

Е. М. Карпенко, д.э.н., доцент ГГУ имени Ф. Скорины

## МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИОРИТЕТНОСТИ ЦЕЛЕЙ ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Работа посвящена рассмотрению ряда теоретических вопросов, связанных с проблемой определения целей организаций как параметров их функционирования. Показана роль целей как факторов, определяющих результаты деятельности организаций, проанализированы ключевые особенности и дана систематизированная характеристика целей экономических организаций как сложных социальных систем.

The work is dedicated to the regarding of a number of theoretical questions connected to the problem of organizations' aims determining as parameters of their functioning. The role of these aims as factors determining the organizations' activities results is performed, the key peculiarities are analyzed and the systematic characteristics of economical organizations' aims as complicated social systems is given.

**Введение.** Любое исследование, предполагающее определение степени эффективности функционирования какой-либо социальной системы сталкивается с проблемой адекватной характеристики целей этой системы, поскольку серьезных альтернатив целевому подходу к трактовке сущности самой эффективности на сегодняшний день нет. С позиций этого подхода эффективность определяется как степень достижения поставленных перед соответствующим субъектом целей, структура и приоритетность которых имеют ярко выраженный ситуативный характер. В этой связи, определение природы, структурной конфигурации и относительной приоритетности целей функционирования социальных систем объективно является одной из важнейших составляющих общей задачи оценки такого функционирования. В настоящей работе представлена попытка кратко охарактеризовать природу и особенности формирования приоритетности целей социальных организаций, деятельность которых имеет экономический характер.

**Основная часть.** Как установил Р. Коуз [1, с. 15], предприятие возникает тогда, когда контракт инициатора его создания с людьми, участвующими в производстве и продаже, включает в себя передачу полномочий последними первому, то есть они соглашаются в определенных пределах выполнять действия, указанные координатором. Мотивом, побуждающим людей признавать за ним это право и принимать его указания, служит то, что такое поведение повышает объемы производства и тем самым позволяет им достигать более высокого уровня целей, чем тот, что они могли бы получать в противном случае, в то же время обогащая предпринимателя. Таким образом, инициатором создания экономической организации по мнению Р. Коуза выступает индивид/индивиды, преследующий свои цели, име-

ющие как экономический, так и социальный характер, выражающийся, например, в потребности социальных индивидов в общении [1, с. 96]. Необходимо отметить, что в литературе встречается также мнение о том, что создание экономических организаций инициируется социальной системой более высокого иерархического уровня (обществом) для достижения целей последней [2, с. 46], [3, с. 6].

Индивиды, создавшие организацию, и она сама в лице своего руководства вступают друг с другом в договорные отношения, которые являются отношениями инструментальности. Вышесказанное означает, что при вступлении в организацию индивид ограничивает собственную целеустремленность (но не теряет её!), передавая право на достижение части своих целей непосредственно организации. Описанный выше процесс возникновения целей экономической организации означает, что последняя в своей деятельности принципиально не может преследовать лишь одну единственную цель. Данный факт имеет под собой две основные причины:

1) индивиды, составляющие организацию, всегда являются носителями нескольких различных целей;

2) технологии деятельности организации предполагают использование различных видов ресурсов и, следовательно, наличия различных собственников последних.

Этим объясняется изоморфизм (частичное подобие) целей различных уровней иерархии в рамках структуры социальной системы.

Для классификации целей предприятия как производственной системы (ПС) используем подход Пригожина А. И. [4]. Совокупность целей ПС можно классифицировать на следующие группы.

1. *Индивидуальные цели работников* (основанные на четырёх доминирующих мотивах),

реализуемые посредством ПС, которые в реальности предстают как цели заинтересованных групп как в рамках ПС, так и за ее пределами. Цели заинтересованных групп продуцируются аналогично целям функциональных подсистем, то есть с одной стороны они опосредованы индивидуальными целями членов группы, с другой – ролью и местом данной группы в технологической цепочке, определяемые ресурсом, предоставляемым ею производственной системе. Причинами возникновения заинтересованных групп является большая вероятность удовлетворения интересов члена группы в рамках группы, чем вне её. Поскольку формирование неформальных и формальных заинтересованных групп является нежелательным для ПС, то их цели необходимо рассматривать опосредованно через ресурсы, которые они предоставляют. То есть в рамках целеполагания должно происходить формальное выделение заинтересованных групп. Необходимо выделять следующие заинтересованные группы: работники предприятия кроме менеджеров, менеджмент предприятия (как обладатель специфического ресурса – предпринимательской способности), потребители, поставщики, акционеры (в случае если предприятие акционировано) или владельцы имущества ПС (таблица 1).

