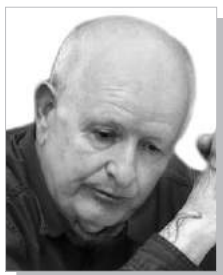


НЕКОТОРЫЕ НЕОБОСНОВАННЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ УСЛОВНЫХ ТОВАРНЫХ ОТНОШЕНИЙ ВНУТРИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

SOME UNFOUNDED REGULATIONS OF CONDITIONAL COMMODITY RELATIONS CONCEPTION IN INDUSTRIAL ENTERPRISES



Борис ВАЛУЕВ,
доктор экономических наук,
Одесский институт финансов
УДУФМТ

Borys VALUYEV,
Doctor of Economics,
Odessa Institute of Finance
of USUFIT

Юрий ВАЛУЕВ,
доктор экономических наук,
Одесса

Yuri VALUEV,
Doctor of Economics,
Odessa



Введения условно-расчётных цен, сконструированных в разное время на основе показателей сдельной заработной платы производственных рабочих, объемов, нормативно-чистой продукции, добавленной стоимости, прямых и даже косвенных расходов на изготовление передаваемых цехами в последующие технологические переделы деталей, узлов, полуфабрикатов, широкое использование в корпоративных производственных системах трансфертных цен, наконец, рассмотрение в значении товара различного рода внутренних хозяйственных, тем более управленческих процессов, имеющих стоимость и потребительную стоимость, – все эти псевдотоварные модели, в действительности отражающие совершенно нетоварный характер взаимодействия внутренних подразделений предприятия в целостном процессе внутри-системного разделения и кооперации труда, очень долгие годы необоснованно декларируются как рыночные, отражающие «на входе» реальные ресурсы, а на «выходе» – условную прибыль. В этом и заключается суть проблемы. Особую актуальность она приобрела в годы так называемой косыгинской реформы с 1962 по 1973 год.

Широкое использование показателя цеховой прибыли в предприятиях ведущих отраслей промышленности, с одной стороны, привело к возникновению целого ряда вопросов, связанных со сложностью его расчетов и условностью прибыли цехов, не согласующейся с реальной прибылью предприятия. Именно в этой период активизировались научные исследования, положенные в основу теории внутри-заводского хозрасчета и содержащие базовые положения, в которых, по сути, единодушно обосновалась экономическая целесообразность товарно-денежных отношений внутри предприятия. К этому периоду относятся научные публикации по проблеме цеховой прибыли.

Но, с другой стороны, практика массового использования этого показателя стала давать сбои, и трезво мыслящие теоретики и специалисты предприятий не сразу, но все-таки поняли условность и бесперспективность «товарного» подхода внутри предприятия.

Естественно, резко уменьшился, а затем и вовсе прекратился поток публикаций, в которых он продолжал пропагандироваться, и, конечно же, обнажались сложности, просчёты и разного рода несуразицы, выявленные в процессе «повального» использования показателя цеховой прибыли.

Затишье длилось порядка двадцати лет. Даже в период кардинальной перестройки национальной экономики предприятий на реальные рыночные отношения сторонники цеховой прибыли себя довольно долго не проявляли, и первые появившиеся после длитель-

ного перерыва публикации относятся только к началу нынешнего столетия точнее, к 2001 году [1- 4].

В силу сложившихся в прошедшие годы обстоятельств говорить сегодня о научных работах по рассматриваемой проблематике, опубликованных в литературе за последние годы (курсив В.Б., У.Ф.), просто не приходится. Она в свое время была «капитально» проработана, однако и сегодня не утратила актуальности.

Во-первых, в эпоху (не побоимся этого выражения) внедрения в практику показателя цеховой прибыли с интервалом в 10-15 лет были осуществлены две неудавшиеся попытки решить эту задачу. Видимо, прошлый опыт оказался недостаточно убедительным, поэтому в научных публикациях 2001 года предпринимается третья попытка обосновать целесообразность использования во внутреннем управлении предприятиями механизма товарно-денежных отношений.

