

субъекта собственности, представленного либо в единственном числе, либо ассоциацией собственников. Здесь управление становится непосредственным правом собственника, в силу чего принимает форму целенаправленного прямого воздействия на производственный процесс.

Чаще имеет место передача собственником части функций собственности другому лицу, которое в этой связи в рамках объекта собственности наделяется правом субъекта управления ею. Подобное происходит, например, при аренде имущества (арендатору передаются функции владения) или при передаче управления (контроля) в руки менеджера. Оба эти случая могут быть вполне идентифицированы со случаем совпадения субъекта собственности и субъекта управления: при аренде это происходит на ограниченный срок, а при найме менеджера обеспечивается его заинтересованность через вознаграждение, непосредственно связанное с результатами производственной деятельности. Отличительной чертой здесь является четкая персонификация субъекта управления, что позволяет делегировать ему значительную долю ответственности за собственность. Субъект управления зависит от субъекта собственности и представляет его интересы.

И все же в рассматриваемой ситуации налицо потеря определенных мотивов к эффективной деятельности. Например, в случае аренды снимается интерес к перспективе, а значит, снижается эффект производственной деятельности предприятия, связанный с его долгосрочным развитием. С разделением (даже частичным) субъекта собственности и субъекта управления проявляются естественные противоречия между целями управления и целями собственника в его потребительской сущности, что также сказывается на эффективности хозяйствования.

Эффективность функционирования научно-производственных систем во многом зависит как от организационного строения, так и от форм организации управления внедрением интенсивных технологий в сельскохозяйственное производство. Основными критериями качества управления считается его способность внедрения прогрессивной технологии в производство, и постоянное стремление к усовершенствованию взаимосвязей головного предприятия с предприятиями-участниками системы.

Организационная структура корпораций в условиях роста

Сенчило В.Л.

Самарский Государственный Аэрокосмический Университет, Самара

Рост компании сопровождается стремительным увеличением количества подразделений, персонала и производственных мощностей, разрастаются административные и производственные помещения, распыляется управленческий ресурс. Хороших менеджеров катастрофически не хватает. Руководители в такой ситуации отвлекаются от стратегических задач, начинают реагировать на то, что болезненно и сиюминутно. Внимание поглощено внутренними заботами, и

компания вяло реагирует на изменения рынка, действия конкурентов, ценовые изменения. Особенно это актуально для компаний корпоративного типа, которые в большей своей массе не способны оперативно реагировать на изменение внешней среды из-за своих масштабов и бюрократичности, что в свою очередь неизбежно ведет к формированию устойчивых проблем, одна из которых может привести к исчезновению как отдельно взятого подразделения так и корпорации в целом. Симптомы этих проблем заключаются в следующем:

1. Распоряжения руководства доходят до исполнителей, но не выполняются, либо, что еще хуже не доходят до исполнителей через среднее звено управления.
2. В организации теряются документы.
3. Специалисты одного направления перегружены, при том, что специалисты такой же квалификации другого направления простаивают.
4. Руководителю непосредственно подчиняется большое число специалистов или руководителей различных направлений.
5. Нарушена внутрифирменная коммуникация внутри самих подразделений корпорации – сотрудники одного подразделения не знают, чем занимается другое подразделение.

Это грозит подразделению и корпорации в целом:

1. Утратой контроля руководством над подразделением, из-за неоднозначного понимания сотрудниками процессов и организационной структуры.
2. Невозможностью выработать стратегию развития, из-за высокой загруженности топ менеджмента текущими делами, из-за неумения или нежелания делегировать полномочия.
3. Проблемами при расширении, увеличении оборотов, при выходе на новые рынки.
4. Текучестью кадров.
5. Сложностью привлечения инвестиций: для инвесторов компания непрозрачна, а, значит, велики риски.
6. Невозможностью получения различных международных сертификатов, что особо актуально для производственных подразделений.

Это далеко не полный список угроз, с которыми сталкиваются российские компании корпоративного типа в условиях роста.

В том случае, если рынок не меняется, корпорация с такими проблемами может существовать достаточно долго и даже получать прибыль, но она утрачивает стратегическую инициативу и не может рассчитывать на большее.

Но существует другой путь. Изменение организационной структуры может позволить ей сократить издержки, стать привлекательной для высококвалифицированных специалистов и инвесторов, высвободить время руководства для стратегического планирования.

Изменить систему управления компаниями и корпорацией в целом становится возможным только благодаря комплексной реорганизации структуры, включающей:

1. Осознание симптомов неэффективной структуры.
2. Диагностику и выявление проблем.
3. Анализ существующих бизнес-процессов и моделирование новых.
4. Разработку и проведение мероприятий по подготовке к реорганизации: обучение, компенсационные мероприятия, установка технических средств, планирование реорганизации.
5. Реорганизацию.
6. Анализ результата.

