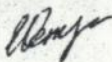


ХАРЬКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

ОСТРОВСКИЙ ИГОРЬ АНАТОЛЬЕВИЧ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД И ЕГО МЕСТО В СИСТЕМЕ
РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА



08.00.01 - политическая экономия

А в т о р е ф е р а т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Харьков - 1994

Диссертация является рукописью

Диссертация выполнена в Харьковском государственном университете

- Научный руководитель - доктор экономических наук,
профессор КИМ МАТВЕЙ НИКОЛАЕВИЧ
- Официальные оппоненты - доктор экономических наук
РАДЗИЕВСКИЙ АЛЕКСАНДР ИВАНОВИЧ
/Институт экономики АН Украины,
г.Киев/
- кандидат экономических наук,
доцент ЛОЗОВОЙ АНАТОЛИИ ВИКТОРОВИЧ
/Харьковский инженерно-строитель-
ный институт/
- Ведущая организация - Харьковский автомобильно-дорожный
технический университет

Защита состоится "19" апреля 1994 г. в 17-15
на заседании специализированного Ученого Совета Д.053.06.03
в Харьковском государственном университете по адресу:
310077, г. Харьков, пл. Свободы, 4, аудитория 5-67

С диссертацией можно ознакомиться в Центральной научной
библиотеке Харьковского госуниверситета.

Автореферат разослан "19" марта 1994.

Ученый секретарь специализи-
рованного Ученого Совета

Влас Соболев В.М.

ЛНБ України ім.В.Стефаніка



00802268 (Q)

Актуальность темы исследования. Глубокий экономический кризис в Украине непосредственно связан с кризисом управленческим. Теоретические и практические проблемы управления требуют сегодня кропотливого анализа. Речь идет о сложности переходного периода к экономике рыночного типа. Разрушение основных рычагов командной системы не дополнилось быстрым становлением рыночных механизмов. При всем многообразии политических, культурных, организационных изменений в обществе так и не удалось избежать спада в экономике. Путь обновления производственных отношений оказался намного сложнее, чем предполагалось. Скороспалительные решения как на макро-, так и микроуровне только усугубили и без того сложную ситуацию. Стало очевидным, что глубинной причиной происходящего является структурный кризис экономики. Другими словами, сложившаяся система разделения труда не соответствует требованиям сегодняшнего дня. При этом важно выделить диспропорции, унаследованные от бывшего Союза, и структурные проблемы последних двух лет. Наряду с этим политика либерализации экономических отношений вызвала широкий интерес к опыту управленческой деятельности. Огромную популярность получили работы зарубежных авторов, переведенные в государствах СНГ. Теория и практика управления стали объектом исследования многих ученых. При этом особо подчеркивается междисциплинарный характер менеджмента. Достаточно актуальной представляется проблема использования мирового опыта управленческой деятельности в условиях независимости Украины. Систематизация огромного объема информации по вопросам управленческого труда приобретает важное значение в переходный к рыночным отношениям период. Это определило интерес диссертанта к исследуемой проблематике.

Методологическое обеспечение принимаемых управленческих решений должно опираться на совокупность общенаучных и специальных методов исследования. Мировой опыт показал, что в основе теоретического анализа должен лежать системный подход, позволяющий достаточно полно изучать многообразие объектов, образующих систему. Причем системный анализ применяется как для изучения природных образований, так и для исследования общественных совокупностей, в том числе и социально-экономических систем. Так возникла идея

системного рассмотрения разделения труда и выделения управленческой деятельности как стержневого элемента указанного разделения. При этом принципиально важным представляется определение управленческого труда как регулятора открытой системы разделения человеческой деятельности, в которой сосуществуют естественные и общественные факторы.

Степень разработанности проблемы. Вопросы разделения труда получили достаточно широкое освещение и подробный анализ в работах большого числа исследователей как в Украине /Д.П.Богиня, О.М.Васильев, В.К.Врублевский, М.Н.Ким, А.В.Лозовой, И.И.Лукинов, В.К.Черняк и другие/, так и в других государствах СНГ /А.Т.Аганбегян, Л.Д.Логвинов, А.И.Ноткин, И.И.Судеревский, И.И.Чангли, В.П.Чичканов и другие/.