Во-вторых, здесь самое интересное заключается в том, что тридцать лет спустя не только повторяются давно известные доказательства в пользу искусственного конструирования условных показателей прибыли, но есть и «новые подвижки». Предлагается создать внутри обычных предприятий стратегические хозяйственные подразделения, не только отвечающие за свои собственные результаты деятельности, но впервые в практике управления внутренними процессами предприятий являющиеся в своих действиях полностью автономными (курсив – В.Б., У.Ф.).

Доказана невозможность применения внутри промышленных предприятий механизма искусственных товарно-денежных отношений на основе разработки внутренних условно-расчетных цен и определения показателей цеховой реализации и прибыли.

Groundlessness of the concept of application in industrial enterprises of the mechanism of commodity-money relations based on development of internal conditional and payment prices and determination proceeding from them volumes of shop implementation, profit and profitability is proved; the failed experience and attempts of repetition of the same mistakes in modern real market operating conditions of enterprises is considered; the pointlessness of deepening of pseudo-commodity beginning in the mechanism of internal management by means of organization at enterprises of strategic economic divisions with full autonomy in the solution of problems of production choice and sale markets, suppliers staff, buyers and prices is defined; the impossibility to assess the efficiency of internal diverse local processes with indicators of expenses, revenues, profits, profitability is determined; the inaccuracy of considering the economic mechanism of internal enterprise processes management in the meaning as independent and as self-financing enterprise system, as new reading of internal factory self-financing is proved.

Генеральная дирекция вместо традиционного управления через иерархическую структуру разрабатывает правила организационной экономики подобно государственному управлению национальной экономикой [4, с.22].

Это уже принципиально новое методологическое видение, ошибочно подводящее базу под использование в реальной деятельности внутренних подразделений экономических механизмов, присущих национальной экономике.

Более того, в [1-3] в системе процессного управления (управление «бизнес-процессами») идеология товарно-денежных отношений механически переносится на отдельно взятые неделимые по экономическому содержанию хозяйственные и даже управленческие процессы.

В общем, «простор для развития» у современных авторов достаточно широк: хотя новые концепции стратегических внутренних подразделений и управления «бизнес-процессами» и содержат весьма оригинальные положения, но они вряд ли способны устоять перед критикой в силу их необоснованности, скорее, ложности.

Это дает основание полагать, что ключевые вопросы проблемы искусственного перенесения в область внутреннего управления как идеологии, так и механизма товарно-денежных отношений нуждаются в дальнейших исследованиях.

Цель и задачи исследования в их общем значении состоят в том, чтобы доказательно ответить на главный вопрос: целесообразно ли использовать во внутренней деятельности предприятия товарно-денежный механизм управления или в этом нет смысла, тем более что попытки прошлых лет позитивных результатов не дали.

Если это не так, и новые, самые последние концепции, выдвигнутые в 2001 году, не вносят новых убедительных аргументов в пользу его применения, то нужно, видимо, уйти от иллюзий и выработать механизм, адекватный характеру реально происходящих на предприятиях процессов.

ОБЩИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ТОВАРНО-ДЕНЕЖНОГО МЕХАНИЗМА

В условиях усложнения техники, внедрения принципиально новых технологий, расширения рынка и выхода его за национальные границы, роста конкуренции, неопределенности внешней среды и т.п. качественно новой видится отдельным авторам концепция. Цели управления, достижение которых невозможно на основе принципов иерархии и функций, требуют радикальных преобразований системы. В частности:

□ на предприятиях вводится механизм формирования внутренних планово-расчетных цен на продукцию, работы, услуги, используемый для ведения взаиморасчетов между его подразделениями;

□ экономическими формами функционирования подразделений являются: подразделения – центры расходов, подразделения – центры формирования условной хозрасчетной прибыли, подразделения – центры реальной прибыли, подразделения – центры прибыли, которые производят или конечную реализованную на рынке продукцию, или промежуточную продукцию внутреннего назначения, которая передается другим подразделениям по внутренним планово-расчетным ценам, создавая таким образом хозрасчетную условную прибыль как часть прибыли предприятия, преимущественно подразделений предметной и смежной специализации;

□ критериями распределения части прибыли предприятия между производственными подразделениями для включения ее в цену изделия могут быть: производственная себестоимость, добавленные расходы вспомогательных и обслуживающих подразделений, сотрудничающих с основными цехами на договорной основе.

