



В данной статье предлагается системный подход к комплексному пониманию производительности и эффективности предприятия как открытой системы, которая проявляется на 7-ми уровнях, а также связанные с этим задачи правительства, общества и каждого человека на переходном этапе развития государства. Рассматриваются вопросы совершенствования стратегии производства, что связано с повышением производительности при организации системных отношений с учетом 12-ти детерминант как структурообразующих факторов и 12-ти этапов производственного цикла.

В период переходных процессов, низких темпов экономического роста производительность приобрела новый смысл как критический фактор развития. Это особенно ощущается в нашей стране, где возрастающий внешний и внутренний долг, отсутствие у населения четких перспектив развития и ценностной ориентации, делают будущее неопределенным для большинства граждан. Недостаточные инвестиции в экономическую и производственную сферу требуют эффективного использования трудовых ресурсов, что должно являться приоритетной стратегией развития в стране.

Производительность является той точкой, в которой цели и мотивация, квалификация и заинтересованность, технология и планирование, управление, научная и деловая окружающая среда сходятся и сплавляются воедино. Удачное их сочетание дает наибольшую производительность в определенных условиях. Поэтому в настоящее время в мировой практике, активно инвестируется развитие человека в самом широком смысле этого слова, что повышает общую культуру и образованность и влияет на производительность.

Необходимо признать и важность всех макроэкономических факторов, которые приносят свой положительный вклад в производительность, или ставят барьеры для ее роста. Это регулирующая роль государства, экономическая, социальная стратегия и политика ее осуществления, деловой цикл, степень международной интеграции, демографические и структурные изменения, природная среда.

Эффективность каждого предприятия основана на совокупной и оптимальной производительности труда и капитала. В итоге, это эффективность жизнедеятельности общества и страны в целом. Следовательно, важной ролью государства является обеспечение необходимой инфраструктуры и создание возможностей экономического

роста, приводя в оптимальное сочетание стимулирующие и регулирующие меры экономической политики. Инфраструктура подготовки людских ресурсов должна охватывать не только образование и профессиональную подготовку, как принято в настоящее время, а интегральное, системное образование, обеспечивающее развитие системного мировоззрения, культуры человека и возможность использования его творческого потенциала.

Важной задачей правительства является селективное стимулирование и своевременная переориентация капитальных вложений, эффективные программы субсидирования, изменения налоговой системы в динамике развития страны, трудового законодательства, обеспечение благоприятных условий для развития новых видов деловой активности, создание национальных и региональных центров по повышению производительности для решения следующих проблем:

- определение национальных целей и ценностных приоритетов, которые были бы одобрены одновременно и правительством, и предпринимателями и населением;
- проведение прикладных и мониторинговых исследований, экспертизы и анализа производительности и эффективности, системного консультирования, оказания помощи предприятиям в практическом внедрении новых форм и методов организации управления и производства;
- реализации программ обучения и повышения квалификации, ориентированных не только на повышение технического уровня и осведомленности о проблемах производительности и качества, но и системного мировоззрения персонала;
- развитие законодательства, регулирующего взаимоотношения между предприятиями, предприятием и работником, а также предприятием и государством, стимулирующего высокую производительность;
- создание в стране благоприятного климата, способствующего активности и вовлечению населения в процесс формирования национальных целей и целевых приоритетов и развивающих потребностей;
- создание национального механизма стимулирования производительности, через соответствующую политику на всех уровнях экономики страны и повышения роли таких экономических стимулов, как налоги, кредит, политика доходов и др.;
- популяризации культуры производительности в тесном сотрудничестве с системой образования и СМИ;
- обеспечение подготовки и переподготовки представителей администрации регионов, профсоюзов, руководителей различных уровней в области стимулирования производства, получения системной квалификации.

Мотивация и мобильность рабочей силы значительно возрастает в случае селективного, системного вмешательства государства в экономику с более гибкой стратегической направленностью в отношении системы развития культуры, образования и

профессионального роста каждого работника.

Однако место, где в действительности создается рост производительности, является предприятие, где все доступные ресурсы сходятся с целью производства продукции и услуг, а эффективность интегрального, комплексного функционирования отражается на производительности.

Чтобы повышать производительность, необходимо уделять внимание быстро изменяющейся окружающей среде и повышать способность предприятия не только адаптироваться к изменениям, но и быстро включаться в переходные процессы в обществе, мировом сообществе, осознавая их цель и причину. Предприятие, как открытая система, должно оперативно адаптироваться к изменениям, саморазвиваться на основе обучения в процессе изменений. Понимание сути изменений и управление ими на основе системного и комплексного управления, играет жизненно важную роль в повышении производительности.

Международная организация труда (МОТ) отмечает, что смысл повышения производительности заключается в том, чтобы работать более разумно, комплексно и системно достигать оптимального сочетания эффективности использования всех имеющихся ресурсов: трудовых, капитала, земли, материалов, информации, времени и др. [4, с.16]. Более высокая производительность означает достижение большего результата при тех же ресурсах или достижение более высокого уровня выхода продукции по объему и качеству при тех же затратах.

