

*Ф.Я. Леготин, канд. экон. наук, доцент,
УрГЭУ, Екатеринбург,
Е.А. Попова, канд. экон. наук, доцент,
УрГАФК, Челябинск,
Г.Н. Пряхин, канд. физ.-мат. наук, доцент,
Челябинский госуниверситет, Челябинск*

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ МОДЕЛИРОВАНИЯ И РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ВЛАСТИ МЕНЕДЖЕРА АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА

Исследованы процессы моделирования и реструктуризации власти менеджера ОАО с позиций системного подхода. Приведена классификация силы власти и механизм изменения организационной культуры власти с учетом стадий развития общества.

Проблема моделирования и реструктуризации власти менеджера является актуальной при всех условиях и результатах хозяйствования. Влияние внешней среды предусматривает ответную реакцию предприятия, связанную с реструктуризацией власти менеджера. Процесс моделирования данной реструктуризации способствует комплексному решению вопросов социально-экономического оздоровления акционерного общества (предприятия) и адекватной реакции на изменения внешней среды.

Организационно-экономические, социальные процессы, осуществляемые в стране, определяют, прежде всего, характер, особенности властных отношений внутри предприятий. Это касается вопросов организации и структуры экономической власти.

На способность акционерного предприятия адаптироваться к изменениям внешней среды, а следовательно, и развиваться влияют определенные модели власти. По мнению П. Друкера, в каждой из них определены проблемы, поиск альтернативы [1]. При этом сбор данных и установление оценочных критериев выступает в качестве средств, используемых властью для того, чтобы решение было принято в чью-либо пользу.

Акционерные предприятия, по мнению Р. Коуза, существуют с целью ликвидации рыночных традиций и экономии на трансакционных издержках. Если же властные отношения внутри предприятия этого не обеспечивают, то осуществляется возврат к услугам открытого рынка [2].

В современных условиях важна функция делегирования власти. Во-первых, это связано с тем, что на акционерном предприятии фактически власть распределяется внутри определенной группы. И, во-вторых, благодаря делегированию власти можно концентрировать внимание на наиболее важных участках менеджерской работы, связанной со стратегическим планированием и предвидением будущих запросов внешней среды, для обеспечения достаточно прочной экономической безопасности и надежности хозяйственной деятельности.

Власть как социальное отношение трудно поддается формализации и

проявляет себя скорее опосредованно, через косвенные признаки, что в большей степени усиливает актуальность проблемы состава и структуры экономической власти на акционерном предприятии.

В экономической теории вопросы власти рассматриваются в качестве основных. При этом сама власть подается не в чисто политическом, а в более широком социологическом ключе - как отношения господствующих и подчиненных групп. Проблемы власти изучаются также психологами и специалистами по управлению в России. Однако успехи в этом плане пока незначительны, это объясняется тем, что административно-командный стиль управления страной не предусматривал никаких иных форм власти.

Иное дело в странах с развитой рыночной экономикой. В них разнообразным вопросам власти уделяется большое внимание. В качестве примера можно привести таких авторов, как А. Вильямсон, П. Дизель, П. Друкер, Р. Маккинли, Д. Меканик, Г. Мильор, Р. Таунсенд, Д. Фуллер и другие. Их работы посвящены оценке значимости власти при управлении персоналом.

Обращают на себя внимание и работы других ученых-экономистов. Они посвящены в основном вопросам связи справедливости и власти, а также власти рынка и власти на рынке некоторых предприятий. Р. Пиндайк и Д. Рубинфельд называют эту власть монопольной и монополистической [3].

По справедливому мнению некоторых авторов, экономическая наука нередко рассматривает предприятие как своеобразный «черный ящик». Это касается вопросов моделирования экономической власти и оценки резервов ее реструктуризации и связано с тем, что в России нет значительных успехов в теоретическом и практическом освоении менеджмента. За годы монопольного господства командно-административной системы управления сформировалась психология подозрительного отношения к менеджменту с присущими ему принципами децентрализации, автономии, мотивации. Кроме того, недостаточное внимание уделялось проблемам научной подготовки специалистов по организации и управлению хозяйственной деятельностью.

Рост конкуренции между предприятиями разных форм собственности в рыночной экономике способствует повышению интереса к культуре управления (менеджмента). Культура менеджмента определяется такими базисными факторами, как тип собственности, форма государственного устройства, степень развития рыночных отношений. Его культура также связана и с моделированием власти на предприятии.

Степень разработанности рассматриваемой проблемы является низкой. Это касается как России, так и многих других стран. К.К. Сиио по этому поводу пишет следующее: «К сожалению, за редким исключением американские управляющие часто ставят знак равенства между лидирующей ролью корпорации и личной властью. Они видят себя в роли абсолютных монархов своей компании, обладающих всеобъемлющим правом принятия решений» [4].

