

/ Под науч. ред. Р.С. Седегова. - Мн.: ИООО "Право и экономика", 2004.- 396с. 7. Седегов Р.С, Высоцкий О.А. Информационные технологии управления и возможность их использования для стабилизации хозяйственной деятельности предприятия //Мир технологий. Международный научно-практический журнал. №1. 2002. - с. 73-80. 8. О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой – Ч.3, С.7-8 [Электронный ресурс]. – 2006. – Режим доступа: <http://eklit.agava.ru/shon010.htm>.

УДК 338

Демидов В.И., Гринцевич Л.В.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Научно-технический прогресс и колоссальная концентрация научного и производственного потенциалов, особенно в годы второй мировой войны, привели к реструктуризации мировой экономики. Заметную роль в ней стали играть отрасли, непосредственно удовлетворяющие потребности людей и(или) основанные на прогрессивных технологиях. Производство все в большей мере ориентировалось не на удовлетворение массовых потребностей, а на специализированные запросы и небольшие по емкости рынки. Отсюда – невиданный рост предпринимательских структур, образование большого количества малых и средних предприятий, усложнение системы связей между организациями [5]. Жизнеспособность бизнеса стала определяться его гибкостью, динамичностью и адаптивностью к требованиям внешней среды (рис. 1).

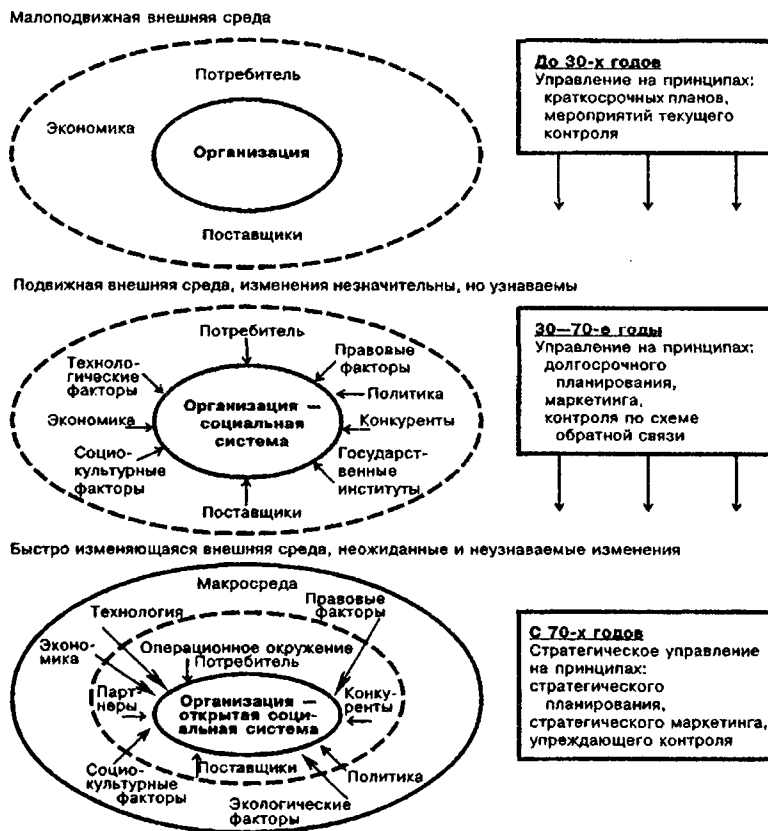


Рис. 1. Эволюция организации и принципов управления [2, с.124]

Новая система взглядов на менеджмент в радикально меняющейся экономической среде сформировалась в 70—80-е годы. Ее охарактеризовали как «тихую» управленческую революцию, так как, несмотря на радикальность предлагаемых изменений, они могут вводиться постепенно, не приводя к немедленной ломке и разрушению сложившихся систем. Правомерность такой оценки отражают данные (таблица 1), позволяющие сравнить систему взглядов на управление в период индустриального развития («старая» парадигма, базирующаяся на трудах Ф. Тейлора, А. Файоля, Э. Мэйо и др.) и при переходе к экономике рыночно-предпринимательской ориентации («новая» парадигма, положения которой разрабатывали Т. Питере, Р. Уотермен, И. Ансофф, П. Дракер и др.) [5]. В центре современных взглядов на менеджмент находится проблема гибкости и адаптивности (приспособления) к постоянным изменениям внешней среды, которые нередко диктуют стратегию и тактику организаций.

Использование в управлении системного подхода облегчает задачу рассмотрения организаций в единстве их составных частей, неразрывно связанных с внешним миром. А это усиливает значение ситуационного подхода к управлению, согласно которому вся организация внутри предприятия есть не что иное, как ответ на различные по своей природе воздействия извне. Важным элементом современной концепции управления является признание социальной ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед людьми, работающими в организации [5].

