

Карпенко Е.М., Драгун Н.П.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЦЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ПРОДУЦЕНТОВ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Исследование сущности свойств предприятия как производственной системы, имеющих потенциальную и актуальную форму своей бытийности (например, конкурентоспособности) предполагает изучение отношения «причина-результат». В данном отношении в качестве результата фигурируют цели производственной системы, являющиеся продуцентом соответствующего свойства. Это означает, что уровень актуализации конкурентоспособности определяется уровнем достижения системой своих целей. Таким образом, оценка уровня конкурентоспособности и разработка механизма управления данным свойством невозможна без определения целей, которые преследует предприятие.

В литературе существует множество подходов к определению целей, преследуемых предприятием. Эти подходы основываются на различных трактовках сущности предприятия как производственной системы, выбор которой и определяет совокупность его целей. Однако, на наш взгляд, все они имеют как достоинства, так и недостатки, поэтому существует необходимость в дальнейшем исследовании данной проблемы. Целью настоящей работы является разработка подхода к определению целей предприятия, трактуемого как целеустремлённая и социальная производственная система.

В основе предлагаемого подхода лежат следующие положения:

1. Предприятие является производственной системой, обладающей целостностью, порождающей системные свойства. Предприятие имеет целую систему различных целей, которые отличаются от целей его работников.
2. Рассматриваемая производственная система - предприятие - представляет собой открытую производственную систему, преобразующую ресурсы и обменивающуюся ими с внешней средой.
3. Наличие динамичной внешней среды делает необходимым для предприятия адаптацию к её изменениям. Возможности адаптации предприятия (то есть сохранения его существования) зависят от его способности эффективно осуществлять цикл «вход-процесс преобразования-выход».
4. Предприятие является целостной системой, но неоднородной, поскольку является объединением индивидов, цели которых могут не совпадать с его системными целями, но учёт которых необходим для их достижения.
5. На процесс целеполагания предприятия оказывают влияние внешние по отношению к нему заинтересованные группы (покупатели, поставщики и т.д.), поскольку для него они являются источниками ресурсов.
6. Предприятие является не экономическим, а социально-экономическим институтом и выполняет социальные функции, наличие которых должно учитываться при целеполагании в виде обязанностей и ограничений.
7. Постановка целей зависит от рассматриваемого промежутка времени.

На наш взгляд, цель производственной системы необходимо трактовать как потребный реальный будущий результат её действия или бездействия [1, с.32].

По нашему мнению, прежде чем рассматривать иерархию целей предприятия необходимо рассмотреть процесс их возникновения.

В настоящее время является общепризнанным, что сама способность к целеполаганию является важнейшей характеристикой человека, отличающей его от других живых существ [2, с.338]. Это означает, что все индивиды имеют собственные индивидуальные потребности и ожидания, преобразованные в цели, и стремятся к их удовлетворению [3, с.112].

В основе целей индивидов, составляющих организацию, лежат их мотивы, которые трактуются как нужды, имеющие такую интенсивность проявления, что заставляют индивида искать пути и способы их удовлетворения. Существование мотивов безотносительно к конкретной среде (в том числе и организации), в которой пребывает человек.

Наиболее известное и самое исчерпывающее объяснение мотивов как основы целей индивидов даёт Р. Маррис [4, с.43]. Он утверждает, что существует три доминирующих мотива - доход, статус и власть. Эту точку зрения разделяет большое число авторов в области психологии, экономики и теории организации. В течение последних нескольких десятилетий многие авторы к этим доминирующим мотивам добавляют ещё один - безопасности, который они встраивают в свои модели. Существуют и другие добавления к вышеуказанным мотивам. Однако, как подчёркивают Д. Хэй и Д. Моррис [4, с.44]: «На практике, однако, жалование, статус, власть и безопасность вполне могут быть главными признаками «успеха» в условиях современного капитализма, что делает это добавление излишним».

На основании вышесказанного можно сделать предположение о том, что типичный индивид в своей деятельности преследует четыре основных цели: связанную с получением дохода, связанную с повышением статуса, связанную с получением и усилением имеющейся власти, связанную с обеспечением безопасности.

