Записки Ленинградского ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции
и ордена Трудового Красного Знамени горного института им. Г.В.Плеханова,
том XC, 1981 г.

УДК 658.51/658.56

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЕДИНИЦЫ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЕЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ

А.М.ВДОВИЧЕНКО

Задачей управляющей подсистемы производственной единицы является осуществление целенаправленного воздействия на производственный процесс (управляемую подсистему) с целью выявления и реализации внутрипроизводственных резервов в процессе совершенствования производства. Очень важно выяснить, при каких условиях организация управления наиболее существенно влияет на использование производственных ресурсов.

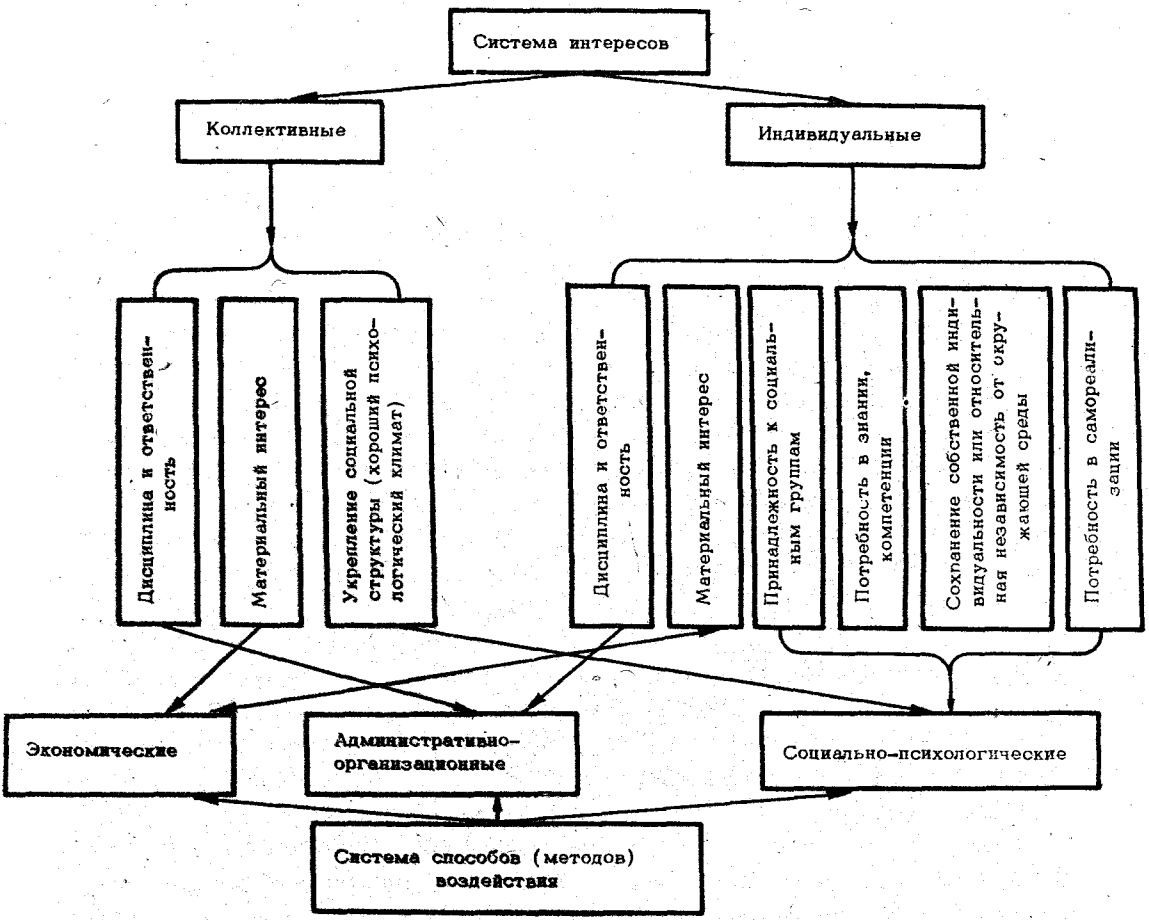
В связи с этим возникает необходимость в выработке показателей, характеризующих уровень организации системы и позволяющих видеть различия между более или менее организованными системами.

Особенностью управляющей подсистемы производственной единицы является необходимость осуществления целенаправленного воздействия на управляемую подсистему и подверженность ее воздействию со стороны более крупной системы, частью которой в силу иерархического построения организационных структур управления она является. Эта особенность должна отразиться в системе показателей, оценивающих уровень организации управления.

Содержание и методология определения организационно-технических характеристик системы управления и ее отдельных элементов в определенной степени освещены в литературе. Разработан ряд методик по оценке деловых, политических и личных качеств руководителей, рекомендованы показатели, характеризующие структуру управления. Однако обоснование состава показателей для оценки организованности системы управления на различных уровнях иерархии практически отсутствует. Поскольку каждый уровень управления имеет свои задачи, возможен различный подход к оценке организованности системы управления на различных уровнях.

Эффективность управления зависит от результата деятельности управляющей подсистемы. Поэтому целесообразно оценивать уровень организации управления на стадии получения результатов воздействия. Так как управляющее воздействие целенаправлено, то в управляемой подсистеме должен существовать объект, на который направлено воздействие. Таким объектом является система интересов.

