще всем видам сложных систем.

В дальнейшем мы будем использовать термины “организация”, “организационная система”, “сложная система”, “система” как синонимы, противопоставляя им простую систему.

Объектом нашего исследования будет система управления отраслью народного хозяйства. Эта система относится к классу сложных организационных систем и, следовательно, ее анализ должен проводиться с позиций системного подхода. Такой точки зрения придерживаются и большинство авторов работ, посвященных проблемам управления народным хозяйством⁷.

¹ Сетров М.И. Принцип системности и его основные понятия. С. 63.

² Гвишиани Д.М. Организация и управление. 2-е изд., доп. М.: Наука, 1972. С. 455.

³ Зеленевский Я. Организация трудовых коллективов. С. 42.

⁴ Акофф Р.Л. Системы, организации и междисциплинарные исследования// Исследования по общей теории систем: сб. переводов/ Под общ. ред. Ф.Н. Садовского и Э.Г. Юдина. М.: Прогресс, 1969. С. 147.

⁵ Hicks H.G., Cullett C.R. The management of organizations. 3d. ed. Tokyo, etc.: McGraw-Hill, 1976. P. 22.

⁶ Информационные системы в управлении производством: Сокр. пер. с англ. М.: Прогресс, 1973. С. 36.

⁷ Напр.: Немчинов В.С. Избранные произведения: В 6 т. Т. 5. М.: Наука, 1968. С. 125; Афанасьев В.Г. Системность и общество. М.: Политиздат, 1980. С. 29; Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. С. 20.

Однако исследователи проблем совершенствования управления народным хозяйством, с одной стороны, должны удовлетворять требованиям системного подхода, который качественно определен, а количественно нет, а с другой — разрабатывать весьма конкретные количественно обоснованные рекомендации. Вследствие этого в работах, посвященных проблеме совершенствования управления народным хозяйством, достаточно часто содержатся либо самые общие, количественно не выраженные, а следовательно, в полной мере экономически не аргументированные рекомендации, качественно отвечающие требованиям системного подхода; либо вполне конкретные, количественно выраженные рекомендации, ценность которых ограничена ввиду того, что они не отвечают требованиям системного подхода.

Такое противоречие между требованием системности совершенствования управления народным хозяйством и сложностью его количественного выражения носит диалектический характер и разрешается в условиях, с одной стороны, усложнения народнохозяйственного организма, а с другой стороны, увеличения возможностей экономико-математических методов и современной вычислительной техники.

Несмотря на успехи в моделировании сложных систем, неясно и соотношение системного подхода и математических моделей изучаемых систем. Так, нет убедительного доказательства того, что построение динамической детерминированной модели большой размерности обеспечивает реализацию системного подхода. Достаточно ли в модели отразить один из признаков сложных систем или необходимо, чтобы налицо были все признаки? Прямого ответа на этот вопрос на настоящем этапе своего развития общая теория систем не дает.

Какое же направление совершенствования научного аппарата, предназначенного для исследования проблем управления народным хозяйством, в целях достижения им соответствия требованиям системности является наиболее верным? В самом общем виде можно утверждать, что это направление обуславливается свойствами организации и должно их отражать. Поэтому перспективным с точки зрения экономико-математического моделирования представляется использование методов декомпозиции, направленных на преодоление "проклятия размерности", аппарата теории случайных процессов, теории игр, теории статистических решений и других новых разделов математики, учитывающих вероятностный характер процессов, их составительный аспект. Наряду с математическими методами при изучении сложных систем должны широко использоваться методы логического анализа.

Производным от понятия "система" является понятие "структура", которое и служит для отражения свойств стабильности, устойчивости системы.

В широком смысле термин "структура" характеризует взаимосвязь, взаиморасположение частей любого объекта. При этом, если в основу определения понятия "система" положено понятие элемента, т.е. "объекта, не подлежащего дальнейшему расчленению на части"¹, то в основу

¹ Бусленко Н.П. Моделирование сложных систем. М.: Наука, 1968. С. 14.