Таблица 1 – Основные положения старой и новой парадигм управления [4, с.15]

Старая парадигма	Новая парадигма
1. Предприятие — это «закрытая» система, цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны	1. Предприятие — это «открытая» система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды
2. Рост масштабов производства продукции и услуг как главный фактор успеха и конкурентоспособности	2. Ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции и услуг, на удовлетворение потребителей
3. Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача менеджмента	3. Ситуационный подход к управлению, признание важности скорости и адекватности реакций, обеспечивающих адаптацию к условиям существования фирмы, при которых рационализация производства становится второстепенной
4. Главный источник прибавочной стоимости — производственный рабочий и производительность его труда	4. Главный источник прибавочной стоимости — люди, обладающие знаниями, и условия для реализации их потенциала
5. Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работ, нормах, стандартах и правилах исполнения	5. Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и стиль руководства

Если попытаться обобщить основные требования к организации управления, прогнозируемые на основе анализа уже наметившихся тенденций, то можно выделить следующие их разновидности:

- интеграция и перекрещивание функций;
- глобализация;
- распространение информационных технологий;
- ориентация на акционера;
- гибкость и адаптивность;
- ведущая роль клиента;
- ориентация на создание добавленной стоимости и качество работы;
- ускорение выхода продукции;
- возрастание роли инноваций и предпринимательства [3, 4, 5, 6].

Указанные характеристики взаимосвязаны и при соответствующей интеграции могут умножить эффективность фирмы. Они являются средствами достижения успеха, увеличения акционерного капитала.

Возможности для достижения успеха современных предприятий в значительной мере зависят от внешних условий. Это интенсивная и глобальная конкуренция, быстрое технологическое развитие, демографические факторы и др. Чтобы добиться успеха, компании должны точно и оперативно учитывать эти изменения в программах своего развития, так чтобы создать гибкую и мобильную организацию. Это оказывает большое влияние на возможность найма, подготовки и удержания квалифицированных, адаптивных и инновационных кадров для производства высококачественного продукта с большой долей добавленной стоимости. Все перечисленные выше характеристики организаций важны, но их приоритетность различается в зависимости от условий разных стран, отраслей, рынков [4].

Проходящая в настоящее время революция в информационных технологиях — глобальный процесс, создающий повсеместно новые, невиданные ранее возможности для повышения эффективности управления. В современных условиях управляющие могут реально лидировать только в том случае, если они широко используют информационные технологии. Принятие обоснованных решений находится в прямой зависимости от того, какой объем информации поступает и как она используется. Для того чтобы использовать ее результативно, надо научиться накапливать, обобщать и овладевать информацией о внешней среде предприятия. И, разумеется, в будущем необходимо соединить или как минимум сделать совместными две информационные системы — старые учетные системы и новые информационные системы для управления. [4].

Для более четкого понимания основных тенденций развития управления можно выделить две основные фазы его эволюции. Вначале функции управления отделились от собственности. Управление стало профессиональным со своим кругом задач, функций и собственных прав. Вслед за Джорджем Сименсом в Германии Джон П. Морган, Дейл Карнеги и Джон Рокфеллер в США провели реорганизацию предприятий и железных дорог, что способствовало повышению престижа наемного управляющего, вооруженного стратегией, тактикой, методами принятия и реализации решений [4].

Второе изменение фундаментального характера управления произошло спустя 20 лет. Развитие этого направления до последнего времени можно было наблюдать в современных корпорациях, основы которых заложил Пьер Дюпон в начале 1920-х годов и продолжил Альфред Слоун в результате организационной реконструкции «Дженерал моторс» несколькими годами позже. Была внедрена, в частности, административно-командная организация с ее вертикально-соподчиненным характером, прогрессирующей ориентацией на децентрализацию, централизованным обслуживающим аппаратом, профессиональным управленческим персоналом, бюджетным контролем. И что весьма важно, — с разделением функций политики и оперативной деятельности. Эта фаза завершилась реорганизациями крупных компаний, в результате чего была создана модель большого бизнеса, распространившаяся впоследствии во всем мире [4].

В настоящее время организация управления вступает в третью фазу: происходит переход от командно-контрольной организации, разделенной на департаменты и отделения, к «информационно-базирующейся» организации, организации специалистов. Основные направления изменений отдельных элементов современной и будущей моделей управления представлены в таблице 2 [4].