В экономической литературе разрабатываются вопросы оптимизации структуры народного хозяйства, регионального самоуправления и участия в международных экономических отношениях, развития малого и среднего бизнеса. Однако при характеристике отдельных элементов разделения труда остается в тени рассмотрение данного разделения как системы, имеющей сложную структуру и испытывающей мощное влияние внешней среды. При этом особый смысл приобретает определение управленческого труда как регулятора системы разделения человеческой деятельности. Анализу труда в сфере управления посвятили свои работы украинские экономисты А.Н.Альмов, В.И.Братшко, В.И.Голиков, А.И.Радзиевский, Н.Н.Скворцов и другие, а также В.Т.Гайдар, Б.З.Мильнер, Г.Х.Попов, Г.Э.Слезингер и ряд других ученых "близнего зарубежья". Большую популярность получили труды И.Ансоффа, П.Друкера, Ф.Котлера, Д.Мерсера, Дж.Харрингтона по проблемам менеджмента, маркетинга, предпринимательства. Изучение обширной литературы ставит проблему ее систематизации и использования для анализа системы разделения труда, что позволяет актуализировать потребности в исследовании информационных аспектов управления, а также обосновать усиление роли ситуационного подхода к управленческой деятельности в условиях рыночной экономики. Углубленного теоретического обоснования требует категория "управленческий потенциал", позволяющая оценивать роль кадров управления в становлении рыночных отношений. Отдельного рассмотрения заслуживает управленческая инфраструктура с ее многочисленными элементами. Сложность переходных процессов в экономике, особенности приватизации, геополитиче-

ские и экологические факторы также должны учитываться при анализе управленческой деятельности.

Актуальность и научная значимость темы определили задачи и цели данного исследования.

Цель и задачи исследования. Главной целью диссертационной работы является системный анализ разделения труда и управленческой деятельности как его стержневого элемента, а также определение современных особенностей трудовых отношений, что способствует прогнозированию развития управленческого потенциала Украины и разработке практических рекомендаций по его укреплению. Для достижения данной цели потребовалось решать следующие основные задачи:

- углубить общетеоретические основы исследования категории и закона разделения труда, определить специфику системного анализа по указанной проблематике;
- определить сущность управленческого труда как регулятора системы разделения труда;
- выяснить и проанализировать новые мировые тенденции в развитии управленческого труда, сформулировать основные положения новой управленческой парадигмы;
- определить основные направления формирования управленческого потенциала Украины.

Научная новизна диссертационной работы, по мнению автора, состоит в следующих положениях.

1. Сделан вывод о том, что разделение труда представляет собой систему открытого типа, позволяющую всесторонне рассмотреть взаимосвязь структурных элементов. При этом подчеркнута существенная роль факторов внешней среды при функционировании указанной системы и определена роль её регулятора.

2. Выделены основные критерии для характеристики структуры разделения труда: биосоциальный, пространственный, интегративный, масштабный и функциональный. Особенностью выделения элементов по биосоциальному критерию определено единство естественных и общественных факторов в деятельности человека. При этом подчеркнута ограниченность рассмотрения естественного разделения труда только как предпосылки его общественного разделения и исследованы главные направления воздействия естественных моментов на специфику трудовой деятельности человека.

3. Управленческий труд определен как регулятор системы разделения труда, ее стержневой элемент, что вытекает из кибернетической природы управления. Предложена совокупность критериев для характеристики управленческой деятельности. Уточнена структура аппарата управления по функциональному критерию. При этом наряду с традиционными группами управленческих работников /руководители, главные специалисты, конторские служащие/ выделены консультанты и другие представители инфраструктуры.

4. Определены особенности сосуществования в переходной к рыночным отношениям экономике управленческих отношений, соответствующих доиндустриальным, индустриальным и постиндустриальным формам производственной деятельности, с учетом новых тенденций в развитии управленческой деятельности под влиянием изменений в разделении труда. Разработаны критерии для сравнительного анализа механистического и органичного стилей управления.