Практически ничего принципиально-нового не содержит и алгоритм разработки этого механизма, поскольку плановая прибыль распределяется для ее включения в условно-расчетную цену пропорционально показателем фонда заработной платы, объема производства, плановой себестоимости вида продукции.

Две попытки были предприняты внедрить в практику промышленных предприятий искусственный рыночный механизм управления.

Первая относится к 1929-1931 годам, когда в административно-командную экономику предприятий бывшего СССР были введены так называемые внутривозвратные товарно-расчетные чеки, которые в определенных суммах выдавались каждому подразделению предприятия и являлись своеобразным лимитом, в пределах которого цехи имели право получать материалы, полуфабрикаты и другие необходимые для производства ресурсы. Каждый цех «оплачивал» ими ресурсы и сдавал «свою выручку» в виде товарно-расчетных чеков в специальную кассу предприятия. Словом, действовала четко отлаженная внутренняя искусственная система купли-продажи ресурсов, полуфабрикатов, изделий. Таким образом, сложилась практика внутреннего «взаимного кредитования» подразделений, но в 1932 году чеки были упразднены.

Вторая, более «масштабная» попытка внедрить в практику промышленных предприятий товарно-денежные отношения была предпринята в период проведения так называемой косыгинской реформы, т.е. новой системы планирования и экономического стимулирования промышленного производства, длившаяся с 1962 по 1973 год.

Внутри предприятий использовались условно-расчетные цены, по которым цехи «покупали» ресурсы у своего предприятия, изготавливали и «продавали» детали, узлы, полуфабрикаты другим подразделениям последующих технологических переделов либо сдавали их на склады готовой продукции своего же предприятия.

В принципе, изменилась только «техника дела», искусственный характер «товарного механизма» остался, естественные товарно-денежные отношения так и не сложились, поэтому в начале 1970 годов и этот эксперимент был прекращен как неудачный.

Другие подобного рода попытки на промышленных предприятиях с тех пор не предпринимались, если не считать провозглашения умозрительных концепций, в своем теоретическом смысле повторяющих уже допущенные ошибки.

К основным положениям тиражируемой в наше время концепции «рыночной экономики» внутри предприятий, как и к неудавшемуся опыту ее практического использования в прошлые годы, можно было и не обращаться, поскольку они ничего нового в себе не содержат, если бы они не декларировались как новые в контексте концепции стратегических хозяйственных предприятий (СХП), целесообразность создания которых внутри обычных рыночных предприятий кажется ее авторам обоснованной.

Именно эта вторая составляющая общего авторского современного подхода [4] содержит новые концептуальные решения, разумеется, далеко не бесспорные, заслуживающие особого рассмотрения.

СПОРНОСТЬ ВНУТРЕННИХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Как полагают авторы концепции, внутри предприятия и за пределами его внутренних стратегических образований могут осуществляться процессы освоения новых изделий, техники и технологий, продаваться и покупаться товары, работы, услуги, т.е. вестись такое же независимое творческое взаимодействие, как и на обычном рынке.

Новая концепция стратегических внутренних подразделений не исключает целесообразности и возможности использовать разработанные предшественниками подходы и содержащиеся в них механизмы, только возможности для этого в стратегических подразделениях расширяются.

Вот почему, опережая события и выдавая желаемое за уже действительное, авторы учебного пособия [4] безосновательно утверждают, что большинство крупных предприятий разделились на отдельные части – на стратегические хозяйственные подразделения (курсив – В.Б., У.Ф.).

Такие концептуальные решения способны, по их мнению, превратить желаемое в реальное:

1. Внутренние стратегические хозяйственные подразделения (СХП) представляются альтернативой старой форме управления и организации производства с ее малоподвижностью, контролем и регулированием сверху донизу, многоэтажной иерархией.

