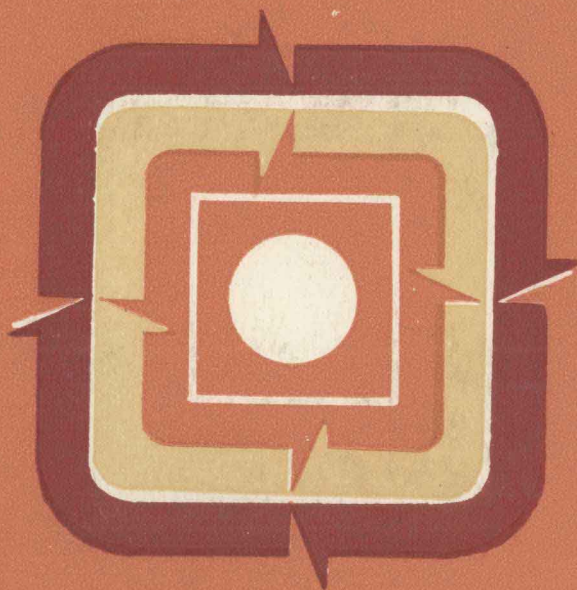


И. С. ДАРАХОВСКИЙ

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ



И. С. Дараховский

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

(вопросы методологии и практики)

Ответственный редактор
доктор экономических наук
профессор

Рецензировали и рекомендовали к изданию
доктор экономических наук *С. И. Киркэ*,
кандидаты экономических наук *А. С. Шахильдян*
и *Д. А. Андрейцев*, *Н. И. Сырбу*

Дараховский И. С.

Организация управления
промышленным производством:
Вопросы методологии и практики.
— Кишинев: Штинница, 1984. — 192 с. с рис.

Работа посвящена актуальным вопросам совершенствования управления социалистическим промышленным производством в современных условиях. В ней обоснована новая точка зрения на роль и место организационных отношений в системе общественных отношений, выявлена взаимосвязь категорий управления, с принципиально новых позиций впервые на единой методологической основе (временном факторе) разработана сквозная методика оценки уровня организации труда, производства и управления. Обоснованы методы и показатели определения эффективности управления производством. Анализируются уровень организации и эффективности управления, результаты внедрения методики на объединениях и предприятиях, ее апробация на уровне промышленного производства республики в целом. Сделаны выводы о сущности новых организационных форм и путях дальнейшего совершенствования управления с учетом региональных особенностей и тенденций развития промышленного производства Молдавии.

Книга рассчитана на специалистов, занимающихся проблемами управления экономикой — работников плановых служб министерств и ведомств, производственных объединений и предприятий, научных работников, аспирантов, а также студентов экономических специальностей.

Изяслав Самойлович
Дараховский

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

(вопросы методологии и практики)

Утверждено к изданию редакционно-издательским советом АН МССР

Редактор *Г. К. Комарова*. Художник *С. И. Пырзу*. Художественный редактор *Н. А. Абрамов*. Технический редактор *Н. М. Дудучук*. Корректоры *Н. В. Питей*, *Л. И. Никифорова*

ИБ 2335

Сдано в набор 11.03.84. Подписано к печати 18.04.84. АБ03198. Формат 84×108¹/₃₂. Бумага типогр. № 1. Литературная гарнитура. Печать высокая. Усл. печ. л. 10,08. Усл. кр. отт. 10,45. Уч.-изд. л. 10,05. Тираж 2500. Заказ 181. Цена 1 р. 60 к.

Издательство «Штинница». 277028, Кишинев, ул. Академика Я. С. Гросула, 3.

Типография издательства «Штинница». 277004. Кишинев, ул. Берзарина, 8.

