

# Управление социально-экономическими системами

УДК 338.24 + 658.1  
ББК У9 (2) 30-21

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ДИСБАЛАНСОМ ЦЕЛЕВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

А.А. Алабугин, Д.А. Шагеев

Статья посвящена проблемам управления дисбалансом целевых характеристик развития социально-экономических систем. Авторами дано концептуальное представление процесса управления дисбалансом в континууме характеристик «дисбаланс-компромисс-консенсус». На его основе разработана концептуальная модель механизма управления дисбалансом целевых характеристик развития заинтересованных сторон предприятия.

*Ключевые слова:* дисбаланс, целевая характеристика развития, механизм управления, специальная функция управления дисбалансом, качество управления дисбалансом, социально-экономическая система, заинтересованная сторона.

Актуальность согласования целевых характеристик развития сложных систем типа (страновых, региональных, предприятий) определяется возрастанием значимости подходов обеспечения единства либо разделения ценностей по указанным уровням управления. В современной науке управления известен ряд общетеоретических подходов. Среди них известны методы описания иерархии целей применительно к конкретным действиям. Обычно выделяют три уровня иерархии: политика, стратегия, операция [3, 4, 6]. Дж. Марч и Г. Саймон [7] дифференцируют цели в зависимости от уровня абстракции по степеням удовлетворения потребностей (от исходного уровня существования до достижения степени самореализации человека в рамках предприятия). В данной статье авторы предлагают схему объединения теории мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера и Ф. Герцберга, с помощью которой возможно наглядно (рис. 1) представить результаты и этапы согласования индивидуальных ценностей с ценностями предприятия в процессе повышения уровня качества управления дисбалансом (КУД) целевых характеристик развития систем (ЦХР).

Разница между высоким и низким уровнями удовлетворённости потребностей в качестве жизни и соответствующих ЦХР рассматривается нами как составляющая резерва организационного развития. В долгосрочной перспективе достижение высоких степеней самовыражения личности, общественного признания возможно лишь при балансе индивидуальной, групповой и общей видов эффективности. Схема даёт возможность продемонстрировать направленность действия механизма управления дисбалансом на процессы повышения качества жизни и условий труда персонала предприятия. Говорить о

высоком уровне качества жизни применительно к личности (работнику) или об устойчивом развитии применительно к предприятию возможно только тогда, когда их ценности, цели, интересы и другие ЦХР противоположные по отношению друг к другу характеристики имеют степень компромисса либо, в идеале, консенсуса.

Степень компромисса либо консенсуса достижима при решении задачи рационального сочетания трёх составляющих ценностей устойчивого развития предприятия: высокого уровня баланса (УБ) предприятия (обеспечивает результативность деятельности в долгосрочном периоде) – экономическая краткосрочная эффективность текущей деятельности на высоком (номинальном) уровне (Унэф) – высокое качество выполнения функций управления как операционных зависимостей механизма управления дисбалансом. Показатель УБ является обратным по отношению к уровню дисбаланса (УД). Величина дисбаланса определяется расхождением ЦХР предприятия с аналогичными характеристиками других заинтересованных сторон (ЗС).

Цели и стратегии в пирамидальной модели роста баланса ЦХР по уровням иерархии обычно чередуются в логической концепции «зачем или что и – как». В данном исследовании чередование предлагается осуществлять в глобальной иерархической модели роста качества жизни в концепции устойчивого развития (рис. 2).

На каждом уровне необходимо регулирование дисбаланса ЦХР с той или иной степенью директивности. Так, на уровне 1 ценности мировой культуры могут быть представлены дисбалансом отличительных характеристик ценностей стран мира. Например, отличие «западных» и «восточ-



**Рис. 1. Интегральное представление баланса индивидуальных потребностей и уровня качества жизни как целевых характеристик развития**

ных» ценностей так или иначе приводит к дисбалансу в международных отношениях этих стран. Дисбаланс на уровне 2 обусловлен отличиями в потребностях существующих и грядущих поколений от уровня развитых стран мира. Нередко противоречия возникают на уровне 3 в мегасистеме «население-хозяйство-природа».