Необходимы органичные системы, которые состояли бы из многочисленных небольших единиц, способных автоматически приспосабливаться к постоянно меняющимся ситуациям. Именно поэтому кажутся сомнительными преимущества больших компаний, инертных и негибких. Эти «скелетные» структуры вынуждены создавать филиалы с конкурентами, заключать партнерские соглашения с поставщиками, другими клиентами, формировать научно-исследовательские группы, создавать различного рода «организационные сети».

СХП не имеют этих проблем. Они ориентированы на *свои рынки, на своих клиентов, имеют своих конкурентов*. Они могут передавать *свою продукцию* другим СХП данной компании, *конкурируя друг с другом, отдавать предпочтение тому или другому поставщику*.

Отсюда новая концепция структуры предприятия основывается не на иерархии власти и не на организационной сети, скоординированной с центральным органом управления, а на концепции «экономики внутрифирменного предпринимательства».

Все внутренние подразделения, в том числе оперативные, функциональные и другие службы, отвечают за собственные результаты, но при этом *полностью автономные в своей деятельности* (курсив – В.Б., У.Ф.). Они могут вступать в различные объединения с другими организациями, образуя сложную систему, которая не определена границами собственности. Генеральная дирекция вместо традиционного управления разрабатывает правила «организационной экономики» на подобие государственного управления национальной экономикой [4, с. 22].

2. Для современного этапа развития отечественных предприятий концепция может рассматриваться как перспективная, подчеркивают ее разработчики. Но практическое внедрение пока еще связано с рядом трудностей, и поэтому вызывает сомнение сделанное здесь же утверждение, что большинство крупных предприятий естественным путем разделились на стратегические подразделения.

Представляется, что близким к действительности является более спокойный вариант, когда предпочтительным направлением трансформации производственной структуры наших больших предприятий станет обособление подразделений внутрипроизводственной кооперации, производящих промежуточную продукцию, а также изделия для внутреннего потребления, во-первых, и продукцию так называемых центров прибыли самостоятельно функционирующих субпредприятий, выпускающих готовую продукцию, во-вторых. Такие «центры» дают возможность достаточно гибко и быстро реагировать на изменения рыночной ситуации.

Конечно, не все так однозначно и просто, как кажется М.Г.Грещаку и его единомышленникам в рамках «концептуального видения» в принципе нереальных рыночных ситуаций. Как минимум совсем не простую проблему оценки экономической эффективности внутренних подразделений придется решать. Существуют и другие сложности и неясности.

Неспособна устоять перед критикой абсолютно ложная, рассчитанная на непрофессионалов посылка, что в управлении принципы иерархии и функций себя полностью изжили [4; 6; 8-12]. Спора нет, функциональный подход в его доминирующем значении, особенно в сочетании с действительно множественным иерархическим построением основных звеньев системы управления, отдает необоснованное предпочтение именно этим двум ее составляющим и отодвигает на задний план, делает второстепенными сами хозяйственные процессы, ради которых она создается и функционирует.

Но две опасности, по мнению болгарских специалистов в области управления [7, с.179-180], подстерегают разработчиков системы управления, отдающих приоритет функциональному подходу.

Первая опасность изначально возникает из-за все большего отдаления организационной структуры от целей, для достижения которых она создана. Ослабевают связи целей управления с подразделениями, которые реально ведут хозяйственную деятельность. Отдельные звенья системы становятся (в известной мере) автономными, приобретая самостоятельное значение. Возникает опасность «управления ради

самого управления», и реакция со стороны объекта управления на такое поведение системы управления не может быть позитивной.

Обратная сторона этой опасности проявляется в подчинении целей управления интересам системы управления, хотя все должно быть наоборот. Тем не менее вторая опасность изначально проявляется в явной недооценке целей и интересов объекта управления.

Анализируя диалектику проблемы и ее связь с практикой, Ю.Б.Валуев пришел к выводу, что существование и негативное влияние этих двух опасностей на состояние системы управления полностью подтвердилось [5, с.157].

Сегодня, когда наконец-то проблема стала для многих очевидной и функциональный подход в его «чистом» виде требует коренных изменений, делается неосновательный вывод, что и он, и иерархическое построение системы управления себя полностью изжили [6, с. 8-12].