Теперь рассмотрим, каким образом цели индивидов преобразуются в цели предприятия и его функциональных подсистем. Инициатором создания предприятия как производственной системы по мнению Р. Коуза [5] выступает индивид/индивиды, преследующий свои цели. Индивиды, создавшие организацию, и она сама в лице руководства вступают друг с другом в договорные отношения, которые являются отношениями инструментальности [6, с.40]. Это означает, что при вступлении в предприятие индивид ограничивает собственную целеустремлённость (но не теряет её!), передавая право на достижение части своих целей непосредственно организации.

Элементы системы (предприятия) при сопродуцировании внешней среды определяют способ достижения целей системы, который выражается в технологии (как отмечал Аристотель, «Ради цели приобретает способность...» [7, с.246]), фиксирующая отношения привлечения носителей необходимых ресурсов [8, с.68]. Выработанная технология, таким образом, описывает множество отношений сотрудничества, интегрируя подсистемы в единую производственную систему.

Карпенко Елена Михайловна. К.э.н., доцент, зав. каф. менеджмента Гомельского государственного технического университета им. П.О. Сухого.

*Драгун Н.П.
Беларусь, ГГТУ им. П.О. Сухого, 246000, г. Гомель, пр. Октября, 48.*

В соответствии с выработанной технологией происходит разделение функциональных ролей между подсистемами производственной системы и распределение ответственности за достижение целей деятельности между ними на основе их функций, местоположения или других признаков [9, с.46], [10, с.44]. Эти подсистемы интегрируют в себя различных индивидов с различными целевыми установками и приобретают собственные цели, не совпадающие с целями системы в целом [9, с.157]. Необходимо отметить, что если цели индивидов обусловлены их мотивами, предприятия – системным эффектом объединения индивидов и системой более высокого порядка, то функциональных подсистем предприятия – их функциональную ролью в осуществлении технологии.

Рассматривая процесс формирования целей предприятия как производственной системы с учетом сопродуцирования внешней среды, о котором упоминалось выше, следует выделить тот факт, что ему как системному образованию свойственна множественность целей. В основе данного феномена лежит, на наш взгляд, объективно существующий закон необходимого разнообразия, согласно которому множественность основных отношений данной системы (как результат «усечения» бесконечности объективных отношений при формировании базиса основных качественных особенностей системы) обуславливает множественность необходимых реакций системы и, таким образом продуцирует наличие собственной цели для каждого из базисных отношений, что в конечном итоге выражается в наличии у системы множественности целей.

Таким образом, мы определили, что продуцентами целей предприятия являются: индивиды, составляющие организацию, система более высокого уровня по отношению к предприятию – общество, функциональные подсистемы предприятия. При этом для всех этих продуцентов по отношению к предприятию как системе имеет место ограниченная целеустремленность, которая означает, что в рамках предприятия данные продуценты могут преследовать свои собственные цели одновременно с существованием системных целей самого предприятия.

На наш взгляд, для классификации целей предприятия в рамках предлагаемой трактовки полезным является использование подхода А.И. Пригожина [11]. Совокупность целей предприятия можно классифицировать на следующие группы:

1. Индивидуальные цели работников (основанные на четырёх доминирующих мотивах), реализуемые посредством предприятия, которые в реальности предстают как цели заинтересованных групп как в рамках предприятия, так и за его пределами (в трактовке А.И. Пригожина – цели-ориентации). Необходимо отметить, что цели заинтересованных групп продуцируются аналогично целям функциональных подсистем предприятия. Причинами возникновения заинтересованных групп является большая вероятность удовлетворения интересов члена группы в рамках группы, чем вне её. В таблице представлены основные заинтересованные группы предприятия, признак их выделения (вид предоставляемого ресурса) и основные цели, преследуемые каждой из заинтересованных групп и имеющие для предприятия важное значение.

Необходимо подчеркнуть, что значимость вышеперечисленных целей заинтересованных групп для предприятия прямо пропорциональна значимости в данный момент времени предоставляемых ими ресурсов.

2. Цели общества (цели общества в рамках социально ориентированной экономики могут опосредоваться и опосредуются государством). Общество - система более высокого порядка по отношению к предприятию – является одним из продуцентов целей предприятия с ограниченной целеустремленностью. Для предприятия общество является поставщиком следующих ресурсов: социальные институты, инфраструктура

ра и т.п. Поэтому его цели должны быть учтены при функционировании предприятия. При этом для предприятия они предстают в виде обязанностей и ограничений.