При необходимости формирования миссии страны в программе устойчивого развития необходимо было бы учитывать ЦХР всех трёх рассмотренных уровней, чтобы минимизировать уровень дисбаланса. На уровне 4 дисбаланс возникает из-за превышения показателей потребления над показателями доходов в федеральном масштабе, что оказывает негативное влияние на такие ЦХР, как качество жизни и состояние окружающей среды. Дисбаланс на уровне 5 проявляется в отличиях федеральных и региональных показателей развития. На уровне 6 дисбаланс возникает из-за разности нормативных и фактических ЦХР отраслей и предприятий по периодам.

Очевидно, что рассмотренные выше характеристики систем более высокого уровня могут быть отнесены к внешним факторам по отношению к системам более низкого уровня (в конце концов – к предприятию) как социально-экономической системе (СЭС) низшего уровня 7 для рассматриваемой модели. Для неё свойственны другие характеристики, приведённые по трём уровням внутриорганизационной иерархии (предприятие,

подразделение, работник) и этапам ниже рассматриваемой методологии повышения уровня КУД.

Факторы удовлетворения потребности в моделях А. Маслоу, К. Альдерфера, Ф. Герцберга включены в систему показателей управленческой оценки уровня КУД. Повышение уровня КУД определяется в исследовании как критерий успеха организационного развития предприятия. Уровень 7 глобальной модели роста баланса ЦХР представлен механизмом управления дисбалансом ЦХР предприятия. Он рассматривается нами как система операционных зависимостей типа «входы-факторы – процесс применения функций управления дисбалансом – выход, или результаты» (показатель качества и эффективности развития). Для эффективного управления дисбалансом ЦХР предлагается использовать дополнительные специальные функции управления дисбалансом (СФУД). Таким образом, глобальная модель позволяет определить место механизма управления дисбалансом ЦХР предприятия в общем инструментарии устойчивого развития рассматриваемой мегасистемы.

Для соответствия требованиям концепции долгосрочного устойчивого развития предприятию важно оценивать дисбаланс ЦХР предприятия и ЦХР заинтересованных сторон (ЗС). ЦХР внешних ЗС (поставщики, акционеры, кредиторы, государство, инвесторы, потребители, партнёры) и внутренних (персонал, менеджеры), их дисбаланс ока-