В частности и авторы пособия [4] критикуют иерархическую систему управления, заменяя ее стратегическими структурами.

С нашей точки зрения, это в принципе ошибочный подход.

Во всех случаях, при любых организационных построениях система управления, тем более организационная структура производства, была, есть и будет иерархичной по своей сути. Она, конечно же, определяет горизонтальный срез целостной системы предприятия, отделяет друг от друга специфические группы процессов, идентифицированные в значении процессов отдельных сфер деятельности – финансовых инвестиций, капитальных инвестиций, материального обеспечения, технического обеспечения производственного обслуживания, собственно производства продукции, сбыта и т.п.

В данном случае в делении совокупного объекта используется горизонтальный подход – процессы объекта подразделяются по видам деятельности, а принципы иерархии и функций в рамках горизонтального подхода именно на этом шаге декомпозиции целостного процесса предвзвешивают его.

Но это – горизонтальный, пространственный срез. Выделенные на этом уровне процессы требуют в рамках процессно-функционального подхода последующей детализации. Нужно, во-первых, выделенные на этом уровне специфические процессы отдельных сфер деятельности определенным образом упорядочить, увязать их с функциями управления, придать им нужную динамику.

Необходимо подчинить цели и интересы отдельных частей процесса общим целям и интересам сферы в целом. Отрицание иерархического подхода неизбежно приведет к возникновению неуправляемых ситуаций, создаст в системе предприятия хаос, неразбериху.

Искусство управления специфическими процессами каждой отдельно взятой сферы деятельности как раз и состоит в том, чтобы подчинить интересам целого интересы его составляющих. В этом – основной смысл, основная задача иерархического построения системы.

Отрицая необходимость иерархического подхода в управлении [4, с.22] и предлагая заменить его системой стратегических автономных подразделений, авторы в то же время обоснованно считают, что функционирование предприятия как системы хозяйствующих элементов (подразделений) обеспечивается посредством его внутреннего экономического механизма, который включает в себя:

□ *организационно-техническую систему*, т.е. формирование *вертикальных* связей между подразделениями и административным центром и *горизонтальных* – между отдельными подразделениями, *являющихся преимущественной формой связей* [3, с. 26-27] (курсив – В.Б., У.Ф.);

- систему планирования деятельности подразделений;
- систему контроля и оценки их деятельности;
- установление материальной ответственности подразделений;
- мотивационный механизм функционирования. [3, с. 26-27].

Думается, комментарии в этом случае излишни: М.Грещак и его соавторы убедительно доказали сами себе объективную необходимость иерархического построения системы управления.

Во-вторых, ошибочным представляется утверждение, что изжили себя функции управления, т.е. вертикальный срез системы управления. Обоснованный и разработанный в [5, с.187-212] процессно-

функциональный подход в построении системы предполагает, что в ней на первом структуроопределяющем шаге отрабатывается ее пространственный срез – состав организационных структур, конкретизирующий их исходя из состава и содержания специфических групп процессов идентифицированных сфер деятельности, т.е. решается задача горизонтальной декомпозиции совокупного экономического процесса.

Только на втором шаге, после разработки модели пространственной организационной структуры системы управления можно осуществлять разработку ее функциональной составляющей: сосредоточить в пространственных горизонтальных структурных отдельных сферах деятельности функции управления происходящими в них процессами – функции организации, планирования учета контроля, анализа, регулирования, образующие во взаимодействии завершённый цикл управления группой процессов каждой сферы.

В итоге интегрируются горизонтальный (пространственный) и вертикальный, временной (функциональный) срезы двух взаимозависимых частей происходящего в предприятии совокупного экономического процесса – в объекте управления и в системе управления.

Диалектика пространственного и временного срезов существует объективно, потому что предприятие в целом, а следовательно и все его части (подсистемы) функционируют в рамках этих двух параметров – объекта управления и системы управления объектом. Их нельзя отделить друг от друга и рассматривать вне связи: нет объекта в его пространственном виде – нет функций управления объектом – просто нечем управлять. Нет функций управления, но тогда нет и самого объекта, потому что нет способов его формирования и использования. Организовать объект и систему управления, не используя принципов иерархии и функций, можно только умозрительно, как это сделано в [4; 6].