5. Определены составляющие новой управленческой парадигмы: сочетание иерархической системы управления и гибких форм производственной деятельности, преобладание ситуационного подхода к управлению, зависимость эффективности экономической системы от приоритетного положения человека как биосоциального существа.

6. Обоснована необходимость опережающего роста управленческой инфраструктуры в условиях перехода к рыночной экономике, что обусловлено быстротой отдачи вложений в инфраструктуру. Определены основные направления развития управленческого консультирования в Украине.

7. Обобщены подходы при определении причин управленческого кризиса в Украине. В связи с этим отмечены основные особенности развития управленческого потенциала государства. При этом выделены естественные и общественные предпосылки формирования указанного потенциала /демографический, геополитический, научно-технический, интеллектуальный потенциал/. Обоснован комплекс первоочередных мероприятий для развития управленческого потенциала: образование укрупненных экономических районов, ускоренное развитие инфраструктуры, образование транснациональных корпораций и финансово-промышленных групп, совершенствование пенсионного законодательства, развитие обязательного медицинского страхования, создание единого центра информационных сетей и т.д.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в том, что предложенные в ней подходы позволяют системно исследовать проблемы трудовых отношений в обществе. Рекомендации по развитию управленческого труда могут быть использованы для разработки комплекса мероприятий по реформированию организационных структур управления, развития управленческой инфраструктуры, становления новых форм хозяйствования.

Выводы по принципиальным вопросам развития управленческой деятельности могут быть использованы в научных и учебных организациях, в деятельности предприятий, ведомств, местных и центральных органов управления.

Апробация работы. Итоги диссертационного исследования докладывались на международной и двух региональных научно-практических конференциях (см. список публикаций), использовались при преподавании ряда экономических дисциплин и опубликованы в 5 научных работах.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения и списка использованной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, показана степень разработанности основных рассматриваемых проблем, определены цели и задачи работы, изложена научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе - "Социально-экономические проблемы системного исследования управленческого труда" - рассмотрены методологические особенности анализа управленческого труда как подсистемы разделения труда.

Несмотря на определенную степень разработанности теория разделения труда имеет много "белых пятен". Сложность и многомерность этой проблемы отмечали А.Смит, К.Маркс, О.Конт, М.Туган-Барановский и другие. Современные экономические проблемы Украины неизбежно связаны с особенностями разделения труда. Радикальные изменения в формах собственности и хозяйствования, процессы приватизации и разгосударствления, региональная специфика нашего государства, необходимость продуманного вхождения в систему мирохозяйственных

связей - все эти практические проблемы требуют кропотливого теоретического анализа.

По мнению диссертанта, определенное теоретическое значение имеют выводы, полученные в ходе экономической дискуссии прошлых лет по проблемам разделения труда.

Подчеркивая ряд позитивных моментов в отмеченных дискуссиях, мы должны признать их общую декларативность и оторванность от современных проблем конкретной экономики и мирового опыта управления производством.

Современная экономическая теория стремится синтезировать взгляды различных школ на исходные, принципиальные моменты, широко используя общенаучные методы.

Среди подобных методов существенное место отводится системному подходу, который позволяет преодолевать абстрактность, оторванность от практики многих положений теории разделения труда и рассмотреть её всесторонне.

В соответствии с положениями системного подхода производственные системы являются совокупностями открытого типа. Упрощенно производственная система имеет вход, через который она получает из внешней среды исходные данные, регулятор и выход. В открытой системе исключительная роль принадлежит регулятору, который через систему прямых и обратных связей воздействует на исходный материал. Такое воздействие, сознательно осуществляемое людьми для достижения заранее поставленной цели, называется управлением. По нашему мнению, именно такое определение подчеркивает целевой, субъективный характер управленческих решений под безусловным влиянием факторов внешней среды.

