



Вопросы управления по целям рассматривали в своих работах зарубежные ученые: Г. Андерсон, Э. Джонс, Т. Карлин, С. Майерс, Ш. Миллз, Дж. Сигел, Хан Д., Дж. Шим и др., которые явились основоположниками данного направления. В последние годы данная проблематика заинтересовала российских авторов: Е.А. Ананькина, ИИ.Т. Балабанова, И. А. Бланка, И.М. Волкова, О.Н. Волкова, А.М. Карминского, Т.Б. Крылова, Н.И. Оленева, Ю.Б. Пронина, Р.К. Раджабова, В.Н. Самочкина, Е.С. Стоянова, С.А. Терехова, А.В. Чернова, А.Д. Шеремета, Т.В. Шишкова и др., поскольку эффективное организационно-целевое управление дает возможность предприятиям «выжить» в современных непростых условиях посткризисного развития экономики.

Разработка и обоснование теоретико-методологических положений в сфере управления по целям основывается как на всестороннем изучении теоретических основ менеджмента, так и на анализе, систематизации и обобщения имеющегося опыта передовых отечественных и зарубежных организаций.

Организационно-целевое управление представляет собой один из важных факторов функционирования и развития предприятия в рыночных условиях хозяйствования. Данная деятельность имеет тенденцию к совершенствованию согласно объективным требованиям рынка: производства и реализации товаров или услуг, усложнением и диверсификацией хозяйственных связей, усилением роли потребителя в формировании экономических и эстетических параметров продукции, критериев предоставления сервисной услуги. Важную роль играют также изменения в организационных формах и характере деятельности предприятий, повышение значения глобализации и интеграции в мирохозяйственных связях[1].

Организационно-целевое управление оказывает существенное воздействие на обеспечение эффективности производства на основе интенсификации. По мере развития рыночной экономики совершенствуются методы планирования, усложняются его задачи[2].

В целом, в системе управления по целям накоплен значительный опыт организации процесса целеполагания, методологии целеполагания и контроля показателей[3].

Сущность управления по целям заключается в обосновании целей и способов их достижения на основе выявления системы взаимосвязанных задач, работ, а также определение эффективных методов и способов использования всех видов ресурсов предприятия, необходимых для выполнения этих задач.

Известно, что управление - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля. Соответственно, организационно-целевое управление - это естественная составляющая управления (менеджмента) Его можно определить как умение определить цель организации, конечные результаты ее деятельности и ресурсы, необходимые для достижения этих целей[4].

В общем, можно отметить, что организационно-целевое управление - это сознательная волевая деятельность для определения целей предприятия, ресурсов для достижения этих целей и прогнозирования результатов[5].

Такое определение сущности управления по целям, приемлемо как для централизованной, так и рыночной экономики. Во внутрифирменном управлении сознательная деятельность менеджеров формирует внутренние цены (если они разрабатываются), объемы производства и все другие показатели деятельности предприятия и его подразделений. Такая практика позволяет сводить к минимуму отрицательные последствия рыночной среды, устраняет те затраты, которые фирма неминуемо бы несла, если бы действия внутри предприятия осуществлялись на основе спроса и предложения. Однако все это не означает, что в содержании управления по целям в условиях централизованной и рыночной экономики нет разницы. Отличие определяется тем, что стоит «за порогом фирмы», на входе и выходе. Для предприятия, которое работало в условиях централизованного управления по целям, «за порогом» действовала широко разветвленная система планирования, которая имеет непосредственное влияние на содержание и методы управления по целям всей деятельности предприятия[6].

Фирме, которая действует в условиях рыночной экономики, «за порогом» необходимо строить отношения с другими субъектами рыночного отношения, которое в определенной степени поддаются сознательной деятельности, а значит и планированию. Но в основе этих отношений находятся законы рынка, формирование цены, качества и количества товаров на основе спроса и предложения[7].

Отличие в действиях предприятий, которые находятся в разных системах, лучше всего проследить на механизмах, которые решают широкий круг жизненно важных

задач в общественном производстве, обмене и распределении.

Одна из важнейших функций рынка - информационная. Через постоянно скользящие цены товаров и услуг, процентные ставки на кредит и т.п. рынок участникам производства дает объективную информацию про общественные необходимые затраты производства, качество и ассортимент тех товаров и услуг, которые каждый продает или покупает[8].