Согласимся с утверждением, что любая сложная организация может успешно действовать по принципу вертикального подчинения как организационных структур, так и отдельных исполнителей соответствующих иерархических уровней. Они могут при необходимости быть гибкими структурами матричного типа или сокращаться до нужной величины и разнообразия, но так или иначе быть способными успешно функционировать в режиме вертикальной подчиненности.

Иерархический подход никак не исключает горизонтальной интеграции в рамках системной упорядоченности структур и входящих в них исполнителей, напротив, он определяет заданный уровень организованности, эффективность горизонтальных связей, которые сами по себе из ничего не устанавливаются. Они – результат усилий в иерархии структур, на вертикали, а характер связей и их эффективность определяются интересами собственника и структур его уровня, в известной мере, интересами внешних контрагентов.

Иерархический подход регулирует, сглаживает, даже часто нейтрализует противоречия между собственником и аппаратом различных уровней и звеньев управления, приобретающих постепенно все большую остроту.

По логике вещей – это крупные производственные системы типа корпораций, которые, видимо, имеют в виду авторы [4], предполагая создание в них стратегических хозяйственных подразделений, которые должны представлять принципиальное отличие от обычных производственных цехов с различной специализацией – технологической, предметно-замкнутой, комбинированной.

Скорее всего, подразумеваются относительно самостоятельные подразделения корпораций, по определенным признакам обособленные комплексы, организационно объединяющие группы более мелких подразделений, технологически связанных с изготовлением отдельных видов продукции в режиме предметно-замкнутой специализации и реальной рыночной ориентации.

В каком-то ином понимании они просто не имеют смысла, поскольку в отличие от корпоративных систем подразделения обычных предприятий не могут обладать адекватными системными свойствами и реальными возможностями.

В этих условиях такие качественно отличные от цехов обычных предприятий подразделения корпоративных образований должны иметь, с одной стороны, более сложную по вертикали и горизонтали организационную структуру производства и управления, а с другой – более широкий простор деятельности, то есть определенную автономию, создающую необходимые и достаточные организационные и экономические условия для достижения поставленных перед ней целей.

Подчеркнем, однако, что полностью автономными эти стратегические подразделения быть не могут по определению.

Интеграция хозяйственных процессов происходит прежде всего по горизонтали и охватывает систему экономических объектов предприятия в целом. Могут быть для них общими рынки сбыта, поставщики, многие другие контрагенты. Но полная автономия – это где-то на уровне иллюзий.

Наконец, как бы ни фантазировали современные «новаторы», но предприятие – иерархическая система, и в корпоративных образованиях вертикальная интеграция проявляется даже более полно и целенаправленно, чем в обычных предприятиях.

Совершенствование организационной структуры и механизма внутреннего управления предприятием посредством создания стратегических хозяйственных подразделений – один из возможных путей общего развития системы. Но в таком понимании, как это представляется группой авторов [4], подход может быть использован преимущественно в корпорациях скорее как исключение.

Принципиальная ошибка, допущенная ими либо по недомыслию, либо по незнанию практики управления сложными предприятиями, состоит в том, что подход распространяется огульно – в одинаковой степени на обычные и корпоративные предприятия, хотя между ними существуют принципиальные различия.

СПОРНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ «ПРОЦЕССНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Отдельного рассмотрения требует выдвинутая в начале наступившего столетия концепция управления процессами. Ее появление связывается с необходимостью отказа от дискредитировавших себя принципов иерархии и функции, чтобы положить в основу построения системы внутреннего управления процессный подход.

Вторая причина состоит в том, что нужно, по мнению ряда авторов [4], углубить во внутреннем управлении предприятием механизм товарно-денежных отношений, распространить его действие практически на каждую хозяйственную операцию.

Концепция «бизнес-процессов» основывается на утверждении, что происходящие внутри предприятия операции, связанные с передачей цехами производственных деталей и узлов на последующие технологические переделы другим цехам, с выполнением работ одними подразделениями в рамках внутрисистемного разделения и кооперации труда, с планированием их деятельности, ведением расчетов с поставщиками, с выполнением работ в области управления процессами производственного и хозяйственного обслуживания и т.п. – все они в определенной степени отражают экономические отношения внутри предприятия между продавцами и покупателями.

