

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

Ильиных Ю.М.

*Алтайская академия экономики и права,
Барнаул*

В соответствии с законом необходимого разнообразия, сформулированным У.Р.Эшби для систем управления с замкнутым циклом регулирования, к которым относятся экономические системы, разнообразие регулятора находится в прямой зависимости от разнообразия возмущений внешней среды и в обратной - от допустимого разнообразия самой кибернетической системы. Соотношение количества разнообразия во внешней среде, регуляторе и системе выражается следующей формулой:

$$\log \frac{H_m}{H_s} = \log H_c$$

где $\log H_c = \log H_m - \log H_s$

где H_m - разнообразие возмущений внешней среды, H_s - допустимое разнообразие системы, H_c - разнообразие регулятора.

Для сложных хозяйственных систем в современных условиях на первый план выходит частая сменяемость целей, способность понять и предсказать поведение источника возмущений, выработать альтернативы целей, обеспечить достаточную мощность регулятора, чтобы реализовать эти цели.

Исходя из закона необходимого разнообразия, для обеспечения нормального регулирования используются следующие пути:

- 1) Понижение уровня требований к управлению;
- 2) Ограничение разнообразия управляемой системы;
- 3) Увеличение мощности механизмов регулирования и управления.

Понижение уровня требований к управлению осуществляется в общих случаях, когда:

- 1) Система находится в кризисном состоянии, и у нее нет ресурсов, как для ограничения разнообразия управляемой системы, так и для увеличения разнообразия управляющей системы;
- 2) В управлении системой четко определены предпосылки;
- 3) В управлении широко применяются механизмы ситуационного планирования;
- 4) В системе есть возможность применить механизмы саморегуляции.

Понижение уровня требований к управлению в основном распространено в виде реакционного, специального, в том числе кризисного управления.

Рассматривая пути ограничения разнообразия управляемой системы на примере машин, У. Р. Эшби сделал вывод о том, что обычным и весьма мощным ограничением разнообразия является *непрерывность*. Она представляет собой ограничение разнообразия,

ибо произвольно изменяющаяся функция может испытывать любые изменения, тогда как непрерывная функция может переходить за каждый шаг только в соседнее значение.

Г.Форд, реализовав принципы детального разделения труда, организации как можно больше массового производства в противоположность единичному и мелкосерийному, стандартизации изделий и процессов, на практике ограничил разнообразие производственных систем. Ф.Тейлор впервые подошел к совершенствованию организации производства с позиций системного подхода, максимально увязав материальные и человеческие ресурсы предприятия путем выработки рациональных приемов работы, порядка в организации материальных потоков, рабочих мест путем соединения их непрерывными транспортными связями и т.д. В дальнейшем обеспечение непрерывности в экономических системах осуществлялось также путем автоматизации процессов, специализации, концентрации, кооперации деятельности, повышения уровня организации производства и управления, в том числе и на основе процессного управления.

В экономических и социальных системах, помимо сознательного применения законов природы и управления, объективно необходимыми и эффективными средствами ограничения разнообразия, являются правовая и законодательная подсистемы.

Практически степень влияния управляющей системы на объект управления (в понимании кибернетиков «мощность регулятора») определяется ее конструкцией, то есть таким построением целостной совокупности элементов, которое обеспечивало бы максимальный эффект синергии.

Мощность механизма управления, как правило, не должна возрастать «экстенсивно» за счет роста количества элементов управляющей системы, конкретно численности работников управления, структурных подразделений и количества их взаимосвязей. Решение этой задачи должно обеспечиваться системным подходом к построению управляющей системы, обеспечивающим ей возможности прогнозирования будущего на основе наиболее эффективного и достоверного учета состояния внешней среды.

В связи с этим, на практике увеличение мощности механизма управления связано с реализацией, в частности, модели управления «стратегическое планирование».

Главное преимущество стратегического планирования заключается в том, что оно ставит под сомнение историческую логику развития. Если анализ внешнего окружения показывает, что с помощью исторической логики невозможно сделать точный прогноз развития внешней среды, стратегическое планирование переключает все внимание на систематическое управление прерывистыми изменениями. Прежде всего, выбирается новая логика будущего развития предприятия, то есть, происходит формулирование стратегии.

Стратегическое планирование – это процесс определения целей организации и их изменений, ресурсов, необходимых для их достижения, и политики, направленной на приобретение и использование этих ресурсов.