Д 2202000000—80
М755(12)—84

©Издательство «Штинница», 1984

ВВЕДЕНИЕ

В последовательном осуществлении экономической политики КПСС особое место занимают вопросы совершенствования организации управления общественным производством. Цели, задачи, особенности и направления современного этапа совершенствования механизма хозяйствования определены решениями XXIV—XXVI съездов КПСС, ноябрьского (1982 г.), июньского и декабрьского (1983 г.) Пленумов ЦК КПСС, постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы», постановлением ЦК КПСС «О повышении роли Института экономики АН СССР в разработке узловых вопросов экономической теории развитого социализма»¹. Серьезные задачи в области дальнейшего развития теории управления, большей ориентации ее на решение практических задач поставлены и перед наукой.

Этими проблемами занимаются ученые самых разных специальностей. Необходимо отметить большой вклад прежде всего таких исследователей, как Л. И. Абалкин, А. Г. Аганбегян, В. Г. Афанасьев, Н. Д. Байков, Р. А. Белоусов, А. В. Бочурин, Д. М. Гвишиани, А. А. Годунов, Г. А. Джавадов, О. А. Дейнеко, С. Е. Каменицер, О. В. Козлова, Ю. И. Краснопояс, Д. М. Крук, И. Н. Кузнецов, Ю. А. Лавриков, Б. З. Мильнер, В. И. Олигин-Нестеров, А. С. Петров, Г. Х. Попов, В. С. Рапопорт, Ф. М. Русинов.

Их работы явились основополагающими для многочисленных разработок различных аспектов проблемы совершенствования управления во всех отраслях народного хозяйства.

Отмечая уже достигнутый уровень исследования проблем управления, автор считает необходимым акцен-

тировать внимание на следующем положении. Управление — чрезвычайно многоплановая и многоаспектная проблема. Поэтому ее разработка по полному циклу научной системы (методология — теория — методика — прикладные разработки) не под силу одному исследователю и даже отдельным коллективам. По-видимому, в силу этого обстоятельства разработка проблем управления в основном осуществляется по относительно обособленным его направлениям: в одних публикациях преобладает акцент на теоретических вопросах, в других — на прикладных. В результате в настоящее время наблюдается заметный разрыв в степени разработки теоретических, методических и прикладных вопросов проблемы, слабая их связь (стыковка). По убеждению автора, это одна из основных причин, затрудняющих использование на практике накопленного теоретического задела. Поэтому наряду со сложившимися направлениями совершенствования теории и практики управления представляется весьма актуальным, перспективным и предлагаемый подход. В проблеме управления очерчивается круг основных ее аспектов, каждый из них разрабатывается комплексно, т. е. в единстве рассматриваются теоретические вопросы, методические положения и вытекающие отсюда практические рекомендации. Такой подход позволяет, во-первых, обеспечить более углубленную разработку отдельных вопросов проблемы, что имеет чисто методологическое значение, во-вторых, повысить научно-прикладной характер исследования по управлению, на что постоянно ориентируют экономическую науку КПСС и Советское правительство.

Из многочисленных аспектов управления выбран один — организационный, важные вопросы которого еще не решены или по-прежнему остаются дискуссионными. В частности, до сих пор нет единства взглядов на природу организационных отношений, отдельных категорий управления, не преодолен разрыв между теоретическими и методическими разработками, ждет решения и проблема разработки теоретически выдержанных и хорошо апробированных методик определения уровня организации и эффективности управления, многие вопросы теории управления не всегда должным образом увязаны с возможностями практического их применения.

Все это предопределило направленность и содержание данной монографии, в которой рассматривается проблема совершенствования организации управления от уровня теоретических обобщений до практической реализации.