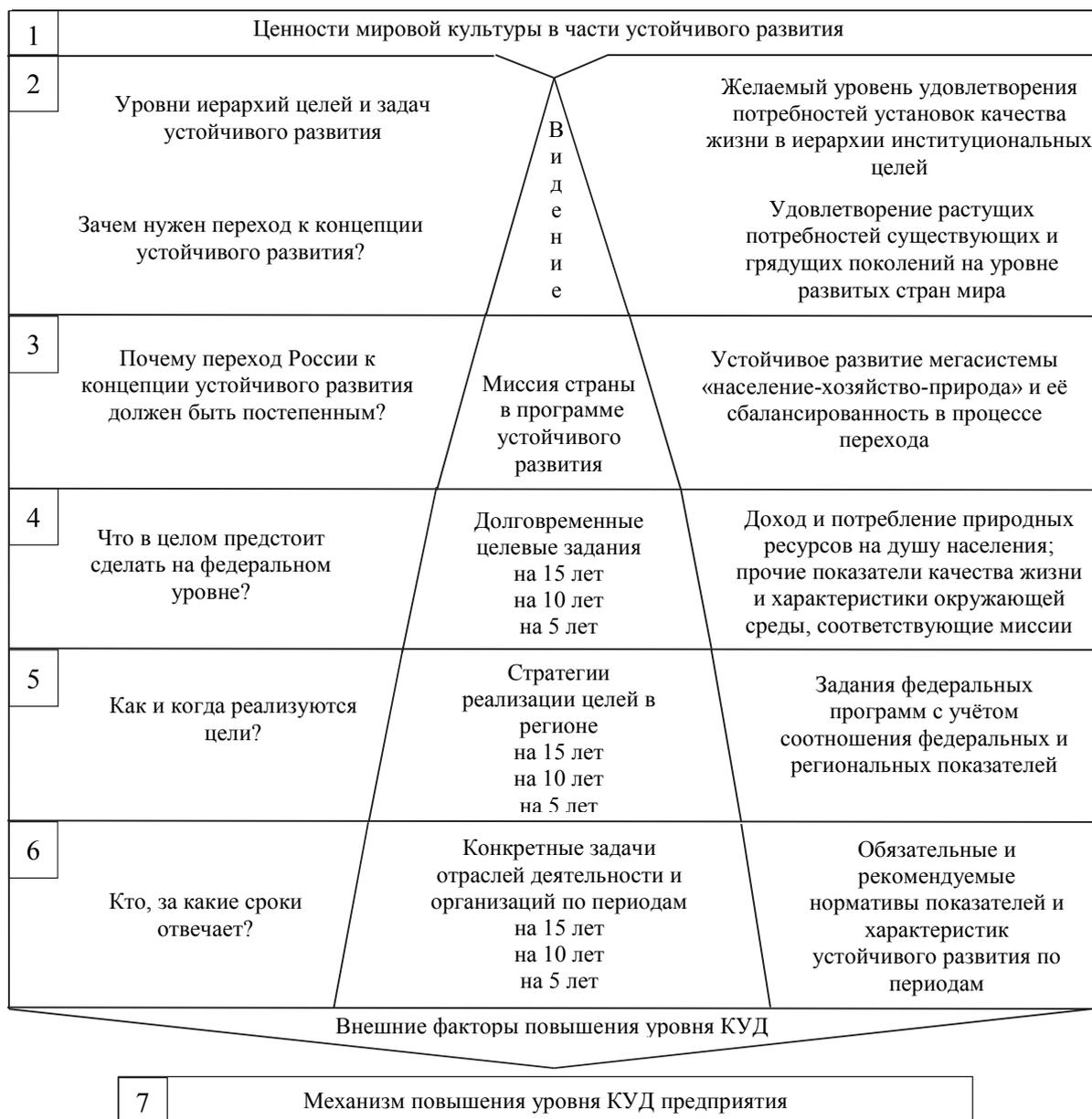


Рис. 2. Пирамидальная глобальная модель роста баланса целевых характеристик развития

зывает влияние на качество жизни персонала, темпы экономического развития и эффективность предприятия.

Первыми исследователями взаимоотношений ЗС были такие учёные, как Р. Акофф, Р.Э. Фриман, Т. Дональдсон, Л. Престон, Е. Ренман, Л. Ольшtedт и И. Янукайнен [5]. Они выявили, что, как правило, интересы ЗС направлены на повышение качества жизни людей, входящих в соответствующую группу как ЗС, на устойчивое развитие ЗС, накопление ими ресурсов. Основная причина появления дисбаланса интересов, выраженных в ЦХР предприятия и ЗС, связана с ограниченностью ресурсов (деньги, сырьё, материалы, время и т. д.). Очевидно, что для максимальной реализации собственных интересов каждой ЗС необходимо взаи-

модействовать с предприятием, находить компромисс или консенсус интересов. Поэтому целесообразно включить фактор «интересы» как виды ЦХР в системе показателей управленческой оценки уровня КУД.

В исследовании предлагается определить понятие целевой характеристики развития (ЦХР) как желаемое состояние выходов системы в результате управляемого процесса устойчивого развития предприятия с учётом интересов основных групп заинтересованных сторон. Понятия цель и ЦХР являются близкими, но всё же отличаются друг от друга. Более общий термин «ЦХР» должен включать в себя цели, интересы, ценности и некоторые другие характеристики целостной системы предприятия. Многоаспектность такого понятия прида-

## Управление социально-экономическими системами

ёт гибкость и универсальность ЦХР, появляется возможность использования ЦХР в механизме управления дисбалансом. Под внешними ЗС в настоящем исследовании понимается совокупность людей с общими интересами, которые формируют разные группы, организации, общества, институты (неформальные и формальные), прямо или косвенно извне взаимодействующие с предприятием. Применительно к предприятию это могут быть кредиторы, инвесторы, государство, партнёры, поставщики и другие ЗС. Внутренние ЗС – это совокупность людей, которые формируют разные группы внутри предприятия (отделы, подразделения, цеха, участки и т. д.). В сумме они представляются носителями интересов и целей предприятия в целом.