В значении продавцов рассматриваются подразделения предприятия, у которых изделия, работы и услуги отражаются «на выходе», а в значении покупателей – их получатели, где они отражаются «на входе».

Становится непринципиальным, по мнению авторов концепций, что в действительности процесса купли-продажи как такового нет. Просто условились считать внутренние процессы предприятия рыночными и создали для их отражения условный механизм, искусственно копирующий деятельность всего предприятия посредством показателей реализации, прибыли, рентабельности.

Предприятия – «покупатели» условных «рыночных продуктов» представляются конечными их потребителями. Естественно, продукты в виде элементов изделий, работ, услуг должны иметь своего конечного потребителя, когда речь идет об отношениях между самостоятельными, независимыми экономическими субъектами.



Но подход искусственно переносится на внутреннюю среду предприятия со всеми вытекающими из этого несуразностями. В качестве исходного необоснованно принимается положение, что во внутренней деятельности предприятия любые экономические отношения предусматривают как минимум существование двух субъектов – покупателя и продавца, без чего они не становятся экономическими, а продукт труда не приобретает форму товара.

В этой концепции самое интересное заключается в том, что в стремлении «узаконить» необходимость использования механизма товарно-денежных отношений (именно в управлении внутренними процессами предприятия) сторонники подхода дошли до неделимых по содержанию хозяйственных операций. Не до совокупных процессов, как это делалось в условиях проведения первых двух неудавшихся экспериментов внедрения товарно-денежного механизма, а распространили его действия на молекулярном уровне.

Более того, еще одна исходная посылка заложена в концепции «процессного управления». Если во времена существования второй крупномасштабной попытки использовать механизм товарно-денежных отношений во внутреннем управлении (1969-1973) объектами управления планирования, учета, контроля, анализа были условно-рыночная прибыль единицы определенного вида продукции, прибыль цеха, производственная или полная ее себестоимость, периодически пересматривающаяся в связи с изменениями реальной прибыли предприятия в целом, то в концепции процессного управления механизм условной прибыли предлагается также применить к принципиально различным по содержанию хозяйственным процессам, даже к управленческим процедурам.

Причем с точки зрения прибыли (результаты-затраты) оцениваются принципиально несходные процессы, такие, например, как разработка нового продукта и планирование деятельности, оплата счетов компании и выдача кредитов, материально-техническое снабжение и выполнение заказов.

Много искусственного, не поддающегося сколько-нибудь реальной оценке существует в определении показателей прибыли по каждому виду неделимых процессов.

Во-первых, нельзя, например, выявить финансовый результат в связи с процессами оплаты счетов предприятия, если, с одной стороны, это счета за полученные материалы, работы, услуги, а с другой стороны, если это счета, предъявленные к оплате другим компаниям за потребленные ими товары, работы, услуги. Нельзя, в частности, определить суммы расходов и доходов в первом и втором случаях.

Практически тупиковая ситуация возникает тогда, когда в значении отдельных бизнес-процессов рассматриваются разработка стратегии, планирование, учет. Эти управленческие процессы просто нереально продать внутренним потребителям и оценить их по формуле «прибыль = доходы – расходы», если не известны как продавец и покупатель, так и способы определения доходов и расходов.

Таких примеров бизнес-процессов можно привести множество: оприходование отдельных, еще не использованных в действительности партий материалов, ввод в эксплуатацию станков, сдача денег из кассы на расчетный счет, получение их в кассу и т.п. – практически неделимые процессы, в принципе исключающие возможность использовать товарно-денежные отношения там, где их просто нет.

В общем, есть, на наш взгляд, достаточно оснований для вывода, что концепция оценки неделимых, принципиально различных по целевому назначению и содержанию процессов показателями прибыли, используя для этого механизм товарно-денежных отношений, не имеет право на существование как ложная, псевдонаучная, неадекватная реальной практике.