Производственный процесс – сложная адаптивная, находящаяся в непрерывном изменении социально-экономическая система. Взаимосвязи между трудом, капиталом и социально-организационной средой должны быть сбалансированы и скоординированы в единое целое. Улучшение производительности зависит от того, насколько верно определены и использованы группы факторов предприятия, связанные с 3-мя релятивными параметрами. Понятие производительности является комплексным, и это не только техническая или управленческая проблема, но и социальная. Общепринято, что:

Производительность = Выход продукции / затраты

Производительность может быть также определена как взаимосвязь между конечными результатами и временем, затраченным на их достижение. В этом случае

$$\text{Производительность} = \text{Выход продукции} / \text{цикл производства}$$

На производительность стимулирующее влияние оказывает и расширение пространства, охваченного продукцией предприятия. Следовательно,

$$\text{Производительность} = \text{Пространство реализации продукции} / \text{выход продукции}$$

Таким образом, производительность определяется оптимальным сочетанием трех релятивных параметров (пространство, время, энергия) [1, 29]:

- Структурной организацией пространства деятельности предприятия;
- Производственным циклом и циклом сбыта продукции (временной параметр);
- Степенью интеграции (совокупностью энергообменных процессов, расширяющих возможности предприятия).

Предприятие как открытая социально-экономическая производственная система подчиняется Универсальным закономерностям развития Систем. Следовательно, его структура – это собственно причинно-следственные отношения, которые предприятие формирует в окружающей среде.

Это и определяет проявление предприятия как открытой системы с 7-ю взаимообусловленными уровнями отношений [3, с.71], где (Рис. 1):

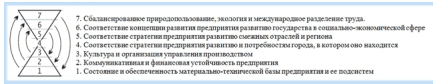


Рис. 1. Семь уровней системных отношений предприятия.

При этом существует двойственность направленности развития системных отношений предприятия, выраженная в вертикальных и горизонтальных связях, формирующих этапы развития:

1. Этап формообразования, формирования структуры;
2. Оптимизации взаимодействия структурных подразделений;
3. Управления процессами развития;
4. Переходный этап в новое качество.

Наступление каждого из этих этапов цикла характеризуется, по меньшей мере, изменением одного из 3-х релятивных параметров функционирования предприятия:

- пространства проявления в окружающей среде;
- ресурсов, выраженных в капиталовложениях и трудовых отношениях;
- производственного цикла выпуска продукции.

Развитие вертикальных управляющих и горизонтальных коммуникативных связей предприятия и его 7-ми уровней проявления должно быть оптимальным, гармоничным и любое отклонение от универсальных закономерностей приводит к снижению его эффективности и значительным потерям, неустойчивости и разрушению.

В результате формирования 7-ми уровней отношений проявляется цикличность поэтапного формирования структуры предприятия во времени в направлении его эффективного функционирования, вследствие чего образуются 12 детерминант (производственно-структурных элементов), через которые проводится управляющее решение, обуславливающее этапы развития производственного процесса [2, с.48] (Рис. 2):

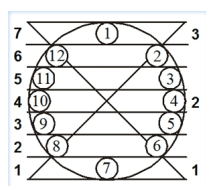


Рис. 2. Двенадцать структурообразующих элементов предприятия.

Исходя из этого, 12 детерминант предприятия как системы, характеризуют полноту развития его системных отношений и направленность их к эффективному формированию. Следовательно, эффективное комплексное сочетание 12 детерминант как групп факторов деятельности предприятия дает оптимальную производительность. При этом каждая последующая детерминанта включает наработанный уже опыт предыдущей и таким образом, проявляется действие Закона Преемственности и Подобия в построении систем.

1дет. – Целеориентированное структурообразование, проявленное как цель, проект предприятия, устанавливающий характер производственного процесса и создания организационного механизма.

2дет. – Система интеграции, т.е. установление системы взаимообусловленных отношений как прямых и обратных производственных связей между подразделениями предприятия, их организационного и материального обеспечения, в т.ч. кадрами и социальными факторами стимуляции труда.

3дет. – Целеориентированное управление как планирование и прогнозирование, создающие условия взаимообусловленности цикла производства продукции, услуг в подразделениях.

4дет. – Технологический процесс изготовления продукции, создание образцов продукции, услуг.

5дет. – Подготовительное производство, производство составных частей продукции, услуг и т.п. Детализация исполнительской части действий, конкретизация процесса выполнения производственного задания и управления подразделениями.

6дет. – Анализ и контроль эффективности и качества подготовительных производственных процессов, доукомплектация, формирование социальной инфраструктуры.

7дет. – Управление технологическим процессом. Усовершенствование действий и факторов исполнительской части производственного процесса, диспетчирование. Рационализация, оптимизация существующих способов производства.

8дет. – Сборочный процесс. Завершение комплектации.

9дет. – Проверка соответствия продукции требованиям нормативно-технической документации методами диагностики, тестирования, доводка продукции, наладка, стендовые испытания.