Инструментарий управления показателем – свойством УД СЭС, как результатом действия механизма и использования функции СФУД, считается в работе одним из средств достижения ЦХР по качеству жизни персонала предприятия. Формирование механизма управления дисбалансом

реализуется с использованием концепции устойчивого развития на основе СФУД и показателей её выполнения.

Известны специальные функции управления адаптацией предприятия к изменениям среды, предложенные, А.А. Алабугиным. Подфункция «управление развитием персонала» с показателями степени заинтересованности руководителей в продвижении идей подчинённых, степени наблюдаемости характеристики связи достижений и поощрений по уровням управления предприятием: высший – руководители высшего звена, средний – руководители среднего звена, низший – прочий персонал. Подфункция «формирование стратегии устойчивого развития» с показателями степени результативности долгосрочных планов развития на предприятии, степени сбалансированности характеристик поведения при наличии конкуренции подразделений в реализации целей развития предприятия – конфликтная, компромисс, высокая и другие показатели [1, 2]. Однако для формирования функционирования механизма управления

Показатели планировании оценки СФУД

№ п/п	Наименование СФУД	Показатели оценки и планирования качества выполнения СФУД как ЦХР
1	Формирование ЦХР по критериям уменьшения или сохранения дисбаланса (У1)	1.1. Степень стимулирования модернизации деятельности предприятия. 1.2. Степень известности проблем развития подразделений менеджерам предприятия. 1.3. Возможность прогнозирования и моделирования негативных последствий дисбаланса ЦХР: – в формализованных расчётах; – на уровне структурного подразделений; – на уровне предприятия ...
2	Контроль изменений ЦХР ЗС (У2)	2.1. Уровень конфликтности в системе управления предприятием на уровнях: – предприятие; – структурное подразделение. 2.2. Понимание целей и планов развития предприятия персоналом: – рабочий персонал; – служащий персонал; – менеджеры. 2.3. Устойчивость ЦХР предприятия к воздействию внешних и внутренних факторов среды (ЗС): – медленных; – быстрых; – предсказуемых; – непредсказуемых; – сложных; – структурное подразделение ...
...		
10	Регулирование дисбаланса финансовых характеристик (У10)	10.1. Степень согласованности интересов предприятия и ЗС «инвестор». 10.2. Степень согласованности интересов предприятия и ЗС «кредитор». 10.3. Степень согласованность интересов предприятия и ЗС «акционер/собственник»...