Даже широкие возможности компьютерных технологий не позволяют вычленивать из общих управленческих расходов те их части, которые относятся к неделимым процессам, по определению не поддающимся информационному обособлению. Как и виды доходов, относящихся не к отдельным процессам, например, получению платежа за действительно, а не условно проданную продукцию, а к процессам, которые в сумме образуют виды деятельности.

Со всем другим делом, когда в качестве объектов управления рассматриваются отдельные группы специфических процессов управления, которые можно идентифицировать исходя из их отношения к отдельным сферам деятельности предприятия [5]. Но это – не отдельные неделимые процессы, а их специфические группы обособленных в пространстве процессов, являющихся реальными объектами управления (курсив – В.Б., У.Ф).

ВЫВОДЫ

1. Две методологические ошибки допущены исследователями-предшественниками, обосновывающими целесообразность использования механизма товарно-денежных отношений в управлении внутренними хозяйственными процессами промышленных предприятий.

Первая состоит в том, что *внутризаводский хозрасчет рассматривается в своем самостоятельном значении как отдельный вид внутренних хозрасчетных отношений, существующий и развивающийся наряду с хозрасчетом предприятия* (курсив – Б.В., Ф.У) [8, с. 50].

Подчеркнем, существует не внутри целостной системы внешних и внутренних экономических отношений предприятия, а самостоятельно, исключительно в системе внутренних отношений, т.е. рассматривается частное отдельно от общего.

Как следствие – существуют две обособленные экономические модели хозрасчета: одна – модель хозрасчета предприятия, другая – модель хозрасчета внутренних подразделений, каждая из которых отражает прибыль как разность между доходами и расходами. В обоих случаях подход к определению прибыли единый, только экономические системы принципиально различные.

Вторая ошибка – это утверждение в том, что последовательное использование закона стоимости во внутризаводском хозрасчете посредством применения в нем системы условных показателей является необходимым условием перенесения в эту область всех стоимостных категорий [1; 2; 4; 8].

2. Опыт прошлых периодов подтвердил ошибочность, нежизненность подхода, и неудавшиеся связанные с ним эксперименты были в свое время приостановлены.

3. Попытки реанимировать концепции целесообразности товарно-денежных отношений внутри предприятий предприняты в наше время [1; 2; 4] в условиях вхождения промышленных предприятий в рыночную экономику. Причем в пользу ошибочных концепций и сегодня приводятся доказательства, оказавшиеся несостоятельными в прежние годы.

4. Перенесение во внутренние отношения предприятия механизма товарно-денежных отношений, тем более распространение их на область управления неделимыми процессами, бесперспективно в принципе. В поле зрения системы управления должны находиться процессы, согласующиеся с особенностями и реальными задачами внутренних подразделений предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акулов В. Б., Рудаков М. Н. Теория организации. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2002. – 185 с.
2. Аскаров Е. Процессный подход в системе менеджмента качества. Региональный еженедельник «Без проблем», 2007. – С. 45-47 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www/cfm.ru/management strategy/ interfunctional business. shtml>.
3. Репин В. Субъективная реальность сквозных бизнес-процессов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www/cfm.ru/management strategy/ interfunctional business. shtml>.
4. Грецак М. Г. та інші. Внутрішній економічний механізм підприємства // Грецак М. Г., Гребешкова О. М., Коцюба О. С., за ред. М. Г. Грецака / К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.
5. Валуев Ю. Б. Процессно-функциональное управление промышленным предприятием: монография / Ю. Б. Валуев // Одеса: ШПРЕД НАН України, 2011. – 297 с.
6. Редькин О. С. Сучасні концепції корпоративного управління / О. С. Редькін // Вісн. соц.-економ. досліджень, вип. II. Одеськ. держ.економ. університет. – Одеса, 2002. – С. 8-12
7. Стефанов Н., Симеонова К., Костов К., Качунов С. Программно-целевой подход в управлении: теория и практика. – М.: Прогресс, 1975. – 200 с.
8. Чубенко С. С. Теоретические основы внутризаводского хозяйственного расчета / С. С. Чубенко // Внутризаводский хозяйственный расчёт в новых условиях. – К.: «Наукова думка», 1971. – 303 с.