

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ПРЕДПРИЯТИЯМИ ОКЕАНИЧЕСКОГО РЫБОЛОВСТВА**

Рекомендации по борьбе с убытками, полученные из компетентных внешних или внутренних источников, передаются для реализации в соответствующее пострадавшее подразделение. Все, возникшие в результате реализации намеченных действий, расходы или поступления выделяются в распоряжение пострадавшего подразделения.

Каждый из уполномоченных контролеров функциональных подразделений должен отвечать за предоставление в службу управления предпринимательским риском информации об изменениях в стоимости собственности, реализации активов и о существенных изменениях в промышленной деятельности.

Для того чтобы быть в курсе дел по всем направлениям деятельности предприятия, управляющий предпринимательским риском или его представитель должны регулярно посещать все основные подразделения и иметь непосредственные контакты с капитанами судов в после рейсовые и пред рейсовые периоды.

Конечную ответственность за результаты управления предпринимательским риском несет генеральный директор и совет директоров.

Высшее руководство предприятия утверждает программу управления предпринимательским риском на предприятии и определяет критерии принятия и покрытия риска, а также инициирует решение ряда организационных проблем на уровне государственного департамента рыбного хозяйства Украины. Пересмотр программы управления риском, включая риски потерь, борьбу с убытками, планы по удержанию и страховое покрытие, проводится Советом директоров, его комитетом или консультантом не менее одного раза в год. В протоколе заседания Совета директоров фиксируется дата проведения пересмотра, а также утверждение его Советом.

Понятно, что специалисты СУПР объективно не в состоянии владеть всеми тонкостями отдельных аспектов деятельности предприятий океанического рыболовства. Однако их компетенции и полномочий должно хватать, чтобы четко и правильно поставить задачу снижения (избежания, нейтрализации и т.п.) риска, соответствующим специалистам структурных подразделений предприятия, и проконтролировать ее выполнение.

Помимо непосредственного воздействия функции управления риском на уровень потерь, следует признать тот факт, что разумное управление риском может содействовать разрешению других ключевых проблем в сфере управления, таких, как повышение производительности труда, снижение издержек производственно-хозяйственной деятельности, удовлетворенность клиента и деловая репутация предприятия.

Формирование СУПР позволяет также решить проблему обеспечения внешней информацией путем подключения СУПР к единой информационной системе рыбного хозяйства Украины, в целесообразности создания которой сомневаться не приходится.

Реорганизация организационной структуры системы управления предприятиями океанического рыболовства является необходимым условием обеспечения экономической безопасности рыболовного бизнеса и повышения его эффективности в условиях действия рыночного механизма хозяйствования и интеграции Украины в мирохозяйственные экономические процессы. Совершенствование системы управления рыбодобывающими предприятиями на принципах упреждения непредвиденных потерь и своевременного реагирования на изменения предпринимательской среды предлагается посредством создания службы управления предпринимательским риском, выполняющей диагностическую, контрольно-аналитическую и предупредительную (профилактическую) функции, и позволяющей сформировать действенный инструментальный согласования управленческих решений и координации действий всех структурных подразделений предприятия.

**Источники и литература**

1. Гурнак В.М., Кавер І.К. Проблеми державної підтримки рибного господарства України // Рыбное хозяйство Украины. – 2001. – № 5. – С. 42–44.
2. Доклад Председателя Государственного департамента рыбного хозяйства Качного А.С. // Рыбное хозяйство Украины. – 2006. – № 1. – С. 2–7.
3. Кавер І.К. Стратегическое планирование в отрасли. Факторы и механизмы воздействия на экономику (к концепции рыночного реформирования рыбного хозяйства) // Рыбное хозяйство Украины. – 2000. – № 3–4. – С. 47–52.
4. Кухарев Н.Н. Правовое поле мирового рыболовства: тенденции, перспективы // Рыбное хозяйство Украины. – 2001. – № 2. – С. 35–37.
5. Москвин А.М. Развитие акционерного предпринимательства в рыбном хозяйстве Украины // Рыбное хозяйство Украины. – 2005. – № 7. – С. 141–143.

**Очкасова М.П.****СУЩНОСТЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА**

Постановка проблемы. Первым и главным условием всей человеческой жизни является, как известно, труд. При помощи труда человек регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, целесообразно и сознательно производит и воспроизводит необходимые ему жизненные средства для удовлетворения своих потребностей. Труд - это прежде всего затраты мускульной и умственной энергии, это целенаправленная, общественно полезная деятельность людей.

Объектом нашего исследования является управленческий труд в производственно-хозяйственных системах.