Необходимо констатировать, что в экономической литературе системный характер разделения труда практически не освещен. По нашему мнению, назрела необходимость в обосновании разделения труда как открытой системы, что методологически важно для анализа современного состояния экономики Украины. Прежде всего нужно ограничить круг исследования. В данной работе в качестве объекта рассматривается разделение человеческой деятельности. Другие слагаемые экономической системы общества не рассматриваются. Они будут выступать в качестве факторов внешней среды, воздействующие на изучаемую систему, но не входящих в её структуру.

При анализе структуры разделения труда диссертантом предлагает-

ся совокупность критериев, позволяющих достаточно полно охарактеризовать и сгруппировать все многообразие форм изучаемого разделения. Прежде всего выделяется биосоциальный критерий, согласно которому отмечаются естественное и общественное разделение деятельности. Причем их единство определяется биосоциальной сущностью человека. По нашему мнению, в существующей литературе неоправданно заужено понимание естественного разделения человеческой деятельности только как предпосылки общественного разделения труда. Естественные (половозрастные, психофизиологические, экологические) аспекты неизбежно определяют поведение людей, в том числе и особенности их труда. Поэтому при оценке сложившейся системы трудовых отношений и при определении путей её реформирования естественные факторы должны анализироваться наряду с общественными. Кроме биосоциального, выделяются пространственный, интегративный, масштабный и функциональный критерии. С их помощью группируются выделившиеся ранее слагаемые разделения труда (специализация и кооперирование, территориальное и международное разделение деятельности, профессиональное, должностное и квалификационное разделение и т.д.).

Как указывалось выше, стержневым элементом системы является её регулятор, воздействующий на входные характеристики. Подобное сознательное воздействие называется управлением. Поэтому вполне логичным представляется выделение управленческого труда как регулятора системы разделения труда.

При определении управленческого труда столкнулись две основные позиции. Первая отражает представление о деятельности управленцев как особой функции общественного труда. В таком определении на первое место выходят "согласование" и "координация", что подчеркивает целесообразность управленческой деятельности и многообразие её функций. Тем самым признается системный характер указанной деятельности, её сложная структура и зависимость от противоречивого воздействия внешней среды. Сторонники другого подхода сущностью управленческой деятельности называют направленное воздействие на объект управления. Здесь в центре внимания оказывается руководство, т.е. лишь часть управленческого труда. При этом в тени остается целологичание, моделирование деятельности, экспертное обоснование решений. Такая версия во многом вписывалась в командную, центрально-управляемую экономику. Вместе с тем нельзя с порога отвергать аргументы сторонников второго подхода. Опыт пря-

мого администрирования в определенных условиях обоснован и необходим (экономическая и экологическая безопасность, чрезвычайные ситуации и т.д.). Обобщая отмеченные позиции, можно выделить следующие слагаемые управленческого труда по функциональному критерию:

- целеполагание;
- руководство и координирование;
- подготовка управленческих решений и обработка управленческой информации;
- контроль и учет.

В соответствии с указанным критерием отмечаются следующие группы управленцев: руководители, главные специалисты, консультанты и эксперты, конторские служащие. Выделение консультантов и экспертов как группы работников сферы управления, по нашему мнению, подчеркивает важность целеполагания и подготовки решений в совокупности управленческих функций.

Кроме функционального, диссертант выделяет и другие критерии, позволяющие достаточно полно охарактеризовать структуру разделения управленческого труда (см. таблицу I).

Таблица I

Структура разделения управленческого труда

Критерий	Элементы разделения управленческого труда
Бисоциальный	1. Естественное 2. Общественное
Интегративный	1. Специализация 2. Кооперирование
Масштабный	1. Частное (микрoэкономическое) 2. Общее (макрoэкономическое)
Функциональный	1. Целеполагание 2. Руководство и координирование 3. Подготовка решений и обработка информации 4. Контроль и учет
Функционально-профессиональный	1. Иерархическое 2. Квалификационное 3. Должностное 4. Операционное

Особо следует остановиться на информационных аспектах управленческой деятельности. Резкая интенсификация информационных потоков все больше требует аналитической обработки первичных данных и предлагает многовариантность решений. В этом смысле методологическое значение приобретают положения теории информации. Применение теоретико-информационного метода позволяет получить важные теоретические обобщения. Варьируя системой ограничений, руководитель любого уровня получает возможность выбора решений. Тем самым закладываются основы ситуационного подхода к управлению.