На наш взгляд, основными целями общества по отношению к предприятию являются: 1) минимизация негативных последствий функционирования предприятия по отношению к потребителям, работникам, конкурентам, 2) выполнение социальных обязанностей и ограничений.

Таблица – Основные цели, преследуемые членами заинтересованных групп предприятия.

Заинтересованная группа/признак выделения (предоставляемый ресурс)	Основные цели
1	2
1. Работники предприятия (способность к труду, знания)	1. Гарантии занятости. 2. Уровень оплаты труда. 3. Удовлетворение от труда.
2. Менеджмент предприятия (способность к труду, знания, предпринимательская способность)	1. Гарантии занятости. 2. Уровень оплаты труда. 3. Удовлетворение от труда. 4. Статус и возможности его повышения.
3. Акционеры или собственники имущества (капитал)	1. Стоимость акций (для акционера). 2. Уровень дивидендов (для акционера). 3. Долгосрочная и краткосрочная прибыль с вложенного капитала (для собственника - неакционера). 4. Ликвидность имущества (для собственника - неакционера).
4. Потребители (ресурсы для сохранения существования и роста)	1. Удовлетворение потребностей. 2. Наилучшая стоимость. 3. Безопасность.
5. Поставщики (ресурсы для осуществления преобразовательной деятельности)	1. Долгосрочные предсказуемые стабильные отношения с предприятием. 2. Цены на поставляемые ресурсы, условия поставки и оплаты.

Значимость общественных целей для предприятия определяется политикой государства в соответствующей области, а также состоянием общественного мнения.

3. Системные цели предприятия. Создание производственной системы – предприятия - порождает возникновение его собственных целей как выражения его телеономических потребностей [там же, с.10]. Таким образом, предприятие как социосистема имеет цели, отличные от целей интегрированных в нее индивидов и их групп; целей образуемых индивидами подсистем одного или нескольких уровней иерархии – функциональных подсистем; целей социосистемы более высокого уровня (среды), в которой данная система функционирует – общества.

Указанное несоответствие целей объектов, находящихся на различных уровнях иерархии (индивиды, подсистемы, производственная система и т.д.) основывается на том, что цели объекта, принадлежащего определенному иерархическому уровню, непосредственно сопродуцируются целевыми ориентациями объектов, находящихся на предшествующем и последующем иерархических уровнях. Поскольку цели более

высокого уровня иерархии интегрируют в себе цели более низкого уровня, то между ними наблюдается изоморфизм.

На наш взгляд, системные цели предприятия можно разделить на две основные группы:

1. **Цели-задания.** Данная группа целей предприятия непосредственно предстаёт как цели его функциональных подсистем. Цели-задания по своему происхождению являются целями предприятия как производственной системы, а по своей сущности – отражением позиции предприятия на рынке.

Особенность целей-заданий состоит в том, что они, как уже было отмечено выше, не возникают прямо из собственных потребностей индивидов – членов организации. Но это не значит, что такие цели не могут быть связаны с мотивационной сферой индивида. Как и другие цели, они объединяют людей через их мотивы. В том числе и непосредственно: через гражданские мотивы, долг, осознание пользы для себя в конечном счете и т.д. Однако главным способом мотивации работников на выполнение целей-заданий является опосредование их через их собственные цели, что обеспечивает принятие целей-заданий индивидами как своих собственных. Социальная роль целей-заданий состоит в соединении интересов каждого с целями и предприятия, и всего общества.

На наш взгляд, в наиболее общем виде цели-задания можно сформулировать следующим образом: производство определённой номенклатуры продукции, работ, услуг в требуемом рынком ассортименте, требуемого качества и количества, в требуемый срок.

2. **Телеономические цели.** На уровне производственных систем телеономия (объективная, естественная целесообразность) выступает как полезность, необходимость каких-то процессов, актов поведения или функционирования системы, самоподдержания. На предприятии она наполняется субъективным содержанием, обретает направленность, что и делает ее целью [там же, с.5].