На определенной стадии развития производительных сил и производственных отношений, под влиянием существующей системы общественного разделения труда и его кооперации происходит зарождение и обособление особого вида труда - труда по управлению производством (управленческого труда). «Труд по

надзору и управлению необходимо возникает всюду, где непосредственный процесс производства имеет вид общественно-комбинированного процесса, а не является разьединенным трудом самостоятельных производителей» [4].

Целью работы и является изучение эволюции содержания управленческого труда.

На стадии первобытнообщинного способа производства истории известны примеры кооперации труда. Первобытный человек, вооруженный самыми примитивными орудиями труда не мог в одиночку добыть средства к жизни, поэтому существовал тип кооперативного или коллективного производства, являющийся, однако, результатом не обобществления средств производства, а - слабости отдельной личности [2]. Управление здесь осуществлялось на базе добровольного подчинения родовому старейшине. Отношения управления характеризовались равенством первобытных людей, одинаковым экономическим положением в процессе производства.

Для рабовладельческого способа производства характерно спорадическое применение простой кооперации труда. В передовых хозяйствах складывались простейшие формы разделения труда. Однако процессы разделения и кооперации труда были вызваны не нуждами процесса труда и не технической необходимостью замены мелкого производства крупным, а следствием большей или меньшей концентрации богатства в руках рабовладельцев. Управление трудом рабов в процессе производства было необходимо, оно носило исключительно деспотический характер, так как базировалось на отношениях непосредственного господства и подчинения.

При феодализме простая кооперация существовала в форме ремесленных цехов. При организации цехов появляется внутрицеховое разделение труда; управленческая деятельность осуществлялась мастерами, причем они одновременно принимали участие и в производственной деятельности. Это означает, что на данной стадии развития производства труд по управлению производством существует, но он не выделен в самостоятельную область человеческого труда. Отношения управления при этом строились на базе господства и подчинения как в силу собственности мастера на средства производства, так и в силу его высокого профессионального мастерства.

Именно капитализм превращает кооперацию в основную форму производственной деятельности. Кооперация и разделение труда на данной стадии развития общественного производства проходит несколько этапов, соответственно изменяется содержание и роль управленческого труда.

Капиталистическая простая кооперация труда уже требует выделения особой функции, которая необходима для организации и координирования деятельности отдельных ее участников, то есть функции управления. К. Маркс писал: «Команда капиталиста на поле производства делается теперь столь же необходимой, как команда генерала на поле сражения» [4].

Однако для этого периода развития производства характерны небольшие масштабы кооперации, низкий уровень профессионального труда, и как следствие - небольшой размер прибавочной стоимости. Все это не позволяло капиталисту самому не участвовать в процессе труда вместе с наемными рабочими. С другой стороны, этому способствовало и то, что объем работ по управлению был невелик, а характер управленческих функций - несложен.

На смену простой капиталистической кооперации приходит мануфактура, характеризующаяся кооперацией, основанной на разделении труда. Необходимость в согласовании индивидуальных трудовых процессов еще больше возрастает. Непосредственная взаимная зависимость отдельных работ (и рабочих) порождает совершенно иные, чем в индивидуальном процессе труда и даже при простой кооперации, непрерывность, единообразие, регулярность и порядок, установление которых является одной из важнейших задач управления производством. Капиталист вынужден прибегнуть к услугам наемных рабочих, которым он передает часть своих работ по управлению производством. Так появляются две группы наемных работников: мастера и счетные работники. Первые осуществляли работу по надзору и контролю за деятельностью рабочих, а вторые - занимались учетом в процессе производства.

Дальнейшее развитие мануфактурного производства, разделения и кооперации труда привело к организационному оформлению отделенной от капиталиста управленческой деятельности. На предприятии появляется первое административное подразделение по учету, затем - по сбыту продукции и т.д. Эти административные подразделения объединяются одним структурным образованием - конторой. Для надзора и контроля за деятельностью рабочих уже недостаточно мастеров и появляется еще один вид работников, занятых функцией надзора - бригадиры.

Развитие общественного производства привело к замене мануфактурного производства машинным. Применение машин способствовало техническому и организационному усложнению производства. В связи с этим происходит изменение содержания управления: в сферу управления включаются технические факторы, теперь управление должно выявлять и поддерживать определенные количественные соотношения между количеством машин, размерами и быстротой их действия. Это, в свою очередь, потребовало большего внимания к соблюдению принципа непрерывности производственного процесса, соблюдению пропорций в количестве и качестве прилагаемого труда в рамках предприятия, т.е. встала проблема координации деятельности.

Таким образом, разделение труда на машинной стадии общественного производства привело к изменению масштабов и роли управления. Оно усложняется, дифференцируется, становится самостоятельной сферой человеческой деятельности. Появляется объективная необходимость выполнения управленческих функций специально подготовленными людьми, так как с одной стороны, капиталист уже не в состоянии выполнять самостоятельно все управленческие функции, с другой стороны, общество к этому времени стало производить излишек жизненных средств, за счет которого могли существовать управляющие. Иными словами, управленческий труд стал существовать как особый, специфический вид деятельности, а даль-

нейшее развитие производства способствует развитию и совершенствованию управленческого труда.