Важную роль в управленческой деятельности играет инфраструктура, включающая в себя подбор, подготовку и повышение квалификации кадров, проведение научных исследований по проблемам управления, издание соответствующей литературы, информационно-технологическое обеспечение процессов управления, внедрение управленческих инноваций. Возрастание значения управленческой инфраструктуры — закономерность перехода от индустриального общества к постиндустриальному.

В современной управленческой работе важно определить главные принципы, на основе которых организуется конкретный процесс управления. По мнению диссертанта, принципиальными являются следующие характеристики управленческого труда:

- разумная иерархия, т.е. установление оптимального числа управленческих уровней с четким определением задач и полномочий;
- четкость и единство цели;
- эмерджентность, т.е. приоритет общих интересов развития организации перед локальными интересами подразделений;
- рациональное сочетание централизации и децентрализации;
- соответствие сложности управляющей и управляемой систем;
- многовариантность решений как предпосылка их оптимизации;
- устойчивость прямых и обратных связей, достаточное инфраструктурное обеспечение управления.

Проблемы управленческого труда как регулятора системы вызывает сложности в функционировании экономической системы в целом. Одновременно изменения в экономической системе становятся предпосылкой для пересмотра традиционных представлений об управленческой деятельности.

Во второй главе — "Особенности развития управленческого труда в условиях перехода Украины к рыночной экономике" — обобщены

новые мировые тенденции в развитии управленческой деятельности и рассмотрены основные направления формирования управленческого потенциала Украины.

Прежде всего отмечено, что современная экономика Украины – это единство доиндустриальных, индустриальных и постиндустриальных социально-экономических форм, причем преобладают индустриальные составляющие. Адекватным сложившейся индустриальной системе было состояние управленческой деятельности, которое строилось на стабильной организации, росте и углублении специализации (прежде всего отраслевой) как основе стратегии, преимущественно линейно-функциональном построении организационной структуры управления, нормирования труда кадров управления. Другими словами, речь шла о механистической модели управленческого труда. Индустриальная система логично приводила к господству крупных форм производства, строгой иерархичности управления, широкого участия государства в социально-экономическом развитии. В этом смысле экономика бывшего СССР воплотила некоторые положения кейнсианской теории в весьма своеобразном исполнении. Вместе с тем крайности индустриализма были доведены до абсурдных проявлений (экологические катастрофы, развал отдельных отраслей потребительского сектора и т.д.). Одновременно очень малыми оказались социальные и организационные предпосылки нового технологического скачка. В 70-е годы в мировой экономике разразились небывалые структурные кризисы, обострились проблемы разделения труда, значительно усложнились вопросы, связанные с "информационным взрывом". В результате 80-е – начало 90-х годов принесли в мировую экономику существенные изменения в разделение труда, управленческую деятельность. Учет новых тенденций – это теоретическая и практическая необходимость для Украины.

Новый этап НТР заставил экономистов пересмотреть технократические представления и по-новому взглянуть на роль человека в современном производстве. Переход к постиндустриальной экономике порождает существенные изменения в структуре производства, занятости, потоках высвобождения и привлечения рабочей силы. Вместе с процессом устаревания целых профессий и специальностей возникают принципиально новые (системные аналитики, специалисты по робототехнике). В подсистеме управленческого труда растет удельный вес так называемых информационных работников, доля которых в сумме занятого населения развитых стран достигает 25-30%¹. На смену массовому ин-

1. См.: Калитич Г.И., Каныгин Ю.М. Информатика менеджмента за рубежом.