Стратегическое планирование применимо к любой проблеме, которая:

1) непосредственно связана с глобальными целями организационной системы, в том числе и предприятия;

2) ориентирована на будущее;

3) серьезно затрагивает неконтролируемые внешние факторы, влияющие на результаты деятельности организационной системы.

Глобальная цель организации.

Практически для сложных систем, цели которых достаточно многогранны и не поддаются описанию в виде конкретного информационного образа, в необходимых случаях пользуются понятием глобальной цели, декомпозиция которой по определенной модели позволяет выделить в составе создаваемой системы цели, подцели и стратегии достижения целей.

В целом все исследователи сходятся во мнении, что стратегия - это общее направление, на котором следует искать пути достижения целей.

Решения, направленные на снижение затрат в элементах организационной системы, не являются объектом стратегического планирования, потому что, как правило, не связаны с глобальной целью организации непосредственно. В этом случае речь идет об экономичности (efficiency, способе преобразования ресурсов в результаты деятельности), а не об эффективности (effectiveness, степени соответствия результатов целям организации). Стратегическое же планирование имеет дело в основном с эффективностью (т. е. взаимосвязью между результатами и целями).

Ориентация на будущее.

Решения, относящиеся к какому-либо элементу организационной системы, считаются ориентированными на будущее, если данный элемент в настоящее время не существует или существует не в полном объеме.

Внешние факторы.

Стратегическое планирование, как правило, затрагивает проблемы, которые испытывают серьезное воздействие многочисленных внешних факторов. Следовательно, прежде чем приступить к вопросу о будущих стратегических целях или направлениях, необходимо уяснить, какие социальные, экономические, институциональные факторы, а также факторы непосредственного окружения влияют на будущее организации. В противном случае можно выбрать стратегию, которая окажется ошибочной, если на организацию влияют такие факторы, как экономический спад или изменения в расстановке политических сил.

Внутри организационной системы будущие и внешние факторы в их воздействии на глобальные цели организации - практически всё, что существенно изменяет характер организации или направления ее развития, является объектом стратегического планирования. Стратегическое планирование подготавливает перемены, которые способны затронуть все виды затрат, деятельности и ресурсов организации.

Практически, результатом деятельности по стратегическому планированию должна быть запланированная реакция на ожидаемое в будущем действие новых факторов, а не вынужденная реакция на прошлые и текущие.

Если предприятие невелико, его сводный план можно получить простым суммированием и увязкой показателей планов его подразделений. Однако одно из главных преимуществ стратегического планирования - получение синергического эффекта.

Стратегические и текущие решения воплощаются в определенные действия, которые, в свою очередь, влияют на внешнюю среду и приводят к последствиям, учет которых с помощью механизма обратной связи позволяет корректировать стратегические решения, то есть делать систему планирования «адаптивной».

Принципиальная модель процесса адаптивного планирования, наиболее приемлемого для целей стратегического планирования, состоит из следующих блоков:

- 1) Предварительное описание целей;
- 2) Прогнозы внешнего окружения;
- 3) Предпосылки планирования;
- 4) Выбор целей организации, стратегий достижения целей;
- 5) Оценка альтернатив;
- 6) Разработка планов;
- 7) Разработка технологий реализации планов.

«Адаптивный» характер этого процесса попросту означает лишь то, что его результаты (выходы), представляющие собой систему планов, должны быть достаточно гибкими для того, чтобы оставаться полезными в резко меняющейся ситуации.

Предварительное описание целей. Процесс стратегического планирования начинается с предварительного определения целей организации, т. е., по существу, с определения вида деятельности, продукта, «бизнеса», которым организация, возможно, займется в будущем в случае разбалансирования ее взаимосвязей-интересов с внешней и внутренней средой.

Прогноз внешнего окружения. Главная цель - взгляд в будущее, позволяющий построить модель вероятного будущего состояния внешней среды. Эта модель отражает характер социальных, экономических, институциональных факторов, а также факторов непосредственного окружения, с которыми организации придется иметь дело в будущем.

Предпосылки планирования. В словаре определяют предпосылку так: «Все то, что не требует доказательств».

Макросреда – главный источник для формулирования предпосылок. Своими «выходами» организация не имеет практического влияния на макросреду. В то же время, для данного состояния внутренней среды, «входы» ресурсов из макросреды имеют решающее значение в выборе целей и стратегий их достижения.