На наш взгляд, предприятию как производственной системе присущи две основные телеономические цели, позволяющие ему сохранять свою целостность: цель, связанная с эффективностью и цель, связанная с адаптацией. Охарактеризуем последовательно каждую из них.

1. **Цель, связанная с эффективностью функционирования.** На наш взгляд, с точки зрения оценки уровня её реализации данная цель должна рассматриваться в двух аспектах:

- Как внешняя эффективность, характеризующая эффективность выполнения предприятием целей-заданий (то есть обеспечение предоставления во внешнюю среду необходимой номенклатуры, ассортимента продукции требуемого количества и качества).
- Как внутренняя эффективность, характеризующая эффективность использования «входа системы» и процесса «вход-преобразование-выход».

2. **Цель, связанная с необходимостью адаптации к изменениям, происходящим во внешней среде.** Необходимо отметить, что в большинстве существующих исследований настоящей проблематики данная цель предстаёт в различных ипостасях: как гибкость, развитие, адаптация. Различение этих понятий фактически не осуществляется, они зачастую смешиваются, вследствие чего очень трудно четко разграничить и структурировать указанные феномены, а следовательно – обоснованно выбирать показатели для характеристики соответствующей телеономической цели производственной системы.

Проблема определения сущности адаптивности, гибкости и развития не является специфической проблемой целеполагания, однако её решение необходимо в целях создания теоретической базы прикладных исследований (прежде всего выбора показателей уровня реализации адаптации как телеономической цели).

На наш взгляд, в этой связи необходимо отметить, что бытие целеустремленных систем, рассматриваемое в терминологии Дж. ван Гига как их пребывание в области «устойчивого динамического равновесия» или «кинетического плато» обеспечивается за счет осуществления этими системами саморегуляции на основе процессов управления [3, с.618]. В этой связи, очевидной становится необходимость введения ключевого понятия, которое характеризовало бы сущность и направленность процессов саморегуляции сложных систем. На наш взгляд, и по мнению других исследователей в качестве такого понятия выступает категория адаптивности системы.

Анализ различных толкований данного термина, на наш взгляд, позволяет охарактеризовать качественную сущность процессов адаптации как осуществление системой изменений в собственной структуре, способах действий и параметрах потоков на входных терминалах (то есть параметров потребляемых системой ресурсов), направленное на установление таких характеристик потоков на выходных терминалах системы, которые позволили бы данной системе поддерживать состояние динамического равновесия с изменяющейся средой.

Процессы адаптации системы, по нашему мнению являются комплексными, поскольку их осуществление интегрирует в себе два качественно различных элемента, каковыми выступают: процессы актуализации потенциалов гибкости системы, процессы актуализации потенциалов развития системы.

Рассмотрение вопроса о различении гибкости производственных систем и их способности к развитию можно, по нашему мнению, начать с определения понятия «развитие системы». Феномен развития предполагает осуществление качественного изменения [12, с.572], поскольку сопровождается сменой состояний анализируемой системы [13, с.288]. Отличительной чертой развития, позволяющей выделять его из ряда других форм изменений, выступает та особенность, что развитие сопровождается качественным ростом текущих потенциалов системы [14, с.430], [13, с.343].

Развитие производственных систем в широком смысле, как верно отмечает в своей работе А.Н. Богатко [15, с.47-48], предполагает неразрывную связь двух форм процессов: процессов собственно формирования и трансформации данных систем и процессов выполнения ими текущей деятельности (фактически создающих базу возможностей для протекания первой формы процессов). Однако непосредственная сущность развития однозначным образом предполагает качественную трансформацию системы на основе прогрессивного изменения базы ее потенциалов. Реализация потенциалов развития – это одна из форм адаптационных процессов, однако, не единственная.

По нашему мнению, адаптация посредством реализации потенциалов развития выступает необходимой формой поведения в том случае, когда уровень текущих потенциалов системы становится качественно недостаточным для приведения ее параметров в соответствие с изменениями тенденций среды. В противном же случае адаптация системы вполне может быть реализована за счет актуализации потенциалов гибкости.