Сделана попытка теоретически сформулировать, методически разработать и практически (экспериментально) проверить концепцию совершенствования организации управления, основанную на одном, едином понимании сущности организационных отношений на всех этапах трудовой деятельности — от постановки цели до ее достижения, в том числе в таких подсистемах, как организация труда, организация производства и организация управления. Исходя из такого подхода обосновывается, что труд, производство и управление имеют одно организационное начало и вряд ли имеются прочные основы для выделения нескольких групп организационных отношений, внутриорганизационных отношений и т. д. Речь может идти не о различных группах организационных отношений, а лишь о специфике их действия, проявления в области труда, производства и управления. Спорным в связи с этим представляется и преобладающий в литературе и на практике разобщенный подход к проблемам совершенствования организации труда, производства и управления. В многочисленных литературных источниках по данным вопросам отчетливо прослеживается не столько неперенная связь этих подсистем организационного уровня, сколько их автономность. Что же касается немногочисленных попыток увязать их в одну систему, то пока, к сожалению, они не увенчались успехом, так как вопрос решается на различной методологической основе. Новое понимание содержания организационных отношений позволило подойти и к решению вопросов совершенствования организации труда, производства и управления на единой основе — временном факторе.

Дальнейшее развитие в работе получает проблема взаимосвязи и взаимообусловленности основных категорий управления. Каждой из них, как известно, посвящено много публикаций, однако взаимосвязь, единство и различие всех этих категорий, взятых в совокупности, почти не рассматривались.

Системное рассмотрение категорий управления позволило, во-первых, очертить границы каждой категории, во-вторых, определить субординацию не только категорий науки управления (закономерность, принцип, функция, метод), но и внутри каждой из них и, в-третьих, для отдельных категорий (например, для закономерности) найти количественную меру оценки выражаемого ими содержания. На базе разработанной методологии с принципиально новых позиций обосновывается единая сквозная методика

оценки уровня организации труда, производства и управления, отдельные вопросы которой нашли частичное освещение в ранее опубликованных работах автора². Кроме того, обоснован методический подход к оценке эффективности организации управления и предложена соответствующая методика.

Большое внимание уделено анализу уровня организации и эффективности управления, результатам применения методических рекомендаций на уровне основного звена производства (более чем на 70-ти объединениях и предприятиях), отдельной отрасли, крупного территориально-промышленного центра и промышленного производства республики в целом. В книге показана также возможность составления алгоритма и перевода программы расчета уровня организации и эффективности управления на машинный язык, что существенно расширяет возможности применения методических рекомендаций на практике. Сделаны определенные выводы о сущности новых организационных форм и путях дальнейшего совершенствования управления с учетом региональных особенностей и тенденций развития промышленного производства Молдавии.

Поскольку в процессе исследования пришлось пересмотреть ряд традиционных, привычных представлений, по-новому подойти к некоторым вопросам теории управления, то не исключено, что отдельные положения могут носить дискуссионный характер. Тем не менее автор надеется, что сделанные в работе теоретические выводы и обобщения, разработанные методические рекомендации, обоснованные практические предложения помогут более планомерно и последовательно осуществить переход от практики использования отдельных рычагов и методов воздействия к созданию единого механизма организационного совершенствования производства, направленного на ресурсосберегающий, действительно эффективный путь его развития.

Автор выражает признательность членам Ученого совета Института экономики АН МССР, рецензентам, а также сотрудникам Сектора проблем организации управления в промышленности Л. С. Антоньевой, А. В. Низенкову, Л. Н. Цуркан за советы и замечания, высказанные в процессе подготовки рукописи к печати.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

1.1. Организационные отношения в системе общественных отношений

Вопросы организации экономики всегда находились в центре внимания КПСС и советского государства. Одной из основных задач партии в области социалистического строительства В. И. Ленин считал налаживание «чрезвычайно сложной и тонкой сети новых организационных отношений, охватывающих планомерное производство и распределение продуктов, необходимых для существования десятков миллионов людей»¹.