определения понятия "структура" положено понятие подсистемы, рассматриваемой как совокупность элементов данной системы. Иными словами, структура системы является ее агрегатом, отражающим наиболее существенные свойства, обусловленные отношениями между ее подсистемами. Структура системы остается неизменной до тех пор, пока сохраняются неизменными существующие между подсистемами отношения. При этом изменения, происходящие в подсистемах в границах их самостоятельности, оказываются несущественными с точки зрения структуры системы (кроме случая их отторжения от системы без замены новыми, тождественными с точки зрения существующих отношений между подсистемами).

Из рассмотренного определения структуры видно, что она отражает свойство стабильности, устойчивости системы, т.е. структура системы более устойчива, чем сама система. Следовательно, наиболее важными и устойчивыми свойствами системы являются те свойства, которые определяются ее структурой.

При рассмотрении сложных систем можно выделить множество структур.

Итак, структура системы — это совокупность ее подсистем, связанных между собой определенными отношениями. Формирующие структуру подсистемы относительно самостоятельны, их функционирование в определенных пространственных и временных границах не влияет на отношения между подсистемами¹. Очевидно, что структуру имеет только разложимая система. При этом одной и той же системе может соответствовать множество структур.

Следующее необходимое нам понятие — это понятие иерархии. Из определения в Большой Советской Энциклопедии² вытекает, что иерархия обязательно предполагает оценку частей или элементов целого. Следовательно, части или элементы целого должны обладать каким-то общим свойством, но в разных количествах. Это свойство и позволяет расположить их в порядке его убывания. Иными словами, целое может быть представлено в виде иерархии его элементов или частей в соответствии с определенным, присущим им всем свойством, выступающим в качестве критерия иерархии. При этом одно и то же целое может быть представлено

¹ "Относительная самостоятельность частей, — пишет В.Г. Афанасьев, — находящая свое выражение в их дифференциации, пространственно-временной локализации и специализации, — необходимая предпосылка взаимодействия частей, их сцепления в рамках целостной системы, зарождения и развертывания внутренних противоречий между ними, являющихся движущей силой развития всякого целостного образования" (Афанасьев В.Г. Системность и общество. С. 103). Такое же мнение содержится и в работах: Абрамова Н.Г. Целостность и управление. С. 52 — 53; Управление социалистическим производством: (Управление и эффективность кругооборота производственных фондов) / Под ред. О.В. Козловой, Г. Коциолека. М.: Мысль, 1979. С. 148.

² БСЭ. Т. 10. М.: Советская энциклопедия, 1972. С. 123.

в виде множества иерархий его элементов или частей, соответствующего множеству критериев иерархии.

Наиболее простой иерархической системой управления является двухуровневая. Если обозначить число подсистем 1-го уровня через S_1 , то двухуровневой иерархической системе управления отвечает $(1 + S_1)$ критериев управления. В общем случае для n -уровневой иерархической системы управления количество критериев управления определяется как

$$1 + \sum_{i=1}^{n-1} S_i,$$

где S_i — количество подсистем i -го уровня ($i = 1, 2, 3, \dots, n - 1$).

Основными свойствами иерархических систем управления являются: определенная свобода локальных действий; возможность регулирования взаимоотношений локальных и глобального критериев управления; отсутствие необходимости пропускать очень большие потоки информации через один пункт управления; возможность уменьшения потоков информации за счет предварительной обработки и обобщения первичной информации перед посылкой ее в высшие инстанции; гибкость, повышенная надежность и экономичность всей системы управления¹.

Однако определение иерархии в Большой Советской Энциклопедии лишь косвенно затрагивает вопрос о критерии иерархии. С нашей точки зрения, иерархию можно определить как расположение элементов системы или ее подсистем в соответствии с определенным критерием, объединяющим эти элементы или подсистемы в группы с одним характером отношений между их составляющими и составляющими других групп.

Можно также трактовать иерархию структуры как ранжирование роли различных подсистем, их значимости для системы. И если все подсистемы одинаково значимы для системы, то структура системы не иерархична.