Исключением является Германия, ее опыт в обучении руководителей предприятий основам Гарцбургской модели делегирования власти (полномочий и ответственности). Эта модель, разработанная Р. Хеном и Г. Беме, находит все большее применение в нашей стране (в рамках программы «Евро-

менеджмент»). Это связано с тем, что перестройка сознания руководителей российских компаний, их объективная потребность в современных эффективных методах управления позволяет раскрепостить инициативу и предприимчивость человеческого капитала.

Данная программа разработана в Академии народного хозяйства при Правительстве РФ С.О. Календжяном при активном участии Г. Бёме [5].

Говоря о степени исследованности проблемы, следует также подчеркнуть, что ряд идей, составляющих основу Гарцбургской модели, нашли свое развитие в японской модели управления компаниями «Line-production» [6].

Вместе с тем еще недостаточно исследованы вопросы моделирования власти менеджера. Их круг значительно шире освоения метода управления путем делегирования полномочий и ответственности. Именно это и определило выбор темы, постановку цели и задач, структуру и логику исследования.

Под властью в самом широком смысле слова понимается способность субъекта навязывать свою волю другим людям, распоряжаться и управлять их действиями, используя насильственные и ненасильственные средства и методы. Такого рода субъектом, прежде всего, является государство, главной задачей которого является обеспечение порядка в стране, неукоснительность следования всеми гражданами ее законов.

Как справедливо отмечают некоторые авторы, организационные структуры, применяемые сейчас в экономике, всегда зависели от социальных и экономических идей государства и общества на конкретном историческом этапе. Отмеченное, прежде всего, касается властных отношений внутри предприятия.

Существует определенный диапазон власти менеджера, определяемый его возможностями в формальных и неформальных отношениях, которые в обобщенном виде называются влиянием. Наличие такого диапазона приводит к несовпадению (в одном лице) лидера и менеджера – реального руководителя. «Диапазон власти» (ДВ) включает в себя следующие факторы: частоту выражения подчиненными своего несогласия с мнением руководителя, количество работников, предпочитающих демократический (консультативный) стиль управления директивному (автократическому), количество работников, считающих, что стиль их непосредственного руководителя все-таки относится к директивному (автократическому).

Модель власти менеджера акционерного общества определяется максимизацией материального и психологического дохода и включает в себя пять составных частей: расходы на персонал, размеры инвестирования, менеджерский доход, контроль на локальном рынке товаров и услуг, уровень экономической безопасности. Системное представление процессов реструктуризации экономической власти приведено на рисунке.

Следует отметить три качества менеджера, связанные с экономической направленностью его деятельности. Во-первых, он обеспечивает экономическую эффективность работы акционерного предприятия (в соответствии с тремя функциями: обеспечивающей, производственной и маркетинговой). Во-вторых, менеджер обеспечивает надежность производственно-коммерческой

деятельности (в соответствии с функциями: социальной, технической и финансовой). И, в-третьих, менеджер – это создатель систем (и, прежде всего, за счет функции экономической безопасности предприятия). Обеспечение этой функции, кроме того, укрепляет и его власть.

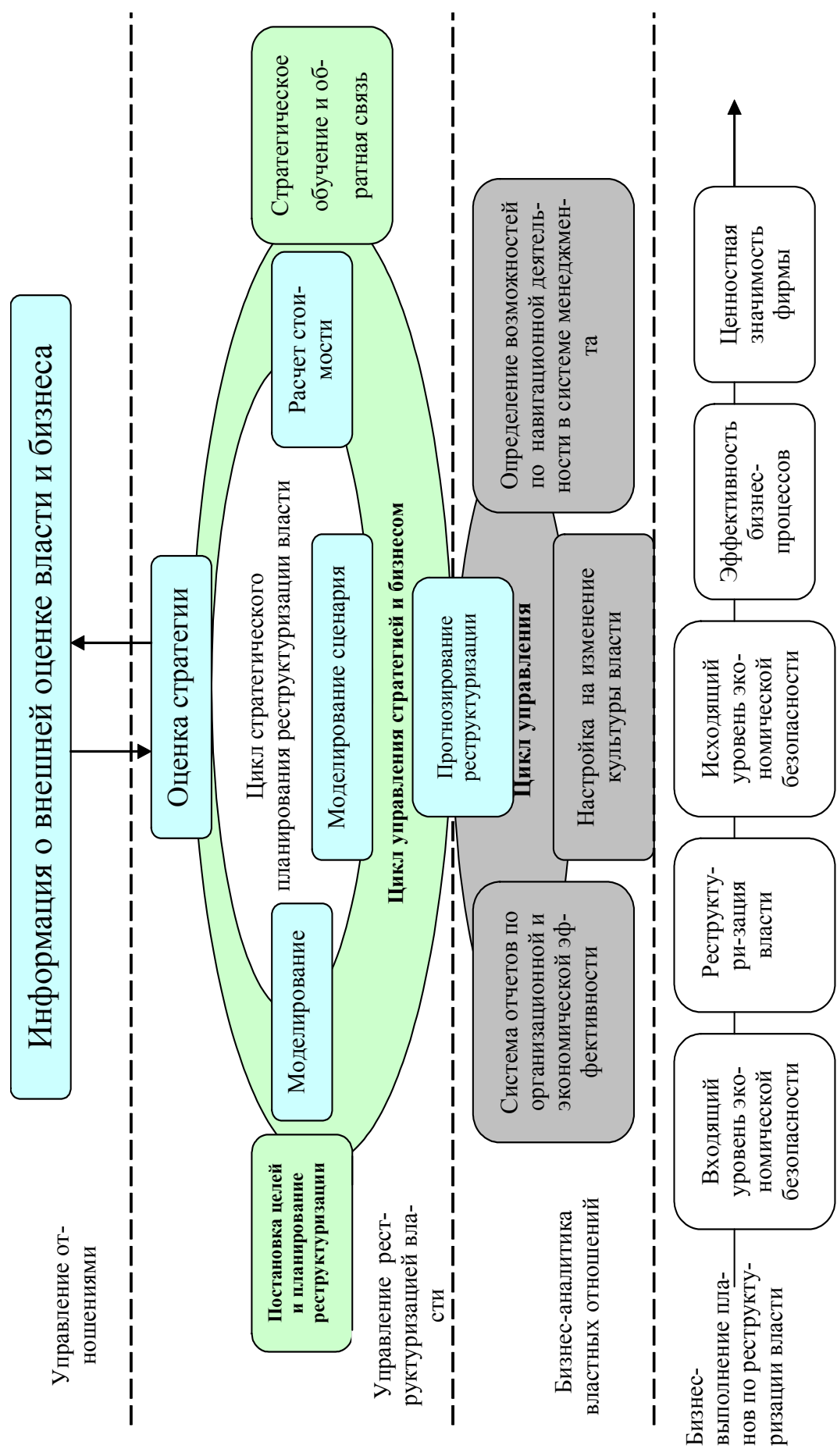
По сути дела процесс делегирования власти на предприятии – это процесс изменения организационной культуры (передача задания и власти подчиненным, которые принимают на себя ответственность за эти виды деятельности).