Проблема организационных отношений в той или иной степени затрагивается во многих работах как ученых-экономистов, так и специалистов других отраслей знаний. Тем не менее вопрос о сущности организационных отношений, их характере до сих пор решается неоднозначно. В экономической литературе по этому поводу бытуют самые различные, зачастую взаимоисключающие мнения. Приведем лишь некоторые из них, которые в наибольшей степени отражают суть разногласий. Так, Г. В. Вяткин полагает, что «организация трудовой деятельности, равно как и управление деятельностью людей, сама по себе не порождает специальных организационных отношений. А это означает, что в реальной действительности таких отношений нет»². Такой же точки зрения придерживается и В. Г. Усенко³. Видимо, в силу этого обстоятельства до недавнего времени в специальной литературе и даже в справочниках и учебных изданиях определение организационных отношений вообще отсутствовало.

Большинство исследователей признают реальность существования организационных отношений. О. А. Дейнеко, например, утверждает, что кроме имущественных (экономических) отношений, связанных с формами собственности, обмена и распределения в производстве, складываются организационные отношения, объективно существующие при любом способе производства⁴. Это мнение разделяют и другие ученые⁵. Однако и среди сторонников такой точ-

ки зрения нет единого подхода к трактовке организационных отношений, к пониманию их места и роли в системе других отношений, складывающихся в производстве: одни считают их элементом производственных отношений⁶, другие относят к сфере технических⁷, третьи — к надстроечным отношениям⁸. Нередко высказывается мысль, что организационные отношения «...занимают промежуточное положение между базисными отношениями первого порядка (т. е. имущественными) и надстроечными отношениями (политическими, юридическими и т. д.), выступая по отношению к последним как первичные»⁹. В связи с этим многие важные практические вопросы организации решаются далеко не одинаково. О. А. Дейнеко, например, относит к организационным отношениям наиболее динамичную часть производственных отношений, не зависящих от отношений собственности и тождественных отношениям управления¹⁰; А. М. Еремин связывает организационные отношения с чисто внешним проявлением экономических отношений¹¹; Ю. А. Лавриков полагает, что организационно-экономические отношения отражают отношение людей к природе, т. е. к материальным факторам производства¹².

Неоднозначно раскрывается в литературе содержание собственно организационных отношений. По мнению Ю. А. Лаврикова, они отражают причинно-следственные связи и зависимости, существующие между участниками общественного производства по поводу организации функционирования производителей¹³. В. Тарасов считает, что организационные отношения — это отношения «чистого» управления¹⁴, Н. В. Медведев включает в организационные отношения отношения управления и планирования общественного производства, отношения между предприятиями, регулирование производственных процессов на отдельных предприятиях, организацию обмена деятельностью и результатами труда людей в процессе производства¹⁵.

Таким образом, пока еще не выработан теоретически обоснованный, целостный подход к пониманию организационных отношений, что в свою очередь обуславливает недостаточную степень разработки некоторых других исходных методологических положений общей концепции науки об организации. Изложенное, разумеется, не означает, что проблему необходимо исследовать с самого начала. Марксистская концепция организации существует, и ее правильность доказана опытом построения развитого социализма в СССР, успехами стран — участниц СЭВ. Если же порой недостаточно полно используются произво-

дительные силы, то это свидетельствует лишь о том, что теория и практика организации общественного производства нуждаются в дальнейшем совершенствовании с учетом особенностей современного этапа научно-технического развития страны. Это подтверждается и решениями XXV и XXVI съездов КПСС по хозяйственным вопросам, новыми положениями, содержащимися в материалах ноябрьского (1982 г.), июньского (1983 г.) и февральского (1984 г.) Пленумов ЦК КПСС.

Разночтения в понимании категории «организационные отношения» и ее определении подчеркивают, что вопросы содержания этого понятия, критерия причисления отношений к организационным, нуждаются в дальнейшей разработке.

Попытаемся несколько отойти от сложившихся в экономической литературе толкований организационных отношений и с новых методологических—общенаучных—позиций выяснить их специфическое содержание, отделить их от других отношений, а также рассмотреть организационные отношения как родовое и видовое понятия, как целостную систему.