Требование обязательности иерархической структуры для сложной системы нам кажется вполне правомерным, если исходить из рассмотрения организации как единого целого, функционирование которого, однако, обеспечивается путем взаимодействия его отдельных, относительно самостоятельных частей и органов. Если признать правильность такого подхода, то, с нашей точки зрения, вполне логично сделать вывод, что сам по себе вид математического аппарата не определяет и не обеспечивает системности исследования. Исследование, проводимое с помощью любого математического аппарата, является системным, если его объект рассматривается как иерархически организованная система².

¹ Кухтенко А.И. О теории сложных систем с иерархической структурой управления // Сложные системы управления. Киев, 1966. С. 7.

² Мы целиком разделяем мнение Н.Н. Моисеева: "Построение теории систем управления, обладающих иерархической структурой, — одна из наиболее актуальных задач теории управления. Однако ее развитие встречает целый ряд трудностей принципиального характера. Оказывается, например, что анализ (а тем более синтез) иерархических систем непосредственно не сводится к обычной теории оптимальных систем... В этих системах изменяется само понятие оптимальности" (Моисеев Н.Н. Элементы теории оптимальных систем. М.: Наука, 1975. С. 473 — 474).

1.2. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Исходя из принятой тождественности терминов "организация" и "сложная система" организация управления рассматривается нами не как организовывание управления, а как сложная система управления.

Сложная система управления, или организация управления, предполагается состоящей из подсистем, которые могут управлять и быть управляемыми. Управляемой является такая подсистема, определенное воздействие на входы (параметры управления) которой обеспечивает какие-то желаемые результаты на ее выходах (обеспечивает достижение определенной цели), а управляющей — та подсистема, которая может воздействовать на входы управляемой подсистемы и заинтересована в определенном ее поведении, т.е. может поставить цель и ее достичь. При этом предполагается, что в иерархически организованной системе управления каждая подсистема подчиняется одной вышестоящей подсистеме, а управляет одной, двумя и более подсистемами нижестоящего уровня.

По определению каждая подсистема иерархической организации относительно самостоятельна, т.е. обладает определенной свободой в выборе своего состояния. Иначе говоря, она имеет возможность принять управленческое решение. Следовательно, каждая подсистема характеризуется набором альтернатив поведения и критерием выбора одной из этих альтернатив.

Весьма важным, с нашей точки зрения, является то, что критерием функционирования рассматриваемой подсистемы является один из ее параметров, определяемый самой подсистемой, т.е. критерий функционирования подсистемы всегда является эндогенным, он не может быть "спущен" сверху. Свобода же подсистемы определяется набором альтернатив поведения. Представляется, что в общем случае локальный критерий зависит от набора альтернатив. Так, если предприятие имеет две альтернативы выпуска изделий, равноценные с точки зрения прибыли, но не равноценные с точки зрения производительности труда, то в качестве критерия оно вместо прибыли примет производительность труда. И второе важное обстоятельство. Приняв решение, подсистема реализует его без какой-либо дополнительной санкции вышестоящего уровня.

Весьма существенным является вопрос о степени отражения набором локальных и глобального критериев интересов рассматриваемой организации.

Нам кажется спорным представление, что глобальный критерий отражает интересы системы в целом, а не верхнего ее уровня¹. Безусловно, организация заинтересована в оптимизации глобального критерия. Однако

¹ Такой же точки зрения придерживаются Н.И. Коняев (Коняев Н.И. О повышении эффективности правового регулирования статуса центров хозяйственных систем // Экономико-правовые проблемы повышения эффективности народного хозяйства. Куйбышев, 1980. С. 8) и Ю.А. Тихомиров, по мнению которого "нужно исхо-

можно утверждать, что глобальный критерий не является простой суммой локальных, не носит "суммативный" характер. А интересы иерархической системы в целом могут быть выражены только совокупностью локальных и глобального критериев. Отсюда следует вывод о необязательности "сквозного" характера показателей, описывающих отдельные подсистемы организации управления¹. Иерархическая система управления характеризуется тем, что в ней каждая подсистема, за исключением единственной центральной подсистемы, занимающей наивысший уровень иерархии, может при установлении заданий подчиненным подсистемам исходить не только из заданий вышестоящей подсистемы, т.е. централизованных заданий. Централизованные задания она может дополнять нецентрализованными и полученные таким образом суммарные задания распределять между подчиненными подсистемами. Нецентрализованное — иначе называемое децентрализованным — управление, или самоуправление, свойственно только иерархическим системам управления и может проявляться на всех, кроме центра, уровнях иерархии. Причем согласно современным представлениям организации управления свойственно как централизованное, так и децентрализованное управление².