Схема системы интересов и потребностей работников производственной единицы



Общественная собственность на средства производства при социализме привела к возникновению общенародного материального интереса. Коллективный труд привел к возникновению коллективного интереса. Сохраняется при социализме и индивидуальный интерес.

В производственной единице воздействие направлено на систему, состоящую из коллективных и индивидуальных интересов и потребностей, существующих в пределах общенародных (см.схему). Степень удовлетворения системы интересов может характеризовать уровень организации управления производственной единицы.

Основным экономическим законом социализма является наиболее полное удовлетворение материальных и духовных потребностей всех членов общества. В связи с осуществлением этого закона при социализме существует материальный интерес как у коллектива в целом, так и у индивидуального работника. В процессе производства появляется необходимость и возможность воздействовать на него с помощью экономических методов.

Степень удовлетворения материального интереса отдельного работника может быть оценена показателем роста средней заработной платы $K_{з.п} = V_ф / V_{пл} - 1$ (здесь $V_{пл}$ и $V_ф$ - соответственно плановая и фактическая заработная плата работника).

Коллективный материальный интерес может быть удовлетворен при росте эффективности производства, который может быть определен показателем роста производительности труда $K_п = П_ф / П_{пл} - 1$ (здесь $П_{пл}$ и $П_ф$ - соответственно плановая и фактическая производительность труда работника).

Коллектив людей трудится вместе для достижения цели, поставленной обществом перед данным коллективом. Из совместного труда вытекает необходимость подчинения индивидуальных интересов и интересов коллектива интересам общества в целом. Правильное сочетание дисциплины и ответственности в коллективе есть результат воздействия административно-организационных методов как на личность, так и на весь коллектив. Это воздействие принимает форму приказов и распорядительных актов.

Степень удовлетворения коллективного интереса в дисциплине труда и ответственности может быть оценена показателем, характеризующим оперативность аппарата управления

$$K_{о.у} = (C_ф - C_у) K_з K_н / K_з C_у ,$$

где $C_ф$ и $C_у$ - соответственно фактические и установленные сроки исполнения распоряжения; $K_з$ - коэффициент значимости этого распоряжения, по данным Института экономики Академии наук УССР, для распоряжений вышестоящих организаций $K_з = 1$, для распоряжений по предприятию $K_з = 0{,}8$ и по подразделениям $K_з = 0{,}6$; $K_н$ - коэффициент, учитывающий фактическое выполнение распоряжений, $K_н = M_ф / M_н$; $M_н$ и $M_ф$ - количество мероприятий, намеченных и фактически выполненных.

Качество выполнения управленческих функций $K_к$ характеризует индивидуальный интерес работника в дисциплине и ответственности. Оценивается качество выполнения функций показателем, который определяется потерями рабочего времени в подразделениях, вызванными несвоевременным или некачественным выполнением своих функций, $K_к = t / t_{см}$ (здесь t - потери времени вследствие плохого исполнения распоряжений; $t_{см}$ - сменный фонд времени в данном подразделении).

В связи с тем, что управление осуществляется людьми, возникает воздействие, связанное с отношениями, которые складываются между коллективами людей и в самих коллективах. Главной задачей этой группы воздействий является формирование коллектива и установление хорошего психологического климата.

Для оценки психологического климата коллектива может быть использован коэффициент спаянности коллектива $K_{сп} = 1 - N_в / (N_в + N_н)$, (здесь $N_в$ и $N_н$ - количество конфликтов, разрешаемых соответственно линейным руководителем высшего уровня и внутри коллектива).

Личные потребности человека, кроме материальных, можно характеризовать стремлением к общению, т.е. участию в каких-либо социальных группах, стремлению к знаниям, компетентности в каких-либо вопросах, стремлением

к самореализации, к утверждению собственного «я", стремлением к сохранению индивидуальности, т.е. к относительной независимости от социальных групп и окружающей среды.

Стремление к участию в данной социальной группе, какой является производственный коллектив, можно оценить коэффициентом текучести $K_т = P_{уб} / P_{сп}$ (здесь $P_{уб}$ и $P_{сп}$ - количество уволившихся работников и среднесписочная численность работников соответственно).

Степень удовлетворения потребности в знаниях можно оценить показателем, характеризующим средний уровень квалификации работника, $K_{кв} = A_{ср} / A_{max}$ (здесь $A_{ср}$ и A_{max} - средний и максимальный тарифный разряд соответственно).

Стремление личности к самореализации удовлетворяется его участием в общественной жизни коллектива, в изобретательской и рационализаторской деятельности.

Участие в общественной жизни можно выразить коэффициентом $K_0 = P_0 / P_{сп}$ (здесь P_0 - количество работников, имеющих общественные поручения и обязанности).

Участие в изобретательстве и рационализации можно определить коэффициентом $K_р = P_р / P_{сп}$ (здесь $P_р$ - численность работников, подавших рационализаторские предложения и получивших авторские свидетельства).

Сохранение относительной независимости от социальной среды можно учесть показателем, характеризующим уровень свободного времени, $K_{св} = 1 - (T_р + T_{пр})24$, где $T_р$ - время нахождения на рабочем месте в соответствии с режимом работы; $T_{пр}$ - время нахождения работников в пути, в нарядной и т.д.; 24 - количество часов в сутках.

Вся совокупность предложенных показателей позволит характеризовать уровень упорядоченности управляющей подсистемы. Очевидно, что чем выше этот уровень, тем эффективнее функционирует система.