Объективно выделяют различные группы отношений: общефилософские (пространственные, временные, причинно-следственные), иерархические, общественные (производственные, идеологические). Их можно найти во всех областях материального и духовного мира, в любой системе (при наличии хотя бы двух элементов, объектов). Каждое отношение имеет строго определенное, **свое** содержание. Поэтому мы назовем их базовыми, первичными отношениями.

Будучи сложным явлением (образованием), базовое отношение не только состоит из определенных, ему лишь присущих элементов, но и обладает внутренней структурой, объединяющей их в целое, определенным порядком взаимодействия и связи между элементами. Любой элемент приобретает значение только в единстве с другими. Иными словами, каждое базовое отношение всегда существует в определенной форме и, принимая конкретное значение, только как целостное образование выполняет те или иные функции. Однако сила, способ связи элементов, система их отношений не могут естественным образом приспосабливаться к постоянно изменяющимся условиям производства. Отсюда необходимость оказывать сознательное воздействие на структуру, полнее использовать законы связи между ее элементами. Связи многообразны и многоступенчаты, в силу чего может возникнуть вопрос: о каких

именно идет речь? Прежде всего о тех, что способствуют реализации данным объектом управления (например, отраслевым министерством, производственным объединением, предприятием) своих целей.

Человек всегда соотнобразует свои действия с определенными общественными и личными потребностями, интересами, целями. Таким образом, в отличие от содержания, конкретная форма или значение базового отношения во многом зависит от людей, которые выбирают формы, наиболее полно в данных исторических условиях соответствующие их целям. К. Маркс считал, что цель как закон определяет способ и характер действий¹⁶. Следовательно, в качестве системообразующего начала выступает связь, или более широко — отношение. Но отношения или связи являются организационными лишь тогда, когда способствуют реализации данным объектом (в нашем случае — общественным производством) своих целей. Целостность всегда выступает как целостность по отношению к заданным целям, т. е. как целевая целостность.

Следовательно, первый вывод можно сформулировать так: организационные отношения неотделимы от целенаправленной деятельности человека, его активности. По своим признакам, объективной роли в процессе труда организационные отношения, и только они, являются отношениями взаимодействия и связи между базовыми отношениями и их элементами, обеспечивающими их целенаправленное использование, функционирование как целостной системы. Никакое другое общественное явление не может выполнять этой функции. Таким образом, базовое отношение и организационное отношение не соотносятся как целое и часть, как множество и подмножество. Базовое отношение может и не быть организационным, т. е. в нем имеются лишь потенциальные возможности стать таковым. В общественном производстве, например, между отдельными его моментами, элементами, частями существуют отношения собственности, пространственные, временные, иерархические и другие отношения. В управлении народным хозяйством нельзя не учитывать, в частности, такого рода отношения, как характер собственности; территориальное размещение отраслей, объединений, предприятий, цехов, оборудования; последовательность и продолжительность выполнения этапов технологического цикла; взаимозависимость потребителей и поставщиков, смежников по кооперированным поставкам; централизация и децентрализация хозяйственной жизни, распределение по

управленческим уровням функций, прав и обязанностей субъектов управления, отношения распоряжения и исполнения и т. д. Однако не всегда указанные отношения являются организационными. Поэтому в основе принципа выделения организационных отношений лежит не связь его с содержанием базового (существуют различные группы, виды базовых отношений), а особая функция организационных отношений, их роль в целенаправленном установлении способа связи между элементами базовых отношений и обеспечении целостности и эффективности их функционирования. Другими словами, организационные отношения — это устойчивые формы и значения базовых отношений, обеспечивающие целостность системы и эффективное ее функционирование. Исходя из данной трактовки организационных отношений, неправомерной представляется попытка большинства исследователей связывать их только с какой-то определенной группой производственных отношений. Например, В. П. Федотов считает организационные связи производственными отношениями в подлинном смысле этого слова¹⁷. Нам кажется, что нет достаточных оснований их отождествлять; сфера действия, область использования организационных отношений гораздо шире. Являясь формой по отношению к элементам любой группы базовых отношений, они в значительной мере определяют степень зрелости, качественное состояние как производственных, так и других отношений.