Основными свойствами иерархической системы управления являются, во-первых, возможность изменения вышестоящим уровнем степени относительной самостоятельности подсистем нижестоящего уровня; во-вторых, возможность оказания влияния вышестоящим уровнем на локальные критерии управления путем замены элементов (например, руководителей) подсистем. Причем представляется, что во втором случае изменение локальных критериев может быть достигнуто без изменения структуры системы. В своей первой части это мнение совпадает с высказываниями о приоритете действий или праве вмешательства подсистем верхнего уровня, а во второй части — дополняет их³.

Из выдвинутого предположения о том, что локальные критерии управления определяются самой подсистемой и зависят от набора альтерна-

дить из того, что ни один служащий, в том числе и руководитель органа, или какое-либо структурное подразделение не обладают свойствами органа в целом и не могут выполнить всю его компетенцию. Она распределяется... между составными частями органа и его работниками" (Тихомиров Ю.А. Советский аппарат и его кадры // Служащий советского государственного аппарата / Отв. ред. Ю.А. Тихомиров. М., 1970. С. 23 — 24). Близки к этому и высказывания С. Ковалевски (Ковалевски С. Научные основы административного управления: Пер. с польск. М.: Экономика, 1979. С. 33).

¹ Петухов Р.М., Волостных В.В. Управление повышением эффективности производства в отрасли: (Цели, методы, пути реализации). М.: Экономика, 1979. С. 138, 139.

² Это отмечает Н.Н. Моисеев, высказывая мнение, что управление полностью централизовано в простых системах (Моисеев Н.Н. Элементы теории оптимальных систем. С. 465). Н.Т. Абрамова тоже указывает: "Понятие организации в современном его толковании тесно связывается с самоуправляемыми системами" (Абрамова Н.Т. Целостность и управление. С. 147).

³ Месарович М., Макр Д., Такахара И. Теория иерархических многоуровневых систем: Пер. с англ. М.: Мир, 1973. С. 53.

тив, а также о зависимости самого набора альтернатив от лиц, принимающих управленческое решение, следует, что в иерархической системе управления подсистемы вышестоящего уровня могут не знать: истинного критерия функционирования подсистем нижестоящего уровня; реальной области относительной самостоятельности подсистем нижестоящего уровня; связи между критериями функционирования и областью относительной самостоятельности подсистем нижестоящего уровня.

Поэтому в иерархической системе управления подсистемы всех уровней, кроме предпоследнего, не знают фактически доведенных до исполнителей заданий.

Существенной особенностью организации управления является то, что протекающие в ней процессы управления планируются, т.е. значения параметров управления устанавливаются ранее времени их реализации. Планирование носит итерационный характер. При этом доведенные до подсистем плановые задания (конкретные значения параметров управления) могут выполняться не в полной мере, что свидетельствует об относительной управляемости подсистем.

В связи с этим остановимся несколько подробнее на таких понятиях, как планирование и стимулирование в организации управления. Взаимоотношение планирования и управления до настоящего времени является предметом научного спора, т.е. не определено. Поэтому в литературе используются термины "планирование и управление", "планирование управления", "плановое управление".

Если план рассматривается в качестве совокупности значений параметров управления, которые будут доводиться в предстоящем периоде до управляемых подсистем, то в основе соотношения понятий "планирование" и "управление" лежит фактор времени. Разделив время на два интервала: первый, в котором осуществляется расчет параметров управления, и второй, в котором реализуются эти параметры, получим, что первому интервалу соответствует планирование функционирования организации во втором интервале времени, а второму — реализация этого плана, т.е. реальное управление. Иначе говоря, понятие "управление" само по себе шире понятия "планирование"¹.