Делегирование полномочий имеет свою технологию. Речь в данном случае идет о следующих существенных действиях линейного руководителя.

1. Предписание обязанностей непосредственным подчиненным. Обязанности – это поручения, которые работники должны осуществлять по заданию своего линейного руководителя, однако он все равно остается ответственным за выработанные им предписания своим подчиненным.

2. Предоставление власти подчиненным, необходимой для выполнения делегированных обязанностей. Это нужно для того, чтобы принимать решения по расходованию ресурсов, обязательных для осуществления новых обязанностей.

3. Ответственность подчиненных за успешное выполнение предписанных обязанностей. При этом важно, чтобы оплата труда соответствовала ущербу, который может наноситься той или иной категорией менеджеров. На всех трех уровнях иерархии (высшем, среднем и низшем) должен соблюдаться принцип равенства: власть – ответственность (см. рисунок).



Системное представление процессов реструктуризации экономической власти

В соответствии с моделью механизма реструктуризации власти на акционерном предприятии эффективность данного процесса подразделяется на два вида: организационную и экономическую. Каждая из них, в свою очередь, определяется наличием организационно-экономических и социально-психологических условий, обеспечивающих возможность реструктуризации власти менеджеров акционерного предприятия.

Обобщая, можно отметить, что делегирование полномочий вытекает из важнейшей закономерности управленческой деятельности: ее централизации и децентрализации. Оптимальное сочетание в этом плане означает необходимость распределения задач, функций и полномочий: прав и ответственности по уровням иерархии управления [7,8].

Библиографический список

1. Друкер П. Как выйти в лидеры: пер. с англ. / П. Друкер. М.: Book Chamber International, 1992. 237 с.
2. Коуз Р. Природа фирмы. Теория фирмы: пер. с англ. / Р. Коуз. СПб.: Экономическая школа, 1995. 190 с.
3. Пиндайк Р. Микроэкономика: пер. с англ. / Р. Пиндайк, Д. Рубинфельд, М.: Дело, 1992. 510 с.
4. Сно К.К. Управленческая экономика: пер. с англ. / К.К. Сно. М.: ИНФРА-М, 2000. 671 с.
5. Бёме Г. Теория и практика делегирования полномочий и ответственности в рамках компании / Г. Бёме, С. Календжян; под ред. О.Д. Проценко. М.: ИД «МЕЛАП», 2002. 200 с.
6. Савченко В.В. Гарбургская модель управления предприятием / В.В. Савченко // сб. научно-практ. конф. Тюмень: ТГСХА, 2002. С. 56-58.
7. Пряхин Г.Н. Оценка резервов реструктуризации власти и выбор путей их реализации / Г.Н. Пряхин, В.В. Савченко // сб. науч.-практ. конф. Челябинск: ЧГУ, 2003. С. 38-40.
8. Леготин Ф.Я. Управленческая экономика фирмы / Ф.Я. Леготин, А.Н. Попов. Екатеринбург: УрГЭУ, 2005. 355 с.