Непосредственное окружение, с которым внутренняя среда должна находить баланс интересов, также устанавливает определенные ограничения на цели организации и стратегии их достижения. То есть, всегда необходимо в своих планах устанавливать планку возможного в пределах объективной реальности для данного состояния внешней среды и адекватности ей внутренней среды организации, не расходуя попусту усилия и время на достижение того, что по определению не достижимо.

Выбор целей организации. Этот этап включает уточнение, детализацию и конкретизацию ранее сформулированных целей. При этом определяется генеральная цель организации. Широко определенные цели организации объединяют и направляют последующие этапы процесса планирования.

Выбор стратегий достижения целей. Стратегия - это общее направление, на котором следует искать пути достижения целей и если даже его нельзя указать точно, то, как правило, все равно полезнее иметь не вполне четко определенное направление, чем никакого.

Оценка альтернатив - это определение и оценка альтернативных способов использования ресурсов организации для достижения ее целей. Таким образом, процесс оценки альтернатив представляет собой принятие решения о наилучшем направлении развития организации при заданных ограничениях и условиях будущего.

Оценка альтернатив при использовании одной из форм метода «затраты - выгоды» должна осуществляться на основе ранее выбранных целей и, следовательно, приводить к отбору альтернатив, конгруэнтных этим целям.

Разработка планов. После того как выбраны цели и оценены альтернативы, основное внимание в процессе разработки планов сосредотачивают на обеспечении непротиворечивости целей и альтернатив, подготовленных различными подразделениями организации и для разных видов ее деятельности. На данном этапе также предпринимается все необходимое, чтобы эти планы соответствовали глобальным целям организации: в письменной, документальной форме фиксируют выбранные цели, альтернативы и те виды деятельности, которые обеспечивают их осуществление. Таким образом, этот этап служит детализацией предшествующего.

Слишком часто, это - единственный этап, который более или менее эффективно выполняется в организациях, стремящихся наладить планирование, поэтому, с точки зрения процесса планирования в целом, планы являются только выходом (письменно оформленным документом), отражающим сделанный выбор, гарантирующим непротиворечивость принятых альтернатив и детализирующим их до уровня практически осуществимых действий.

Разработка технологий реализации планов. Изучению альтернативных способов достижения поставленных целей с помощью выбранных стратегий и видов деятельности следует уделять столь же серьезное внимание, как и выбору стратегий и видов деятельности. Отчасти стратегия применения планов заложена в самой их совокупности, так как при разработке планов учитывались альтернативные пути их эффективного выполнения.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ

Калинина В.В.

*Волгоградский государственный университет,
Волгоград*

На современном этапе функционирования рыночных структур происходят значительные изменения в организации и методах управления социально-экономическими системами, связанные с развитием компьютерных информационных технологий. Появляются возможности значительно снизить издержки, получить новые эффективные рычаги управления, приобрести неограниченный доступ к информации, что способствует наиболее полной реализации интересов различных субъектов рынка, в том числе рынка труда.

В качестве объекта исследования выступает социально-экономическая система обеспечения занятости населения Волгоградского региона. Проведенный анализ информационных потоков данных показал, что основной объем статистической информации, представляемой в адрес органов государственной статистики, особенно годовой, по-прежнему носит преимущественно отраслевой характер. В ряде форм статистических наблюдений содержатся дублирующие показатели, выверка которых требует значительных затрат времени работников статистики всех уровней. Только за счет исключения дублирования показателей можно сократить объем информации не менее чем на треть его общего числа¹.

Обозначенные тенденции приводят к необходимости создания экономической информационной системы рынка труда и занятости населения для эффективного управления занятостью, способной предоставлять и анализировать информацию о спросе на рабочую силу в территориально - отраслевом разрезе, и предложении рабочей силы в профессионально - квалификационном разрезе, включая оперативные данные о количественно - качественных характеристиках вакантных мест региона и свободной рабочей силы. Информационная система должна содержать также справочные данные об институтах рынка труда, действующих на территории Волгоградской области.

Основой создания такой информационной системы для оценки эффективности мероприятий по содействию занятости населения является массив данных аналитических показателей Департамента Федеральной Государственной службы занятости населения (по Волгоградской области) и статистические данные Госкомстата Волгоградской области. Проведенный структурный анализ массива данных Департамента Федеральной Государственной службы занятости населения (по Волгоградской области) позволил выявить основную структуру и виды мероприятий, проводимых в Волгоградской области.

Процесс разработки экономической информационной системы начинается с анализа предметной об-

¹ См.: Плеханова Л.А.. О совершенствовании форм федеральных статистических наблюдений.// Вопросы статистики, №12, 2002г, С.69.