Предлагаемое различие в понимании планирования и управления орга-

¹ "Управление народным хозяйством шире планирования, — отмечает А.М. Румянцев, — ибо оно охватывает не только вопросы самого планирования, но и проблемы, связанные с выполнением плана и другими функциями" (Румянцев А.М. Экономическая наука и проблемы управления народным хозяйством // Вестник АН СССР. 1966. №2. С. 11). И.И. Сигов также указывает, что нередко эти понятия ошибочно трактуются не как частное и общее, а как равнозначные категории. Он подчеркивает, что планирование является исходной функцией управления как процесса. Исключение планирования из управления означает отрицание системного подхода к управлению (Сигов И.И. Обобществление производства и развитие системы управления экономикой. М.: Экономика, 1977. С. 80). В.Г. Афанасьев планирование называет сердцевинной управления обществом (Афанасьев В.Г. Системность и общество. С. 227).

низацией позволяет сформулировать понятия "степень управляемости" и "степень централизованного управления" организацией и ее отдельными подсистемами. Для этого введем следующие обозначения: u — доведенное планом задание (плановая цель управления); \bar{u} — фактически выполненное задание (фактически достигнутая цель); Δu — отклонение фактически выполненного задания от планового.

Введем показатель

$$y = 1 - \frac{\Delta u}{u}. \quad (1.1)$$

Очевидно, что $y = 1$ соответствует полная управляемость организации. А $y < 1$ могут соответствовать два качественно различных случая выполнения заданий. Первый из них имеет место, когда организация не выполняет задание, т.е. не достигает поставленной цели. В этом случае показатель (1.1) отражает степень ее управляемости. Вторым случаем является, когда доведенное задание выполняется и перевыполняется, организация достигает поставленной перед ней цели и вместе с тем в границах своей самостоятельности осуществляет самоуправление, доопределяет свое состояние. В этом случае показатель (1.1)¹ отражает степень управления, показатель

$$y_c = \frac{\Delta u}{u} \quad (1.2)$$

— степень самоуправления организации, а организация характеризуется полной управляемостью и самоуправляемостью в границах своей самостоятельности.

Представляется необходимым отметить, что неполная управляемость организации и ее подсистем и их самоуправляемость в границах самостоятельности и являются причиной обособления в понятии "управление" понятия "планирование".

Действительно, если бы планы реализовались в полной мере, т.е. если бы фактические значения параметров управления принимали предусмотренные планом значения, то термины "планирование" и "управление" совпали.

Представляется также, что термин "управление" обязательно предполагает плановость управления вне зависимости от длительности интервала планирования. Иначе говоря, термины "плановое управление" и "управление" тождественны. Это обосновывается тем, что по своему определению управление предполагает наличие цели, которая устанавливается до осуществления управляющего воздействия. Причем в силу неразрывной связи между целью и направленным на ее достижение управляющим воздействием это воздействие, как и цель, определяется до самого управления, т.е.

¹ По форме показателю (1.1) близок показатель надежности планов.

планируется. Можно также определить планирование как расчет управляющих воздействий, обеспечивающих достижение поставленной цели.

Возможность несовпадения плановых и фактических параметров управления организацией, т.е. неполная ее управляемость и самоуправляемость, обуславливает такое присущее организации управления понятие, как стимулирование.

Стимулирование определим как положительное или отрицательное последствие для организации и ее подсистем несовпадения плановых и фактических значений параметров управления. Уточним понятие "стимулирование" для положительных последствий понятием "поощрение", а для отрицательных последствий — понятием "ответственность".

Поощрять — это "одобрением, наградой, содействием, сочувствием возбудить желание делать хорошо, лучше"¹. Поэтому материально поощрять — это с помощью материальных благ возбудить желание содействовать, делать хорошо, лучше.

Рассмотрим, как соотносится этот тип отношений с отношениями по поводу управления.

В научной литературе существует множество определений понятия "управление". Эти определения отличаются по форме, но в своей сущности едины, так как в их основе лежит понятие "целенаправленное воздействие".