Организационно-целевое управление как процесс возникло в конце девятнадцатого века для конструирования или перепроектирования определенных пространственных построений. В частности, для модернизации и трансформации крупных городов и проектирования сложных систем железнодорожного транспорта. Существует также более поздняя традиция в сфере управления по целям, которая уходит корнями в широкомасштабное экономическое планирование на уровне отдельных регионов и страны.

Процессы освоения географического пространства, создания сложных конструкций и промышленной продукции имеют тенденции к ориентации на конечные результаты. Организационно-целевое управление способствует описанию построения новых конфигураций, производственно-хозяйственных целей, которых необходимо достичь, или замысла очередной кампании. Поэтому издавна люди, занимающиеся организационно-целевым управлением, обращали внимание в первую очередь на конечный результат, а не на процесс[9].

Таким образом, сейчас вполне очевидно, что для обеспечения качественного управления по целям деятельности предприятия система целеполагания должна быть как-то связана с результатом своей работы: каким-либо образом отвечать за обоснованность и эффективность плановых показателей.

В развитом рыночном хозяйстве стоимость товаров и услуг определяется не индивидуальными затратами товаропроизводителей и не их личностно-качественными характеристиками, как было в начале обмена. В процессе внутриотраслевой и межотраслевой конкуренции рынок, с одной стороны, постоянно проявляет средневзвешенные затраты всей совокупности производителей данного типа, а с другой - конечный спрос на разные альтернативные товары подобного назначения[10].

Вследствие такого взвешивания и в плане затрат производства и с точки зрения структуры спроса - стихийно, вне влияния производителей и покупателей того ли другого вида товара, определяется его рыночная (или общественная) стоимость.

На ее основе в зависимости от состояния спроса и предложения формируются оптовые, розничные и другие цены (в условиях свободной конкуренции)[\[11\]](#).

Эта информация позволяет каждому предприятию постоянно сверять собственное производство с условиями рынка и раньше времени принимать меры относительно снижения своих индивидуальных затрат или повышения качества продукции, изменения его ассортимента и т.п. Итак, обеспечивается непрерывный технический прогресс всего общественного производства[\[12\]](#).

Отличия рынка и системы централизованного управления, безусловно, обуславливают соответствующую специфику планирования деятельности коммерческих структур в условиях рыночной экономики. В основе этих отличий находится негосударственная форма собственности. Коммерческие предприятия отвечают за результаты своей хозяйственной деятельности, как правило, всем своим имуществом. Им никто не устанавливает показатели объема производственной деятельности, прибыли, затрат, производительности труда. Они работают не на «показатели от достигнутого уровня», а на эффективность производственной деятельности, конкуренция заставляет их принимать реальные меры относительно снижения затрат материальных и трудовых ресурсов, обновление продукции, обеспечение ее конкурентоспособности.

В специальной литературе приводится много трактовок управления по целям. Так, указывается, что это комплексное понятие, являющееся результатом взаимодействия всех элементов системы отношений организации, характеризующееся рядом показателей, выражающих систему планирования наличия, размещения и применения ресурсов[\[13\]](#).

Организационно-целевое управление представляет собой унифицированный, интегрированный и понятный план, сформированный таким образом, чтобы обеспечить достижение целей организации[\[14\]](#).

Организационно-целевое управление представляет собой формулировку целей организации, а также ее намерений, программы, политики и методов их последующего достижения[\[15\]](#).

Организационно-целевое управление является не только инструментом обоснования, формирования и реализации долгосрочных целей и соответствующих задач производственного, экономического, научно-технического, организационного и социального характера, причем не только как фактор, регулирующий деятельность компании до тех пор, пока обозначенные цели и задачи не будут

реализованы, но также и как средство связи компании с внешней по отношению к компании средой.

Под организационно-целевым управлением понимают систему мероприятий, которые направлены на закрепление компании и ее товаров на рынке, обеспечивая достижение основных целей – получение необходимой нормы прибыли. При этом потребитель должен быть удовлетворен деятельностью компании, отдавая при покупке предпочтение именно ее товарам[16].

Обобщение исследований и научных работ по технологии построения управления по целям предприятия позволяет сделать вывод, что для достижения поставленных целей и конкурентоспособного роста творчество, интуиция и умение разработчиков «видеть будущее» играет не меньшую роль, чем известные алгоритмы и формулы.