На наш взгляд, изменения поведения системы, осуществляемые за счет ее гибкости, не требуют качественного изменения уже имеющихся у данной системы потенциалов. Если развитие предполагает смену состояний системы за счет качественного роста ее текущих возможностей, то есть за счет прогрессивного изменения элементов ее потенциала, то гибкость реализуется большей частью за счет изменения способа актуализации уже имеющихся текущих возможностей (потенциалов), то есть за счет изменения соотношения между отдельными элементами потенциала системы. Сами же эти элементы в данном случае качественно иными не становятся. Таким образом, очевидно, что категория гибкости характери-

зует способность системы к адаптации к изменениям условий ственные системы, черта позволяет качественно разграничить

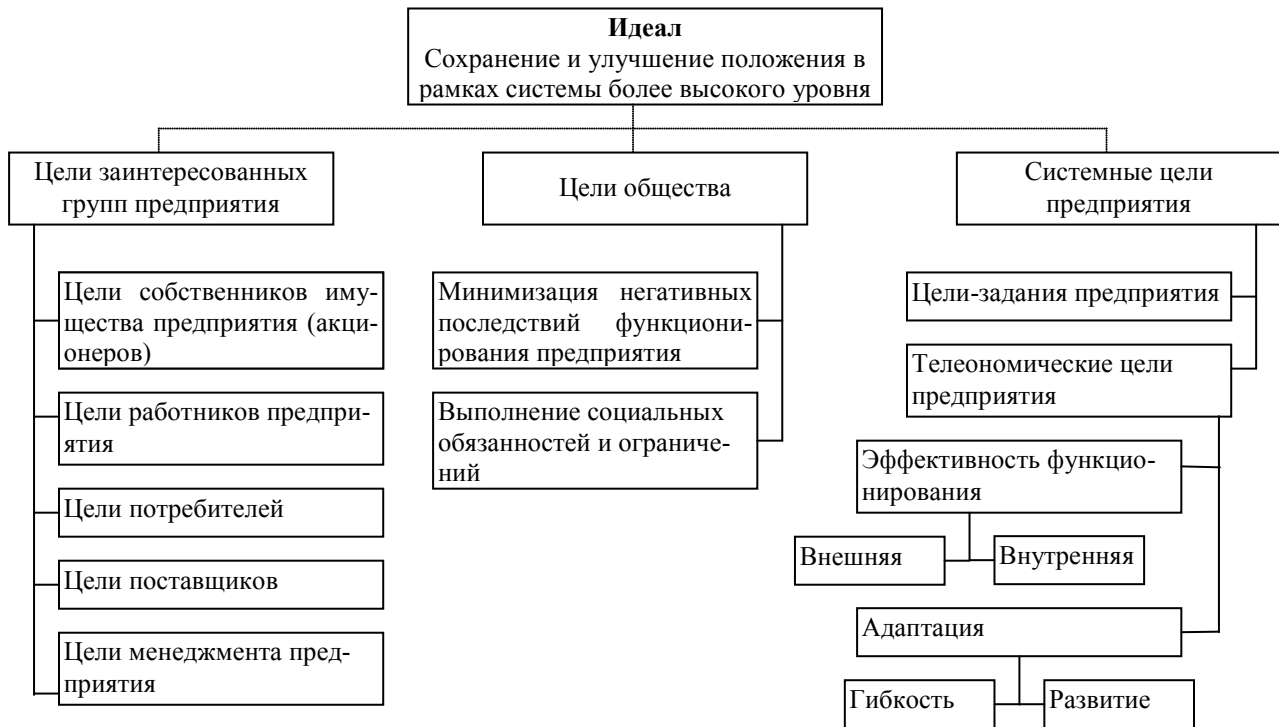


Рисунок 1 – Логическое дерево целей предприятия как производственной системы.

среды без кардинального изменения базы ее собственных потенций, то есть по сути выражает «широту диапазона возможностей» данной системы в рамках какого-то конкретного состояния или совокупности относительно однородных состояний.

Отталкиваясь от сказанного можно, на наш взгляд, достаточно обоснованно охарактеризовать соотношение гибкости, адаптивности и развития производственных систем. Адаптация как следование системой принципу необходимого разнообразия, представляет собой комплексный процесс, интегрирующий в себе две качественно различные формы поведения:

1. Адаптация за счет реализации гибкости системы, позволяющая на базе комбинирования уже имеющихся потенций продуцировать различные результаты их актуализации.
2. Адаптация за счет развития системы, осуществляемая на основе прогрессивных качественных изменений базовых элементов ее потенциала.