Наиболее близким по форме к приведенному в словаре С.И.Ожегова определению поощрения является определение управления Я.Зеленевским. Согласно этому определению под управлением понимается действие, направленное на побуждение к функционированию различных объектов в соответствии с целью того, кто ими управляет².

Сопоставим определения понятий "поощрение" и "управление". На первый взгляд они тождественны, так как в обоих идет речь о побуждении одной подсистемы другой. Отличие состоит лишь в том, что определение понятия "поощрение" не содержит в явном виде понятие "цель". Но вместе с тем нельзя утверждать и то, что поощрение бесцельно, напротив, оно целенаправленно, так как побуждает "делать хорошо, лучше". Если же считать, что поощрение — это целенаправленное побуждение, т.е. если ввести в определение поощрения понятие "цель", то понятия "поощрение" и "управление" станут тождественными (и одно из них окажется лишним).

Для выхода из создавшегося противоречия попытаемся углубиться во взаимоотношения подсистем при поощрении и управлении, используя для этого понятие "цель". В управлении цель — это количественно определенная величина, характеризующая конечное состояние управляемой системы. Ее достижение позволяет рассматривать систему в качестве управляемой. Если же цель не достигнута, то система оказывается неуправляемой. В отличие от управления в поощрении цель определена

¹ Ожегов С.И. Словарь русского языка. 8-е изд. М.: Русский язык, 1970. С. 552.

² Зеленевский Я. Организация трудовых коллективов. С. 178.

только качественно — "делать хорошо, лучше". Поэтому цель оказывается достигнутой и в том случае, если фактические результаты поощрения оказываются отличными от ожидаемых. Но можно предположить, что осуществляющая поощрение подсистема на основании расчетов, базирующихся на прогнозировании поведения поощряемой подсистемы, определит количественно однозначно цель (ожидаемые результаты) поощрения. Если прогноз окажется достоверным, то поощряющая подсистема достигнет своей количественно определенной цели.

В этом случае налицо все признаки отнесения взаимоотношений рассматриваемых подсистем к управленческим.

Рассмотренный пример "превращения" поощрения в управление позволяет углубиться в понимание сущности управленческих отношений. Действительно, из количественной определенности цели управления и обязательности ее достижения вытекает и обязательность выполнения управляемой подсистемой заданий управляющей подсистемы. Невыполнение определяемых целью управления заданий приводит к тому, что цель оказывается недостигнутой и, следовательно, система — неуправляемой.

Поощрение отличается от управления отсутствием как количественно определенной цели, так и плановых заданий. В рассмотренном же случае "превращения" поощрения в управление желание поощряемой подсистемы получить обещанное вознаграждение превратило интересующие поощряющую подсистему результаты ее деятельности в плановые задания. Невыполнение этих плановых заданий влекло бы для поощряемой (или уже управляемой) подсистемы потерю желанного для нее вознаграждения.

Очевидно, что и поощрение, и ответственность связаны с изменением чего-то, чем располагают организация и ее подсистемы. Этим чем-то может быть материальное имущество, престиж, условия функционирования и т.д.

Если плановые значения параметров управления отклоняются от фактических, то весьма возможным становится недостижение поставленной цели, а управляющая подсистема возлагает на управляемую подсистему ответственность, т.е. определяет для нее последствия несоблюдения плановых значений параметров управления. Возможны два вида ответственности: предупредительная и компенсирующая.

Так, понижение престижности организации и ее подсистем, моральные санкции не приведут к компенсации экономических потерь, вызванных недостижением поставленной цели. А экономические санкции, например в размере упущенной выгоды, не только носят предупредительный характер, но и компенсируют потери от упущенной выгоды. Причем в ряде случаев компенсирующей ответственности мы встречаемся с парадоксом: с одной стороны, рассматриваемая управляемая подсистема не полностью управляема, так как фактические значения параметров управления не соответствуют плановым, а с другой стороны, — полностью управляема, так как цель управляющей подсистемы за счет компенсирующей ответственности достигается.

Но может создаться и другая парадоксальная ситуация, когда цель управления достигнута без компенсации отклонения фактических значе-