- К.: УкрИНТЭИ. 1992.- С.72

дустриальному производству приходят индивидуализированные производство и потребление. Значительно меняется отраслевая структура, где сфера услуг получает преобладающее значение. Усложнившиеся процессы специализации и кооперирования размывают ранее устойчивые границы подразделений, предприятий, целых сфер экономики. Другими словами, меняется традиционное понимание единичного, частного и общего разделения труда. Настоящий бум переживает малый и средний бизнес, что объясняется общим повышением образовательного и квалификационного уровня работников, качественно новым уровнем развития инфраструктуры, необходимостью разработки и внедрения отдельных научно-технических проектов. Существенные изменения происходят в территориальном и международном разделении труда. Здесь необходимо выделить процессы регионализации, транснационализации и экономической интеграции. Одной из важнейших тенденций последних двух десятилетий стало увеличение масштабов применения гибких форм организации производства и занятости. Усиление индивидуализации и гибкости производственных процессов, рост мобильности рабочей силы означают необходимость существенной перестройки управленческих процессов.

Преимственность, эволюционность общественных процессов подсказывают необходимость учета исторических особенностей и стартового уровня конкретных экономических систем, неизбежности сосуществования различных по зрелости элементов этих систем.

Неравномерность развития отраслей, регионов, крупных сфер экономики, профессиональных и демографических групп диктует необходимость сочетания старых и новых подходов к решению экономических проблем. Пресобладание индустриальных форм производства со значительным сегментом доиндустриальной экономики подчеркивает низкий стартовый уровень Украины и других бывших советских республик при определении перспектив перехода к постиндустриальному обществу.

Сосуществование индустриальных и постиндустриальных форм оказывает влияние на формирование экономической и управленческой парадигмы. По нашему мнению, новая экономическая парадигма должна иметь антрополого-экономический характер, что обусловливается сосуществованием естественного и общественного разделения труда. Новой экономической парадигме должна соответствовать новая управленческая парадигма, опирающаяся на следующие основные положения:

1) сочетание иерархической системы управления и гибких форм производственной деятельности;

- 2) открытость границ экономических систем и важное значение адаптации к быстро меняющимся условиям внешней среды;
- 3) преобладание ситуационного подхода к управлению;
- 4) зависимость эффективности экономики от приоритетного положения человека с его биосоциальной спецификой.

В соответствии с новой управленческой парадигмой должен сформироваться органичный стиль управленческой деятельности, особенностями которого являются индивидуализация заданий и сфер ответственности, их перераспределение и корректировка, преобладание горизонтальных коммуникаций и неформальных связей, низкая регламентация работ.

В рыночной экономике существенное значение имеет развитие инфраструктуры, в частности управленческой. По нашему мнению, в условиях перехода к рыночным отношениям необходимо определить закон возрастающей роли управленческой инфраструктуры, что обусловлено быстрой отдачей вложений в неё и решающим значением в подготовке кадров управления.

Изучение мировых тенденций в развитии управленческого труда должно способствовать выходу Украины из экономического кризиса, одной из сторон которого является кризис управленческий. По мнению диссертанта, управленческий кризис проявляется в следующем:

- на всех уровнях снижается ответственность и дисциплина, рвутся организационные отношения и системы контроля;
- формирование рыночных субъектов не сопровождается созданием надежных систем внутрифирменного планирования, механизмов регулирования и координации;
- государственные структуры самоустраиваются от решения тех вопросов, которые и в рыночной экономике являются объектом их деятельности;
- отсутствует четкое разграничение прав и ответственности между центром и регионами;
- последние два года однозначно показали недопустимость экономического романтизма, когда без учета структурных и ценовых перекосов делались выводы о самообеспечении, одновременно оказалась неоправданной эйфория по поводу широкой поддержки мировым сообществом;
- близорукой оказалась политика унитаризации административно-политической системы Украины, при этом центр оказался неготовым учесть экономическую специфику и традиции регионов;

- неопределенность в приоритетах экономической политики привела к своеобразному мультипликационному эффекту: разрыв экономических связей резко обострил структурный кризис национальной экономики, последний предопределил остроту инфляционных процессов и волну взаимных неплатежей; в результате финансовый кризис, усугубленный нестабильностью карбованца, стал мощным самостоятельным фактором, многократно ухудшившим ситуацию.