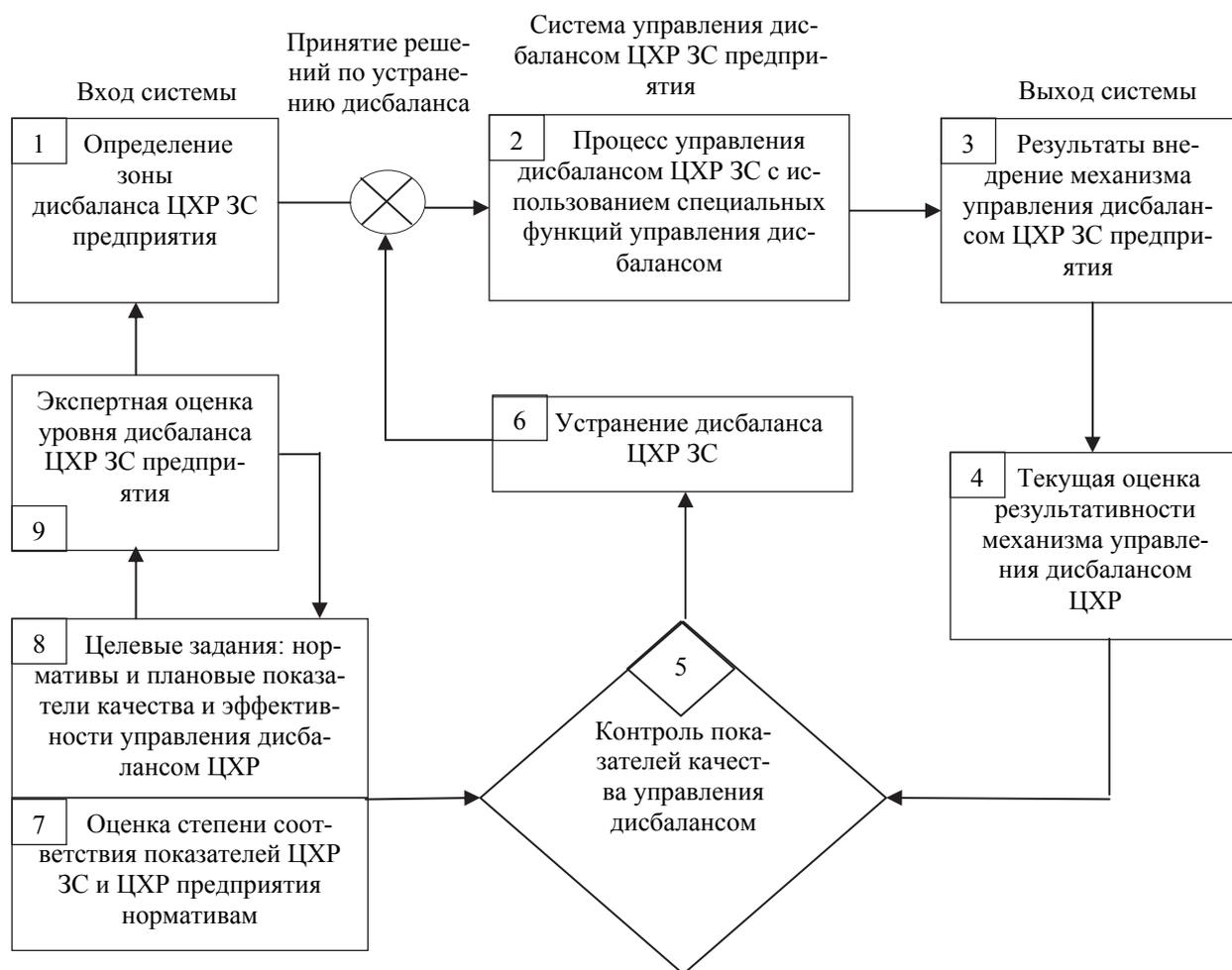


Рис. 4. Принципиальная модель механизма управления дисбалансом ЦХР ЗС

либо максимальных показателей на основе формируемого в ней механизма управления дисбалансом. Следует учесть объективную разнонаправленность процессов по критериям сбалансированности и эффективности в краткосрочном и долгосрочном периодах. Переход от исходного состояния системы при неудовлетворительных показателях дисбаланса и эффективности, низких показателях качества управления развитием предприятия и максимальных неиспользованных резервах повышения качества к более высоким осуществляется циклически в контуре управления специального механизма управления и 9-ти его операционных подсистемах.

Под механизмом управления дисбалансом в настоящем исследовании понимается совокупность средств и методов управления процессом дисбаланса ЦХР предприятия и ЦХР ЗС. Назначение механизма управления дисбалансом ЦХР ЗС состоит в реализации таких процессов развития, которые должны обеспечить практически приемлемое выполнение трёх критериев: рост показателей сбалансированности ЦХР ЗС, обеспечение эффективности предприятия как в краткосрочном, так и долгосрочном периодах. Эффективность ис-

пользования механизма управления дисбалансом ЦХР выявляется в снижении экономических потерь от запаздывания в реагировании на изменения факторов среды и результатом снижения дисбаланса и повышения качества управления предприятием.