Таблица 1  
Основные цели, преследуемые членами заинтересованных групп

Заинтересованная группа/признак выделения (предоставляемый ресурс)	Основные цели
1. Работники предприятия кроме менеджеров (способность к труду, знания)	1. Гарантии занятости. 2. Уровень оплаты труда. 3. Удовлетворение от труда.
2. Менеджеры предприятия (способность к труду, знания, предпринимательская способность)	1. Гарантии занятости. 2. Уровень оплаты труда. 3. Удовлетворение от труда. 4. Статус и возможности его повышения.
3. Акционеры или собственники имущества (капитал)	1. Стоимость акций (для акционера). 2. Уровень дивидендов (для акционера). 3. Долгосрочная и краткосрочная прибыль с вложенного капитала (для собственника – неакционера). 4. Ликвидность имущества (для собственника

	– неакционера).
4. Потребители (ресурсы для сохранения существования и роста)	1. Удовлетворение потребностей. 2. Наилучшая стоимость. 3. Безопасность.
5. Поставщики (ресурсы для осуществления преобразовательной деятельности)	1. Долгосрочные предсказуемые стабильные отношения с предприятием. 2. Цены на поставляемые ресурсы, условия поставки и оплаты.

Относительно приоритетности целей различных заинтересованных групп для ПС необходимо отметить, что следует различать желаемую приоритетность (оптимальную с точки зрения достижения всех целей ПС) и реальную (имеющую место в действительности). Желаемая приоритетность целей любой из заинтересованных групп для ПС определяется значимостью ресурсов, предоставляемых данной группой, для ее деятельности и прямо пропорциональна ей. Реальная приоритетность целей любой из заинтересованных групп для ПС является функцией, во-первых, значимости предоставляемых группой ресурсов для ПС, во-вторых, степенью политической власти группы, и прямо пропорциональна выделенным переменным.

2. *Цели общества* (цели общества в рамках социально-ориентированной экономики могут опосредоваться и опосредуются государством). Общество – система более высокого порядка по отношению к предприятию – является одним из продуцентов целей ПС с ограниченной целеустемленностью (но только в рамках деятельности ПС). Для ПС общество является поставщиком следующих ресурсов: социальные институты, инфраструктура и т.п. Поэтому его цели должны быть учтены при функционировании ПС. При этом для ПС они предстают в виде обязанностей и ограничений<sup>1</sup>.

П. Дойль [5, с. 45] считает, что социальные обязанности ПС можно разделить на две категории: а) возникающие из того, что ПС делает для общества (имеются в виду негативные последствия деятельности); б) возникающие из того, что ПС может сделать для него (функции, которые бы общество хотело возложить на ПС).

Основными целями общества по отношению к ПС являются: 1) минимизация негативных последствий функционирования ПС по

<sup>1</sup> Если собственником имущества ПС является государство, то эти обязанности и ограничения превращаются для ПС в цели ее деятельности.

отношению к потребителям, работникам, конкурентам; 2) выполнение социальных обязанностей и ограничений.

Относительно приоритетности общественных целей для ПС, то, как и в случае целей заинтересованных групп, необходимо различать желаемый приоритет данной группы целей, который определяется уровнем достижения других целей (прежде всего системных), и реальный, который кроме указанного уровня определяется ещё и степенью политического влияния общества (опосредованного, как правило, государственным влиянием). Приоритетность различных общественных целей для ПС определяется политикой государства в соответствующей области, а также состоянием общественного мнения.

3. Системные цели предприятия. Создание ПС – предприятия – порождает возникновение его собственных целей как выражения его телеономических потребностей [6, с. 10]. Таким образом, предприятие как социосистема имеет цели, отличные от: целей интегрированных в нее индивидов и их групп; целей образуемых индивидами подсистем одного или нескольких уровней иерархии – функциональных подсистем; целей социосистемы более высокого уровня (среды), в которой данная система функционирует – общества.

Системные цели предприятия можно разделить на две основные группы: цели-задания и собственно системные цели.

Цели-задания ПС предстают как цели ее функциональных подсистем. В наиболее общем виде цели-задания можно сформулировать следующим образом: производство определённой номенклатуры продукции, работ, услуг в требуемом рынком ассортименте требуемого качества и количества в требуемый срок. В процессе реализации данных целей-заданий должны быть определены показатели уровня их достижения. При этом необходимо соблюдение двух основных требований [6, с. 7]: цели-задания должны сохранять свою сущностную основу; показатель должен позволять представлять цели-задания через цели индивидов (цели-ориентации), но не иметь естественной ограниченности последних.