По мнению диссертанта, для преодоления кризиса необходимо разработать комплекс мероприятий по развитию управленческого потенциала Украины. Из многообразия его определений диссертант предлагает следующее: это обобщенная характеристика подсистемы управленческого труда, описывающая её способность решать стоящие проблемы. Предпосылкой развития управленческого потенциала является совокупность естественных и общественных составляющих (демографический, геополитический, научно-технический, интеллектуальный потенциал). Стартовые возможности Украины позволяют ей наращивать потенциал управления. Так, средний возраст работников управления составил в 1991 году - 38,2 года, что ниже, чем во многих отраслях народного хозяйства, кроме информационного обслуживания (35,4 года)¹. Возрастные и квалификационные особенности управленцев позволяют увеличивать их социальную мобильность. Резервы для наращивания управленческого потенциала скрываются в отраслевой структуре экономики: доля услуг в объеме ВВП Украины составляет лишь 18%, тогда как в США - 45%, ФРГ - 44%, Швеции - 51%². Таким образом, есть предпосылки для развития сети управленческих услуг, что позволит решить проблему занятости высвобожденных управленцев и поможет новым негосударственным предприятиям привлечь кадры опытных специалистов. Имея значительный демографический, геополитический, интеллектуальный потенциал, наше государство должно решить комплекс проблем, прежде всего социальных и организационных, для формирования управленческого потенциала, соответствующего задачам современной экономики. По нашему мнению, среди первоочередных мер необходимо назвать поэтапную приватизацию, создание укрупненных

1. См.: Народное хозяйство Украины в 1991 р. Статистический сборник. - К.: Техніка. 1992. - С.77.
2. Болотин Б. Советский Союз: прощальный статистический портрет // 15 бывших советских республик // Мировая экономика и международные отношения. - 1993. - № 1. - С.146.

экономических районов, что позволит значительно разгрузить центральные органы управления, совершенствование пенсионного законодательства и создание реальной системы обязательного медицинского страхования, ускоренное развитие управленческой инфраструктуры и в этой связи приоритетное финансирование её образовательной сети. Важным условием решения названной задачи является создание транснациональных корпораций и финансово-промышленных групп, позволяющих сконцентрировать крупные капиталы и создать прочные экономические связи в первую очередь с государствами СНГ. Наконец, исключительное значение имеет фактор политической стабильности.

Таким образом, формирование современного управленческого потенциала выступает как важнейшее условие выхода государства из экономического кризиса.

В заключении приводятся основные выводы из диссертационного исследования, намечаются новые проблемы, требующие дополнительного изучения.

Основные положения диссертации изложены в следующих работах:

1. Управленческий труд как основа деловых отношений //Материалы Международной научно-практической конференции в г.Белгороде, 18-20 апреля 1991 г. - Белгород, 1991.- С.67-69.