10дет. – Контроль качества готовой продукции, ее оценка, сравнение прогнозируемых и достигнутых целей.

11дет. – Реализация продукции и послепродажное обслуживание.

12дет. – Анализ результатов (в т.ч. финансовых) реализации цели производства и требований проекта, подготовка к новому производственному циклу, с учетом предложений по его коррекции, разработка мероприятий по оптимизации деятельности предприятия.

Анализ результатов по 12-ти детерминантам дает возможность оптимизации производства посредством:

- сокращения времени в новом цикле выпуска аналогичной по качеству и количеству продукции;
- увеличения количества выпускаемой аналогичной по качеству продукции;
- освоения новых видов продукции или повышения качества прежней при аналогичном ее количестве, а также оптимизации управления и управляемых подразделений.

Повышение экономической эффективности достигается в результате:

- создания на предприятии детализированной и взаимообусловленной управляющей схемы по этапам производственного цикла;
- конкретизации функций подразделений предприятия; их взаимообусловленности;
- более глубокого и осознанного включения работников в производство и управление, конкретизации каждым сотрудником общих и промежуточных целей;
- конкретизации вклада каждого работника в общий цикл совместной деятельности;
- уточнения и детализации должностных обязанностей, сфер ответственности каждого сотрудника;
- создания условий для реструктуризации производственного процесса в более конкретизированный, и поэтапно формирующий качество продукции производственный алгоритм;
- взаимообусловленности целей и программы предприятия с макроэкономикой и хозяйственным механизмом региона и страны.

Повышение объемов, качества и реализации продукции, улучшение ее потребительского спроса достигается за счет установления взаимообусловленности целей и программы

предприятия с целями и программой развития региона, страны. Также это дает возможность создания комплексного производственного цикла на основе самофинансирования всех структурных подразделений и внедрения аукциона услуг как рыночных отношений, в которых участвуют подразделения как внутри, так и вовне предприятия.

Социальный эффект достигается за счет уменьшения потерь рабочего времени снижения заболеваемости, улучшения психологического климата в коллективе, сокращения затрат фонда по социальному страхованию на оплату больничных листов, высвобождения средств фонда для проведения профилактических и оздоровительных мероприятий, повышения ответственности и инициативы каждого работника, повышения его самоактуализации, раскрытия творческих способностей, профессионального совершенствования.

Таким образом, эффективность и высокая производительность предприятия как системы достигается за счет совершенного организационного механизма управления посредством 12-ти детерминант производственного процесса, с внедрением коллективной стратегии и производственного самоуправления, повышения инициативы работников, творчества и раскрытия их способностей, повышения социальной и трудовой активности, самосознания, дисциплины, ответственности. Очевидно, что такая эффективность и производительность предприятия в равной степени необходимы государству, предприятию и каждому человеку, гражданину.

Необходимо иметь в виду, что потребители являются наиболее важными участниками процесса внедрения изменений. Таким образом, их потребности являются решающим фактором в планировании коммуникационной стратегии в обществе, как для предприятия, так и для государства.

Коммуникационная стратегия должна реализоваться на нескольких уровнях – на уровне лидеров общественного мнения или разработчиков экономической политики, членов социальных групп и широких масс, стимулируя их к развитию системного мировоззрения и активному включению в программы повышения производительности и эффективности.

Кроме того, коммуникация должна сфокусироваться на механизмах, обеспечивающих взаимодействие, интеграцию вышеупомянутых групп.

Процесс социальных изменений протекает быстрее, когда коммуникация служит внедрению организационных и технических новшеств и пробуждению устойчивого к ним интереса в обществе.

Информация, касающаяся повышения производительности, должна сфокусироваться на специфических целях и постоянно усиливаться по всем доступным каналам. Кроме того, в результате диалога и регулярного обмена информацией, формируется взаимное доверие между различными группами общества.

Очевидно, что совершенствование и развитие людских ресурсов играет более важную роль, чем любая другая экономическая функция, как в пределах стратегии развития предприятия, так и в пределах стратегии развития государства, т.к. техника никогда не сможет заменить человека. Также, по мере постоянного усовершенствования технологии, все более существенной является роль квалифицированных кадров с высоким уровнем образования и культуры, и как следствие, рост числа образованных, квалифицированных рабочих. Изменение социальных ценностей и установок требует от руководителей более высокой управленческой квалификации и системного мировоззрения.

Список использованной литературы:

1. В.А.Поляков. Универсология. – Мн.: ВЭВЭР, 2001. – 173 с.
2. В.А.Поляков. Теория управления мультифакторными нелинейными процессами по методу психосистемного анализа. – М.: Новый центр, 1999. – 102 с.
3. В.А.Поляков. Модели управления предприятием. Организационный механизм. – Мн.: ВЭВЭР, 2002. – 176 с.
4. И.И.Прокопенко. Управление производительностью. Практическое руководство. – К.: «Техника», 1990. – 319 с.

В.С.Ципуринда, к. э. н., доцент кафедры менеджмента
Киевского национального торгово-экономического университета