Таблица 2 – Переход от современной модели организации к будущей

Объект изменения	Современная модель	Будущая модель XXI в
Организация	Иерархия	Сет
Ожидания работающих	Удовлетворение насущных нужд	Качественный рост персонала
Ожидания работающих	Удовлетворение насущных нужд	Качественный рост персонала
Руководство	Автократичность	Целевая ориентация
Рабочая сила	Однородная	Принадлежность к разным культурам

Работа	Индивидуальная	Групповая
Рынки	Внутренни	Глобальные
Продолжение таблицы 2		
Выгоды	Стоимость	Время
Ориентация	Прибыль	Потребители
Продолжение таблицы 2		
Ресурсы	Капитал	Информаци
Управление	Совет директоров	Разные комбинации органов управления
Качество	Достижение заданного уровня	Бескомпромиссное достижение возможного уровня

Сегодня можно только предполагать, как будет перестраиваться организация, какими будут ее основные характеристики, черты и требования, что из себя будут представлять ее ценности, структуры и поведение. Новые, нередко революционные изменения в управлении, связанные с использованием информационных технологий, научных знаний, горизонтальных структур, «внутренних рынков» и др., в разных масштабах и модификациях входят в практическую жизнь.

Анализ происходящих процессов и наметившихся тенденций показывает, что на первый план выйдут такие черты организаций, как большая гибкость, приверженность индивидуумам, преимущественное использование команд, высокая внутренняя конкурентоспособность, стремление к диверсификации. Компании, даже совсем небольшие, чтобы достичь успеха должны стремиться функционировать как транснациональные. Их рынок может оставаться местным или региональным, но их конкуренция на этом рынке будет на глобальном уровне. Их стратегия также должна быть глобальной в области технологий и финансов, продукции и рынков, информации и охвата населения. [23].

Развитие организаций по всем указанным направлениям под влиянием изменений в окружающей среде требует изменения внутрипроизводственных систем (рис. 2).



Рис. 2. Современные тенденции развития организаций [36, с.173]

Общемировая тенденция к развитию рыночно-предпринимательской экономики вызвала к концу XX в. волну экономических реформ в ряде стран. Они направлены на создание условий, стимулирующих нововведения и предпринимательство, и носят глобальный характер, затрагивая не только процессы внутри государств, но и межстрановые экономические отношения [5].

Обобщение этого опыта, его всесторонний анализ, выявление возможностей использования новых организационных моделей и методов с учетом конкретных ситуаций и особенностей субъектов хозяйствования становятся ключевой задачей современной науки и практики управления.

ЛИТЕРАТУРА

Бабук И.М., Демидов В.И., Пыко В.Т., Гринцевич Л.В. Экономика предприятия. Учебное пособие для слушателей системы повышения квалификации и подготовки кадров. - Минск: БНТУ, 2002. – 263 с. 2. Борсук Н.В. Технология управления системами закупочной и реализационной деятельности предприятий. - МН.: ИООО "Право и экономика", 2003. - 174с. 3. Годин В.В., Корнеев И.К. Управление информационными ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 17. – М.: «Инфра –М», 1999. – 432 с. 4. Мильнер Б.З. Новые требования к построению организаций будущего [Электронный ресурс]. – 2006. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru>. 5. Румянцева З.П., Филинов Н.Б., Шрамченко Т.Б. Общее управление организацией: принципы и процессы: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 3. – М.: «Инфра –М», 1999. – 336 с. 6. Смирнова В.Г., Мильнер Б.З., Латфуллин Г.Р., Антонов В.Г. Организация и ее деловая среда: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 2. – М.: «Инфра –М», 1999. – 240 с.

УДК642.41.002.645

Демидов В.И., Костюкевич Е.Н

СИСТЕМА КОНТРОЛЯ СООТВЕТСТВИЯ КАЧЕСТВА ТОВАРОВ ТРЕБОВАНИЯМ РЫНКА

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

На первый взгляд все просто. Если изделие по своим технико-эксплуатационным характеристикам полностью перестало соответствовать требованиям рынка, то его никто не покупает. Например, пленочный фотоаппарат «Зенит», и об этом все знают и его производство прекращено.

Значительно сложнее установить частичное несоответствие технико-эксплуатационных параметров изделия требованиям рыночных сегментов. Изделие продается, но по значительно низкой цене по сравнению с ценой зарубежных аналогов. Например, масляной электрический радиатор «Каскад-1.25», выпускаемый в течение последних 15 лет без изменений, по своим технико-эксплуатационным параметрам значительно уступает импортным (таблица 1), но в 1,5-2 раза дешевле и поэтому имеет сбыт, хотя его параметры частично не соответствуют требованиям большинства потребителей и они покупают более качественные изделия по дорогой цене.

Таблица 1 – Технико-эксплуатационный параметры масляных электрорадиаторов и их цены

Модель	Каскад-1.25	UFESA RA -3420
Мощность, кВт	1,25	2,0
Масса, кг	20,0	10,0
Наличие терморегулятора	нет	есть
Дизайн	нормальный	отличный
Цена розничная, тыс. руб.	220,0	350,0

Анализируя данные таблицы 1 легко понять, почему материалоемкость отечественных изделий на 1000 долларов США в 3-5 раз выше, чем зарубежных. Кто же конкретно должен следить за частичным несоответствием потребительских характеристик товара требованиям рыночных сегментов, за соответствием уровня качества отечественных товаров с зарубежными аналогами?