И хотя применение научного подхода (в частности научного менеджмента) не упрощает рассмотрение конкретной проблемы, но это позволяет вывести общие подходы и решения для целого комплекса аналогичных проблем. Следовательно, излишняя сложность научного подхода по сравнению с единичной проблемой компенсируется возможностью достижения новых оригинальных решений, выводов и теорий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гуменюк Б. Новая ситуация в мире и дипломатия / Б. Гуменюк. О.Щерба // Научный вестник Дипломатической Академии Украины. - К., 2013. - Вып.5. - С. 6 -25.
2. Дуран, Т.В. Теория социального управления: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015. – 191 с.
3. Информационные системы в экономике / Под ред. В. В. Дика. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 960 с.
4. Лукьянов А.С. Потребность - занятость - управление: методологические проблемы исследования и оптимизации.- Таллин, 2013. - 141 с.
5. Мельник М. М. Экономико-математические методы и модели в планировании и управлении. Учебное пособие. - М. : Высшая школа, 2014. – 214 с.
6. Охотский Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления: учебно-методический комплекс / Е. В. Охотский. - М. : Издательство Юрайт, 2013. – С. 167

7. Сибирская, Е.В. Особенности инновационных процессов в производственной деятельности предприятий региона / Е.В. Сибирская, Т.А. Хорева // Инновационный Вестник Регион. - 2015. - № 2. - С. 6
8. Сорочайкин И.А. Понятие кадрового потенциала муниципальной службы // Сборник: Экономика, управление и право в современных условиях международный сборник статей. под общей редакцией Л.В. Иваненко. Самара, 2014. С. 93-115
9. Шомов Е.М., Читов В.А. Организация и виды материального стимулирования работников // Главный бухгалтер. 2013. № 11. С. 58.
10. Щёкин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. - 2-е изд., стереотип. / Г.В. Щёкин. - К. : МАУП, 2013. - 280 с.
11. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. 2-е изд., перераб. и доп. - М., 2015. - 462 с.

1. Шомов Е.М., Читов В.А. Организация и виды материального стимулирования работников // Главный бухгалтер. 2013. № 11. С. 58 [↑](#)

2. Дуран, Т.В. Теория социального управления: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015. – 191 с [↑](#)

3. Шомов Е.М., Читов В.А. Организация и виды материального стимулирования работников // Главный бухгалтер. 2013. № 11. С. 58 [↑](#)

4. Дуран, Т.В. Теория социального управления: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015. – 191 с [↑](#)

5. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. 2-е изд., перераб. и доп. - М., 2015. - 462 с [↑](#)

6. Сибирская, Е.В. Особенности инновационных процессов в производственной деятельности предприятий региона / Е.В. Сибирская, Т.А. Хорева // Инновационный Вестник Регион. - 2015. - № 2. - С. 6 [↑](#)

7. Мельник М. М. Экономико-математические методы и модели в планировании и управлении. Учебное пособие. - М. : Высшая школа, 2014. – 214 с. [↑](#)

8. Дуран, Т.В. Теория социального управления: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015. – 191 с [↑](#)
9. Информационные системы в экономике / Под ред. В. В. Дика. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 960 с [↑](#)
10. Щёкин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. - 2-е изд., стереотип. / Г.В. Щёкин. - К. : МАУП, 2013. - 280 с. [↑](#)
11. Сорочайкин И.А. Понятие кадрового потенциала муниципальной службы // Сборник: Экономика, управление и право в современных условиях международный сборник статей. под общей редакцией Л.В. Иваненко. Самара, 2014. С. 93-115 [↑](#)
12. Охотский Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления: учебно-методический комплекс / Е. В. Охотский. - М. : Издательство Юрайт, 2013. – С. 167 [↑](#)
13. Лукьянов А.С. Потребность - занятость - управление: методологические проблемы исследования и оптимизации.- Таллин, 2013. - 141 с [↑](#)
14. Гуменюк Б. Новая ситуация в мире и дипломатия / Б. Гуменюк. О.Щерба // Научный вестник Дипломатической Академии Украины. - К., 2013. - Вып.5. – С. 6 -25 [↑](#)
15. Дуран, Т.В. Теория социального управления: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015. – 191 с [↑](#)
16. Сорочайкин И.А. Понятие кадрового потенциала муниципальной службы // Сборник: Экономика, управление и право в современных условиях международный сборник статей. под общей редакцией Л.В. Иваненко. Самара, 2014. С. 93-115 [↑](#)