Таким образом, в статье рассмотрены некоторые результаты диссертационного исследования по теме управления дисбалансом целевых характеристик развития промышленного предприятия. В частности, представлены концептуальные основы управления дисбалансом ЦХР СЭС. Такие типы СЭС, как страны, регионы, предприятия стремятся к максимально возможному снижению УД, так как в них дисбаланс выражен разностью ценностей, целей, интересов и других характеристик субъектов. Непрерывное их регулирование является основным инструментом, способствующим снижению уровня конфликтности. Как правило, чем ниже УД, тем эффективнее реализуются такие ЦХР, как качество жизни людей, устойчивость процессов их взаимодействия друг с другом. Приемлемый показатель УД возможен при компромиссе или консенсусе ценностей, интересов, целей и т. д. Только в этом случае имеет смысл говорить

об устойчивом развитии СЭС в целом. Авторами предложены десять СФУД и соответствующих показателей, посредством которых менеджеры предприятия смогут управлять дисбалансом ЦХР предприятия. Регулирование показателей выполнения СФУД обеспечивает высокий уровень КУД и снижения дисбаланса.

Введены новые понятия «ЦХР», «ЗС», «дисбаланс ЦХР предприятия и ЦХР ЗС», «механизм управления дисбалансом». Дано концептуальное представление процесса управления дисбалансом в континууме «дисбаланс-компромисс-консенсус». На его основе разработана принципиальная модель механизма управления дисбалансом ЦХР ЗС предприятия.

#### Литература

1. Алабугин, А.А. *Управление сбалансированным развитием предприятия в динамичной среде. Книга 2: Модели и методы эффективного управления развитием предприятия: монография* / А.А. Алабугин. –

Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 345 с.

2. Алабугин, А.А. *Управление сбалансированным развитием предприятия в динамичной среде. Книга 1: Методология и теория формирования адаптационного механизма развития предприятия: монография* / А.А. Алабугин. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 362 с.

3. Ансоф, И. *Стратегическое управление: учеб. пособие для вузов* / И. Ансоф; пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. – 156 с.

4. Вольтерра, В. *Математическая теория борьбы за существование* / В. Вольтерра. – М.: Наука, 1976.

5. Зуб, А.Т. *Стратегический менеджмент: учеб. пособие для вузов* / А.Т. Зуб. – М.: Проспект, 2007. – 415 с.

6. Мескон, М. *Основы менеджмента: учебник для вузов* / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992.

7. March, J. *Decisions and Organizations* / J. March. – New-York: Basil Blackwell, 1988.

**Алабугин Анатолий Алексеевич.** Доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Международный менеджмент», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – управление сбалансированным развитием предприятия в динамичной среде. Контактный телефон: (351) 267-92-49.

**Шагеев Денис Анатольевич.** Преподаватель, аспирант заочной формы обучения кафедры менеджмента, Русско-британский институт управления (г. Челябинск). Область научных интересов – управления дисбалансом целевых характеристик развития промышленных предприятий. Контактный телефон: (8-812) 297-81-01. Email: denishageev@yandex.ru

## CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF MANAGEMENT OF TARGET CHARACTERISTICS DEVELOPMENT IMBALANCE IN SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

**A.A. Alabugin, D.A. Shageev**

The article discusses problems of management of target characteristics development imbalance in social and economic systems. The authors give a conceptual representation of management process of imbalance in the continuum of “imbalance-compromise-consensus” characteristics. On its basis the authors develop a conceptual model of management mechanism of imbalance of development target characteristics of an enterprise’s interested parties.

**Keywords:** *imbalance, development target characteristic, management mechanism, special function of imbalance control, quality of imbalance control, social and economic system, interested party.*

**Anatoly Alekseevich Alabugin.** Doctor of economics, professor, head of International Management Department, South Ural State University (Chelyabinsk). Research interests – management of the balanced development of an enterprise in the dynamic environment. Contact phone number: +7 (351) 267 92 49.

**Denis Anatolyevich Shageev.** Lecturer, postgraduate part-time student of Management Department, Russian-British Institute of Management (Chelyabinsk). Research interests – management of imbalance of industrial enterprises development target characteristics. Contact phone number: +7 812 297 81 01. Email: denishageev@yandex.ru.

*Поступила в редакцию 20 ноября 2012 г.*