ПС присущи две собственно системные цели, позволяющие ей сохранять свою целостность: цель, связанная с эффективностью (внешней и внутренней) и цель, связанная с адаптацией. Внешняя эффективность характеризует эффективность ПС целей-заданий (то есть обеспечение предоставления во внешнюю среду необходимой номенклатуры, ассортимента продукции требуемого количества и качества). Внутренняя эффективность

характеризует эффективность использования «входа системы» и процесса «вход-преобразование-выход».

Цель, связанная с необходимостью адаптации к изменениям, происходящим во внешней среде. Наличие данной цели у ПС до недавнего времени либо подвергалось сомнению, либо не рассматривалось. В настоящее время в большинстве существующих исследований данная цель предстаёт как гибкость, развитие, адаптация.

Адаптация как следование ПС принципу необходимого разнообразия, представляет собой комплексный процесс, интегрирующий в себе две качественно различные формы поведения:

1. Адаптация за счет гибкости ПС, позволяющая на базе комбинирования уже имеющихся потенций продуцировать различные результаты их актуализации;

2. Адаптация за счет развития ПС, осуществляемая на основе прогрессивных качественных изменений базовых элементов ее потенциала.

Адаптация за счет развития может образно рассматриваться как процесс, протекающий в «вертикальной плоскости возможностей», а адаптация за счет гибкости – как процесс в «горизонтальной плоскости».

Цель не может существовать сама по себе, у неё должен быть носитель. При определении целей предприятия особое значение имеет отношение к целям тех, кто выступает, прежде всего, в качестве их носителя, а затем и того, кто их реализовывает. Если для целей-ориентаций и целей общества имеет место совпадение субъекта цели, носителя цели и того, кто способен оказывать воздействие на процесс её достижения, то для системных целей предприятия такого единства нет. У них субъектом цели является само предприятие, а носителем – работники, прежде всего его руководство. Существует целый ряд механизмов, которые позволяют, во-первых, в некоторой степени отождествлять в сознании руководителей предприятия их собственные цели и цели предприятия, во-вторых, мотивировать руководителей на их достижение.

Каким образом должны соотноситься приоритеты выделенных нами групп целей предприятия? При решении этого вопроса необходимо исходить из положения о том, что реализация системных целей ПС на определённом уровне является необходимым условием реализации целей других групп [7, с. 196]. Следовательно, соотношение приоритетов выделенных групп целей должно быть поставлено в зависимость от имеющегося уровня достижения ПС

системных целей [8-12]:

1. Низкий уровень достижения системных целей (значительно ниже, чем у основных конкурентов). Имеется угроза существованию предприятия. В этом случае цели ПС по убыванию уровня приоритета располагаются следующим образом: системные цели, цели заинтересованных групп, цели общества (социальные обязанности).

2. Умеренный уровень достижения системных целей (сопоставим с уровнем основных конкурентов). Угроза существованию предприятия отсутствует. В этом случае цели ПС по убыванию уровня приоритета располагаются следующим образом: цели заинтересованных групп, системные цели, цели общества (социальные обязанности).

3. Высокий уровень достижения системных целей (значительно выше уровня основных конкурентов). Предприятие является лидером в конкурентной борьбе. В этом случае цели ПС по убыванию уровня приоритета располагаются следующим образом: цели заинтересованных групп, цели общества (социальные обязанности), системные цели.

Существуют не только логические механизмы, встроенные в предлагаемую концепцию целеполагания, но практические, реализуемые непосредственно на предприятии в рамках принятых правил и процедур принятия управленческих решений, которые позволяют сглаживать противоречия между преследуемыми целями.

**Заключение.** Предлагаемый подход к определению целей ПС является разновидностью «синтетического» направления, однако от аналогичных подходов в рамках данного направления его отличает:

1. Теоретическая обоснованность на базе психологии, теорий мотивации, теории систем, теории заинтересованных групп.

2. Подход не противоречит имеющимся в литературе эмпирическим исследованиям данной проблематики.

3. Возможность адаптации к существующим экономическим условиям и управленческой практике в Республики Беларусь.

Проведённый анализ результатов функционирования деревообрабатывающих предприятий Гомельской области показал, что основным фактором, не позволяющим им достигать высокого уровня преследуемых целей деятельности является недостаточность имеющегося потенциала и уровня факторов его реализации.

По результатам проведенной оценки уровня достижения деревообрабатывающими предприятиями Гомельской области основных целей их функционирования за период с 1998 г.

по 2010 г., для каждого из этих предприятий была определена относительная приоритетность соответствующих групп целей на предстоящий период (2011 г.). Для этого в соответствии с описанной выше методикой был проведен анализ уровня достижения исследуемыми предприятиями системных целей в последнем году проанализированного периода (т.е. в 2010 г.). В ходе этого анализа было осуществлено сопоставление фактически обеспеченного каждым из предприятий уровня достижения системных целей со среднеотраслевым уровнем. По результатам проведенного анализа исследуемые предприятия были разделены на три группы, отличающиеся различным относительным уровнем достижения системных целей и, следовательно, – различной приоритетностью основных видов целей деятельности в предстоящем периоде.