Профессиональным менеджерам все чаще приходится заниматься этой задачей. Она не так очевидна, как проблема налогов, проблема сбыта, проблема инвестиций, но самая опасная проблема – неочевидная проблема. Задача топ менеджмента корпорации и руководителя отдельно взятого подразделения обнаружить ее, решить, и не допустить ее появления вновь.

Решение Штакельберга-Слейтера статической иерархической игры в условиях неопределенности

Тараканов А.Ф., Говоров А.Н.

*Борисоглебский государственный педагогический институт, Борисоглебск
Оренбургский государственный педагогический университет, Оренбург*

Исследование иерархических игр – сравнительно новое направление общей теории игр.

В управляемых системах иерархическая структура – явление весьма частое. Примерами могут служить отношения начальника и подчиненного, министерства и предприятия. Анализ литературы показывает, что наиболее приемлемый путь решения возникающих здесь задач – построение позиционных стратегий игроков. Дополнительной особенностью является независимая активность подсистем нижнего уровня, которая приводит к появлению неопределенностей.

В настоящей работе изучается двухуровневая иерархическая статическая игра в условиях неопределенности, оптимизация ведётся на основе комбинированного принципа оптимальности Штакельберга-Слейтера. Согласно этому принципу, нижний уровень сообщает верхнему уровню (Центру) множество своих допустимых стратегий, а Центр в ответ формирует подмножество своих стратегий из условия максимума своего критерия. Затем нижний уровень максимизирует свой критерий. Таким образом, окончательное решение – за нижним уровнем. Такой принцип управления известен как децентрализованное управление.

Рассмотрим игру двух лиц в условиях неопределенности $\langle \{1,2\}, \{X,Y\}, f(x,y) \rangle$. Здесь множество $\{1,2\}$ – номера игроков, $X = \prod_{i=1,2} X_i \subset R^n$

$(n = n_1 + n_2)$ – множество ситуаций $x = (x_1, x_2)$

игры, каждая из которых образуется соответствующими стратегиями игроков: $x_1 \in X_1 \subset R^{n_1}$ – стратегия игрока верхнего уровня (1-й игрок), $x_2 \in X_2 \subset R^{n_2}$ – стратегия игрока нижнего уровня (2-й игрок), X_i – компактное подмножество в R^{n_i} , $Y \subset R^{n_3}$ – множество неопределенностей, $y \in Y$ – неопределенность, функция выигрыша i -го игрока задана непрерывной на $X \times Y$ скалярной функцией $f_i(x,y)$, вектор $f(x,y) = (f_1(x,y), f_2(x,y))$.

Цель i -го игрока – выбор такой стратегии, чтобы в ситуации $x = (x_1, x_2)$ его выигрыш $f_i(x,y)$ принял возможно большее значение. При этом каждый игрок при выборе своей стратегии ориентируется на возможность реализации наименее благоприятных для него значений неопределенности $y \in Y$.

Правила игры следующие. Игроки настроены друг к другу доброжелательно. Пусть 2-й игрок информирует 1-го игрока о множестве X_2 своих допустимых стратегий. Тогда 1-й игрок в ответ на каждую стратегию $x_2 \in X_2$ формирует подмножество стратегий из условия

$$f_1(x_1(x_2), x_2, y) = \max_{y \in Y} f_1(x_1, x_2, y), \quad y \in Y.$$

Затем 2-й игрок максимизирует свой критерий. Таким образом, 2-й игрок принимает окончательное решение. Наконец, вычисляются значения функций выигрыша игроков. Игра заканчивается.

О п р е д е л е н и е. Тройку $(x_1^*(x_2^*), x_2^*, y^*)$ назовём ситуацией равновесия Штакельберга-Слейтера в игре (1.1), если существует такое $y^* \in Y$, что выполнены следующие условия: ситуация $(x_1^*(x_2^*), x_2^*) \in X_1(x_2) \times X_2$ удовлетворяет неравенству

$$f_2(x_1(x_2), x_2, y^*) \leq f_2(x_1^*(x_2^*), x_2^*, y^*) \quad \text{для всех}$$

$x_1(x_2) \in X_1(x_2), \quad x_2 \in X_2$; неопределенность $y^* \in Y$ минимальна по Слейтеру, т.е. несовместна система неравенств

$$f_i(x_1^*(x_2^*), x_2^*, y) \leq f_i(x_1^*(x_2^*), x_2^*, y^*),$$

$i = 1, 2, y \in Y$. Несовместность последней системы неравенств, что для любой неопределенности $y \in Y$ обе компоненты вектора $(f_1(x^*, y), f_2(x^*, y))$, где $x^* = (x_1^*(x_2^*), x_2^*)$, не могут быть одновременно меньше соответствующих компонент того же вектора при $y = y^*$. В этом заключается смысл последнего вектора как векторной гарантии игроков.

Исходная игра сведена к игре трёх лиц без неопределенности. Для квадратичного варианта игры получены достаточные условия оптимальности.