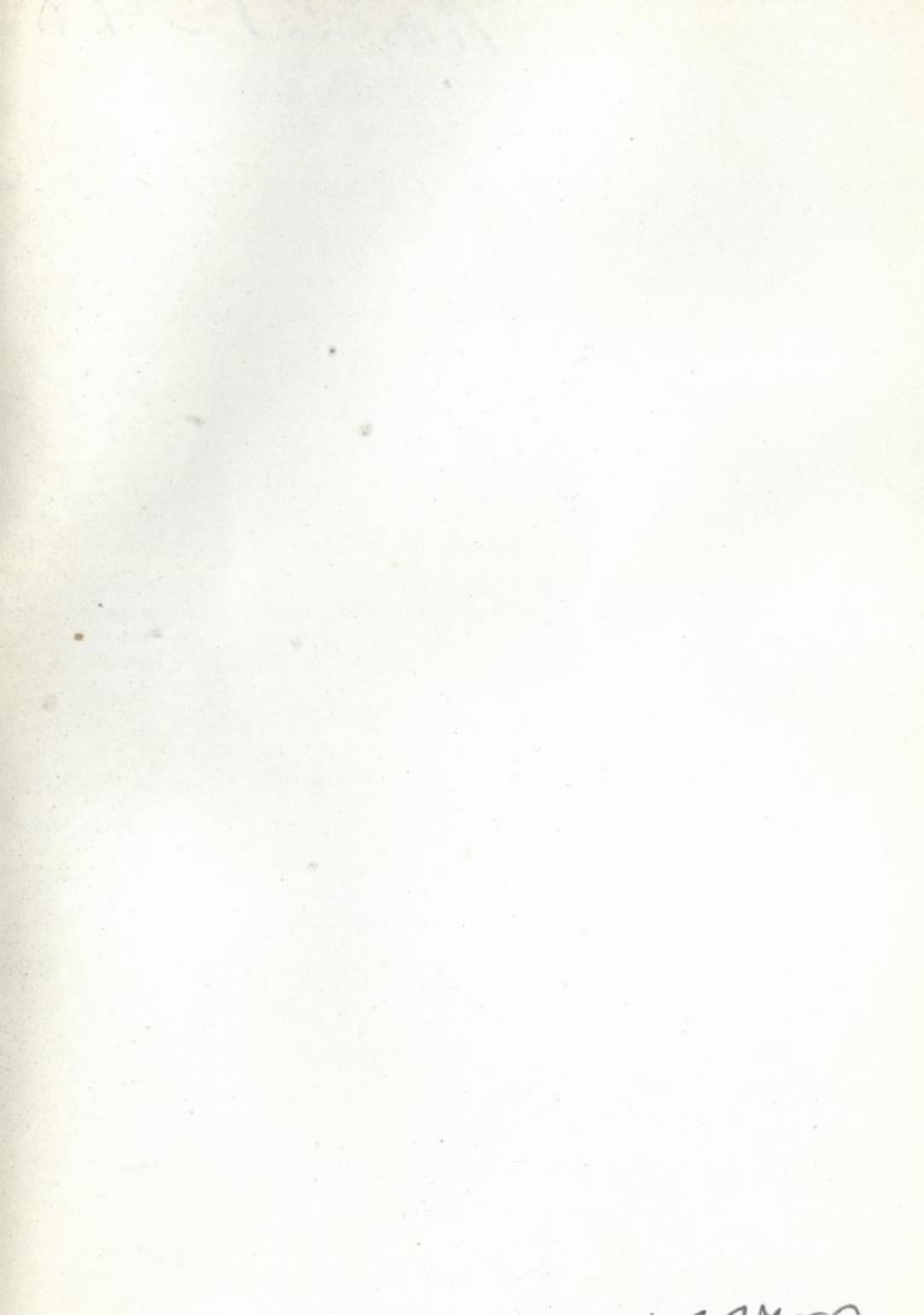
2. Особенности организации управленческого труда на предприятии в условиях перехода к рыночным отношениям //Хозяйственный механизм рыночной экономики /Тезисы докладов региональной научно-практической конференции в г.Виннице. Сентябрь-октябрь 1991.-Винница, 1991.- С.63-64.

3. Управленческий труд как подсистема общественного разделения труда. В сборнике: Новые формы экономической жизнедеятельности предприятий и рынок /Киевский университет,- Киев, 1991. - 6 с.-Деп. в УкрНИИТИ 3.10.91. № 1307-УК91.

4. Управленческий труд в системе общественного разделения труда //Вестник ХГУ.- 1993. - № 378.- С.51-56.

5. Управлінська інфраструктура в умовах переходу до ринку // Проблеми переходу України до ринкових відносин /Сб.тез доповідей науково-практичної конференції в м.Вінниці.Червень 1993.- Вінниця, 1993.- С.48-49.

Подписано к печати 28.03.94г. Формат 60x84, 1/16, Бумага
для множительных аппаратов, печать офсетная, ротап rint XOUS,
зак.586.тир.100. 310002 г. Харьков ул. Маршала Бажанова 28.



AB 29.947

AB 29.947