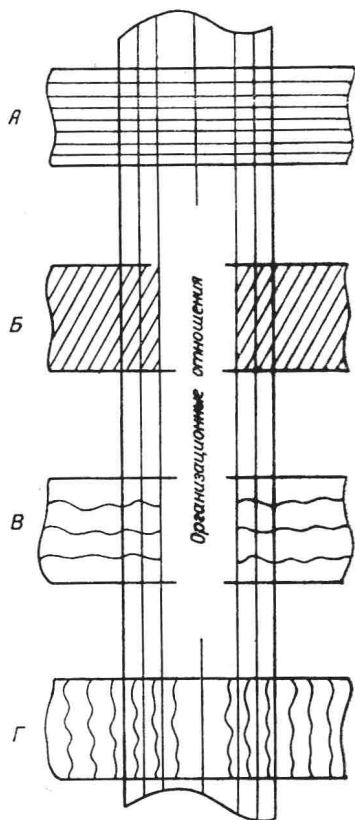


Рис. 1. Схема-иллюстрация всеобщности организационных отношений:
А — пространственные; Б — временные;
В — причинно-следственные; Г — отношения собственности

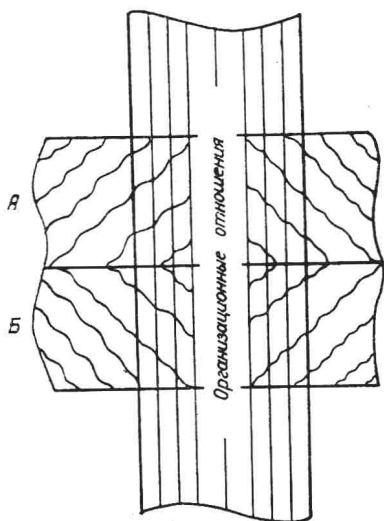


Рис. 2. Схема-иллюстрация всеобщности организационных отношений способа производства:

А — производительные силы; Б — производственные отношения

Каким же образом базовое отношение становится одновременно и организационным? Реально всякое отношение существует в определенной форме и имеет конкретное значение. Использование базовых отношений в системе общественного производства предполагает выбор их форм и значений, только тогда данные отношения становятся организационными. Целостность систем и их эффективное функционирование обеспечивается, строго говоря, не только фактом использования тех или иных базовых отношений, а именно правильным выбором их конкретных, обоснованных форм и значений.

Из сказанного вытекает второй существенный вывод: факт существования, реальность организационных отношений нельзя связывать только с одной группой базовых отношений. Организационные отношения пронизывают весь социальный организм, оказывая на него постоянное и всестороннее воздействие. Этим и определяется всеобщность их проявлений. В. И. Ленин считал, что организационная задача охватывает все области общественных отношений — и материальную, и политическую, и правовую, и нравственную, и эстетическую, и духовную. Однако из этого вовсе не следует, что элемент организационных отношений является решающим. Данное обстоятельство лишь указывает на специфическую роль организационных отношений, которые выступают как неотъемлемый момент, как сторона или форма всех других общественных отношений. Определяющим, главным в любом случае является базовое отношение, а конкретно в экономической системе — отношение собственности.

Таким образом, наиболее существенными чертами организационных отношений являются обусловленность организационных отношений базовыми и всеобщий характер их проявления. Выделение этих двух сторон представляет,

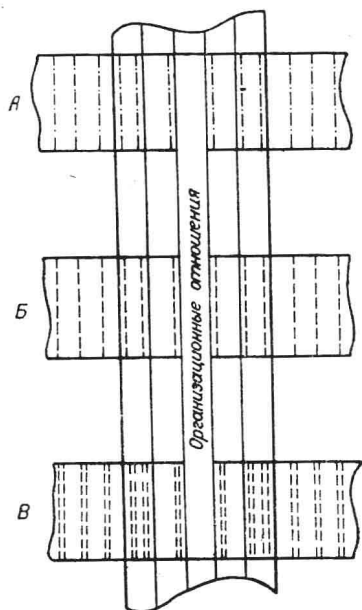


Рис. 3. Схема-иллюстрация всеобщности организационных отношений в различных подсистемах предприятия:

А — в экономической; Б — в технической; В — в производственной

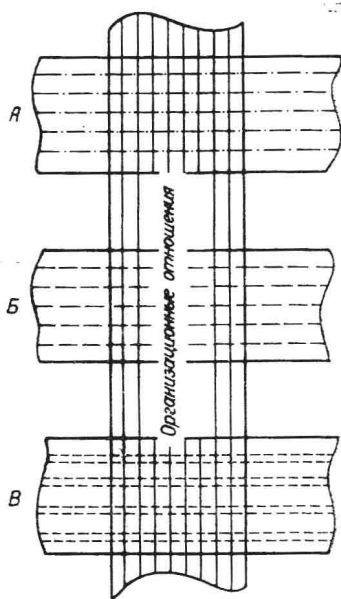


Рис. 4. Схема-иллюстрация всеобщности организационных отношений конкретной производственной системы предприятия:

А — труд; Б — производство; В — управление

на наш взгляд, новый этап в изучении природы организационных отношений, определении места и роли организационной подсистемы в функционировании хозяйственного организма в целом. В течение длительного периода для большинства исследователей камнем преткновения в изучении природы и сущности организационных отношений были моменты, связанные с недостаточным пониманием роли и взаимосвязи указанных черт, сторон. Неверное толкование их сущности, взаимообусловленности порождали попытки в одних случаях умалить роль организационных отношений в общественном производстве, а в других — преувеличить или даже абсолютизировать их значение.

Всеобщность организационных отношений может быть представлена схематично (рис. 1—4). Схемы характеризуют многообразие форм проявления организационных отношений, обусловленных основными видами базовых отношений (рис. 1); показывают, как эта всеобщность прояв-

ляется в системе общественного производства (рис. 2) и в конкретной производственной системе — в производственном объединении, на предприятии (рис. 3, 4).

Специфика той или иной системы, на наш взгляд, не порождает принципиально новых организационных отношений, а лишь модифицирует, видоизменяет формы проявления их всеобщности. Такое понимание содержания организационных отношений позволяет дать однозначный ответ на ряд вопросов, которые дискутируются уже в течение продолжительного времени.

1. В чем сущность организационных отношений? Будучи обусловленными отношениями базовыми, организационные отношения всегда есть форма по отношению к ним и в силу этого неотъемлемый их элемент, момент.

2. Где и между чем возникают организационные отношения, являются они формой производительных сил, производственных или других отношений? Мы полагаем, что это — некорректная постановка вопроса, так как исключает возможность правильного ответа. Любой ответ в пользу только производительных сил или производственных отношений был бы неверным. Организационные отношения возникают везде, где есть система, т. е. между любыми элементами (даже если их всего два) материального и духовного мира. Поэтому они являются формой, устойчивыми связями элементов и производительных сил, и производственных отношений, и других отношений, не входящих в состав последних (нравственных, эстетических, духовных и др.).

Во всех системах организационные отношения играют одинаковую роль. Но система системе рознь. Роль и место организационных отношений определяются еще местом и значением данной системы. Например, производственная система является единственной сферой производства материальных благ и услуг, в силу чего здесь организационные отношения занимают особое место.

3. В какой мере обосновано многообразие столь различных трактовок организационных отношений: «организационно-экономические», «организационно-технические», «организационно-производственные» и т. п.? На наш взгляд, эти отношения, будучи едиными по своей природе, не подразделяются на указанные выше группы, а могут лишь проявляться в различных системах (экономической, технической, производственной), приобретая в зависимости от этого специфический характер. Вот почему использование указанных выше терминов можно считать

правомерным лишь в том случае, когда нужно подчеркнуть только место проявления организационных отношений и выяснить специфику **формы** их проявления. Другими словами, во всех случаях речь фактически идет об одних и тех же связях, хотя они могут быть между элементами экономической, технической, производственной и других систем.