В первую из выделенных групп (группа с низким относительным уровнем достижения системных целей) были отнесены предприятия, обеспечившие в 2010 г. достижение системных целей своей деятельностью на уровне, не превышающем 90% от среднеотраслевого. Во вторую группу (группа со средним относительным уровнем достижения системных целей) были отнесены предприятия, у которых уровень достижения системных целей в 2010 г. составлял от 90% до 110% от среднеотраслевого уровня. В третью группу (группа с высоким относительным уровнем достижения системных целей) вошли предприятия, сумевшие обеспечить достижение системных целей на уровне, превышающем среднеотраслевой более, чем на 10%. Основные результаты проведенного анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Оценка относительной приоритетности целей деятельности деревообрабатывающих предприятий Гомельской области на 2011 г.**

Показатели	Группы предприятий		
	Группа 1	Группа 2	Группа 3
Условия отнесения предприятий к группе	Достижение системных целей на уровне до 90% от среднеотраслевого	Достижение системных целей на уровне от 90% до 110% от среднеотраслевого	Достижение системных целей на уровне более 110% от среднеотраслевого
Предприятия – представители групп	ОАО «Мозырдрев» (57%); ОАО «Гомельдрев»	ЗАО «Калинковичская мебельная фабрика»	ОАО «Гомельобой» (149%)

	(относительный уровень достижения системных целей)	(59%); ОАО «Ре-чицадрев» (82%)	(103%); ОАО «Светлогорский ЦКК» (109%)	
Приоритетность целей на 2011	Высший приоритет	Системные цели	Цели заинтересованных групп	Цели заинтересованных групп
	Средний приоритет	Цели заинтересованных групп	Системные цели	Цели общества
	Низший приоритет	Цели общества	Цели общества	Системные цели

Данные, приведённые в таблице 2, показывают, что в плановом периоде для предприятий первой группы мероприятия по повышению уровня потенциала должны воздействовать на источники потенциала, являющиеся значимыми с точки зрения достижения системных целей, для предприятий второй и третьей групп – с точки зрения достижения целей заинтересованных групп (работников, менеджмента и собственников имущества).

### Литература

1. Коуз, Р. Г. Природа фирмы / Р. Г. Коуз; под ред. В. М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – С. 11-32.
2. Акофф, Р. О целеустремлённых системах / Р. Акофф, Ф. Эмери; под ред. И. А. Ушакова. – М.: Сов. радио, 1974. – 272 с.
3. Мильнер, Б. З. Теория организации /Б. З. Мильнер – М.: ИНФРА-М, 2000. – 480 с.
4. Пригожин, А. И. Социально-психологическая организация /А. И. Пригожин; сост. и общ. редакция Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2001. – С. 94-104.
5. Дойль, П. Маркетинг, ориентированный на стоимость / П.Дойль. – СПб.: Питер, 2001. – 480 с.
6. Пригожин А.И. Цели организаций: стереотипы и проблемы / А. И. Пригожин // Общественные науки и современность. – 2001. – №2. – С. 5–19.
7. Хэй, Д. Теория организации промышленности / Д. Хэй, Д. Моррис; под ред. А. Г. Слуцкого. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – Т. 2. – 592 с.
8. Загороднюк, В. П. Целеполагание в практике, культуре, познании / В. П. Загороднюк. – Киев: Научная думка, 1991. – 170 с.
9. Комков, С.Ю. Определение качественной сущности производственных систем / С.Ю. Комков, Е.М. Карпенко, Н.П. Драгун // Вестник Гомельского

государственного технического университета имени П.О. Сухого. – 2001. – №3–4. – С. 83– 2

10. Шальтеггер, Ш. Формирование и реализация претензий групп интересов, связанных с предприятием / Ш. Шальтеггер // Проблемы теории и практики управления. – 1999. – №6. – С. 67–72.

11. Карпенко, Е.М. Потенциал производственной системы: сущность, методика оценки, процесс актуализации: монография / Е.М. Карпенко. – Гомель: ГГТУ им. П.О. Сухого, 2003. – 377 с.

12. Карпенко, Е.М. Характеристика целей предприятия как продуцентов его конкурентоспособности / Е.М. Карпенко, Н.П. Драгун // Вестник Брестского государственного технического университета. Экономика. – 2002. – №3 (15). – С. 104 – 108.

*Поступила 02.04.2012*