В эпоху господства крупных монополистических объединений для выполнения функций управления создаются специальные органы, функционирующие под руководством управляющих (менеджеров), имеющих соответствующий аппарат служащих. Данная категория работников предприятия специализируется на выполнении определенных узких участков управленческой работы. Для этого этапа характерно разделение и кооперация управленческого труда.

На стадии государственно - монополистического капитализма управленческий труд завоевывает все новые сферы деятельности. В связи с расширением границ кооперации производства создаются экономические органы капиталистического государства, которые, в частности, осуществляют посредством кредита, займов, бюджета, программирования и прогнозирования функции косвенного регулирования капиталистическим производством.

В условиях господства общественной формы собственности, при социалистическом способе производства управленческий труд является объективной необходимостью, сохраняется и получает дальнейшее развитие с совершенствованием форм собственности. Относительно содержания и характера управленческого труда при социализме, то этот вопрос будет рассмотрен ниже.

Результаты исследования заключаются в том, что если кратко резюмировать историю вопроса, можно сказать, что разделение и кооперация труда в производстве привели к обособлению особого вида трудовой деятельности - управленческого труда. Исторически обособление управленческого труда связано с капиталистическим способом производства. По мере развития производительных сил общества, углубления разделения труда и расширения масштабов кооперации труда в производстве усложняется управленческий труд, увеличивается объем управленческих работ, что вызывает необходимость его разделения и кооперации.

Отметим, что с момента своего возникновения управленческий труд имел двойственный характер [4]. С одной стороны, этот труд эксплуататорский и носит деспотический характер, так как возникает и развивается при капиталистическом способе производства, основанном на частной собственности на средства производства, эксплуатации человека человеком, характеризующимся наличием антагонистических классов.

Цель капиталистического производства, как писал К. Маркс, - «возможно большее производство прибавочной стоимости, следовательно, возможно большая эксплуатация рабочей силы капиталистом» [4]. В этих условиях все аспекты общественного управления, выросшие из потребностей кооперированного труда, подчинены задаче усиления власти капитала и подавления растущего сопротивления эксплуатируемых, максимального ограничения развития личности работника интересам возрастания прибавочной стоимости.

С другой стороны, как отмечал К. Маркс, «труд по эксплуатации и эксплуатируемый труд тождественны как труд. Труд по эксплуатации точно также есть труд, как и тот труд, который подвергается эксплуатации» [4]. Другими словами, управленческий труд является разновидностью общественного труда. С этой точки зрения он не ограничивается функцией эксплуатации и не исчезает вместе с капиталом.

Сказанное означает, чтобы раскрыть содержание и характер управленческого труда, его необходимо рассмотреть с двух сторон, которые находятся в диалектической взаимосвязи. Это - социально-экономическое и организационно-техническое содержание управленческого труда.

Социально-экономическая сторона содержания труда отражает те основные отличительные его черты, которые характеризуют специфические особенности труда, обусловленные господствующими в данном обществе производственными отношениями и присущими ему экономическими законами.

Организационно-техническая сторона содержания труда отражает состав и объем трудовых функций работника, обусловленных техникой, технологией, организацией труда, профессионально - квалификационным и образовательным уровнем. Таким образом, организационно-техническое содержание труда зависит от уровня развития производительных сил, оно всегда конкретно.

#### Источники и литература

1. Афанасьев В.Т., Урсул А.Д. Об эффективности управления // Вопросы философии. – 1982. - № 7. – С. 21-25.
2. Афонин А.А. Основы мотивации труда и организационно-экономические аспекты. – Киев.: Украинская энциклопедия. 1994. – С. 141 – 152.
3. Витницкий В.В. Мотивация труда в условиях экономических реформ // Экономика АПК. – 2000. - № 12. - С. 79-82.
4. Маркс К., Капитал Изд. 2-ое, ППС т.23.

#### Кулипанов К.А.

#### ДОКТРИНА ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В СФЕРЕ ТРУДА

Постановка проблемы. Исследование проблемы творчества на сегодняшний день сместилось, преимущественно, в прикладную сферу, что вполне объяснимо - все большее количество людей, по мнению большинства исследователей постиндустриального общества, правда - в наиболее развитых странах, приобщаются не просто потреблению продуктов креатосферы, а к активной деятельности в ней.

В наиболее практическом плане проблема преобразования труда нашла свое воплощение в трудах социальных философов, социологов, экономистов в последние 40-50 лет, что было обусловлено в наибольшей