4. Правомерны ли встречающиеся в литературе утверждения типа «организация шире управления», «управление шире организации» и под.? Думается, это несколько упрощенное представление о соотношении названных категорий. Сравнивать, как известно, можно лишь те явления или процессы, которым присуще нечто общее. Мы же практически на каждом шагу наблюдаем конкретные виды деятельности, где в одних случаях организация выступает как целое, а управление как часть, в других — наоборот. Это вызвано тем, что понятия «организация» и «управление» при всей их общности различны. Различен и их элементный состав. Поэтому безоговорочно их сравнивать нельзя. Так, организационные отношения, с одной стороны, являются неотъемлемым элементом любой системы, с другой — пронизывая, например, подсистему управления, не исчерпывают полностью содержания этого понятия, так как управление в свою очередь тоже многоплановый процесс, включающий помимо организационного момента экономические, технические, правовые, социальные и другие аспекты. Но поскольку между управлением и организацией существует тесная связь, то и решение проблем управления немыслимо без решения вопросов организации, и наоборот.

Таким образом, анализ основных концепций сущности и роли организационных отношений показывает, что пока нет строгого разграничения между базовыми и организационными отношениями, а разработка важнейших проблем последних, как правило, увязывается только с одной какой-либо группой базовых отношений, что затрудняет выяснение природы организационных отношений. Обоснованный выше подход к выделению организационных отношений, установлению их специфики может способствовать конструктивному решению спора об их природе и целевой функции. Организационные отношения в равной мере связаны с производственными и другими базовыми отношениями — пространственными, временными, иерархическими и т. д. В трудах экономистов из всех базовых отношений производственные, естественно, наиболее полно

исследованы как по глубине, так и по широте охвата. Именно это, очевидно, и есть первопричина включения организационных отношений в состав производственных. Имея широкую область применения, организационные отношения, естественно, будут менять свой характер в зависимости от базовых отношений, лежащих в их основе. Так, для организации системы общественного производства важнейшее значение имеют отношения собственности; при организации, например, системы «человек—машина» значение этих отношений не столь существенно; для организации конкретной системы управления производством решающую роль играют отношения иерархии и т. д.

Будучи неотделимыми от процесса труда, организационные отношения отражают связи между образующими его элементами. Эти связи носят общеисторический характер, чем и объясняется, в частности, возможность использования отдельных достижений буржуазных теорий управления. Однако состояние, качество, сила этих связей не определяются абсолютно и однозначно только степенью развития орудий производства, уровнем квалификации работников. На них оказывают серьезное воздействие социально-экономические факторы.

На характер выбранных организационных отношений в значительной степени влияет форма собственности. На протяжении всей истории человечества организационные формы использовались в условиях господства определенных социально-экономических отношений и неизбежно несут на себе их печать. Имущественные отношения, организуя и соединяя элементы труда, могут придать им планомерный либо стихийный характер. Общественная собственность на средства производства при социализме раскрывает неограниченные возможности планомерного налаживания эффективных организационных отношений в масштабе общества и превращения всей экономики в целостную систему. При капитализме частная собственность препятствует установлению таких отношений в масштабе всей экономики. И, наконец, состояние, качество, сила, плотность связей зависят и от многочисленных конкретных причин, иными словами, от выбора конкретных элементов системы, методов и форм связи между элементами в соответствии с целями системы и возможностями их достижения. Поэтому в любом случае, на любом уровне управления (народное хозяйство, отрасль, производственное объединение, предприятие), хотя там и действуют свои, строго определенные формы согласования лично-вещественных элементов, можно установить зависимость организации и