Таким образом, адаптация за счет развития может образно рассматриваться как процесс, протекающий в «вертикальной плоскости возможностей», а адаптация за счет гибкости – как процесс в «горизонтальной плоскости».

На наш взгляд, вышеприведенная трактовка сущности адаптации как системного единства гибкости и развития должна быть базой для выбора показателей уровня достижения данных телеономических целей производственной системы.

Множественность целей предприятия требует ответа на вопрос: каким образом они связаны между собой (какой тип связи между ними имеет место) и имеет ли предприятие главную цель?

На наш взгляд, существует одна особенность, свойственная целеустремленным системам достаточно высокого уровня иерархии, к которым относится предприятие. Эта особенность трактуется исследователями как целеустремленность, ориентированная на идеал. Именно эта специфическая для социальных систем, каковыми являются также и производ-

уровни системы как целого и уровни ее подсистем. Суть данного аспекта состоит в следующем. Цель как таковая предполагает наличие некоего конечного результата. Как отмечал Аристотель, «Цель означает наилучший предел...» [16, с.86]. Предположение о том, что целевые ориентации производственной системы сводятся лишь к необходимости достижения совокупности определенного рода результатов, не позволяет определить судьбу системы после достижения рассматриваемого «предела». С помощью данного подхода можно рассматривать лишь часть целей организации – цели индивидов, реализуемые посредством их участия в функционировании системы и цели агентов среды как элементов системы более высокого уровня иерархии. Речь, таким образом, фактически идет о целях, задаваемых системе. Но, поскольку производственная система является социальной и, следовательно, организованной, то ей присущи, как отмечено выше, телеономические свойства, находящие свое выражение в стремлении к сохранению, выживанию. Здесь речь идет уже о целях, порождаемых системой и поэтому будущий результат, выражающийся в этих целях, не есть конечный предел необходимости существования данной системы (как для задаваемых целей), а выступает как начало качественно нового витка её эволюции. В рамках системы обе группы целей неразрывно связаны, что требует введения в анализ более широкой категории, синтезирующей все изложенные моменты. В качестве таковой выступает категория идеала. Идеал можно трактовать как совершенное воплощение целевой направленности субъекта, побуждающее его к функционированию и руководящее всеми процессами, осуществляемыми субъектом при достижении им собственных целей [17], [18]. Основными характеристиками идеала являются [11, с.16], [2, с.339]: абстрактность, недостижимость, универсальность, приемлемость для всех, неограниченный срок существования, нейтральность по отношению к целям предприятия, то есть его бесспорность.

На основе всех обозначенных выше моментов, возможным представляется переход к важному, на наш взгляд, утверждению во всей цепочке рассуждений о целях: идеалом

функционирования предприятия как производственной системы является сохранение и улучшение положения в рамках системы более высокого уровня. Следование данному идеалу предполагает соблюдение следующих условий функционирования предприятия:

1. Сохранение существования предприятия как противодействие процессам разрушения (уничтожения).
2. Сохранение положения в рамках системы более высокого уровня. Для предприятия данная формулировка предстаёт как сохранение положения на рынке в условиях конкурентного взаимодействия.
3. Улучшение положения в рамках системы более высокого уровня. Для предприятия данная формулировка предстаёт как победа в конкурентной борьбе (улучшение положения на рынке в условиях конкурентного взаимодействия).

Таким образом, наличие идеала деятельности предприятия позволяет говорить о том, что, во-первых, между его целями существуют не только генетические, но и композиционные взаимосвязи специфического типа, обусловленные спецификой идеала как цели деятельности, во-вторых, предприятие имеет главную цель, но специфическую – идеал деятельности.

Всё вышесказанное позволяет схематически изобразить логическое дерево целей предприятия как производственной системы (см. рисунок 1).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Филатов Ю.А. Начала телеологии. – М.: АКАЛИС, 1994. – 240 с.
2. Антология мировой философии. В 4-х т. Т. 4. Философская и социологическая мысль народов СССР. – М.: Мысль, 1969. – 708 с.
3. Гиг Дж., ван. Прикладная общая теория систем: Пер. с англ. – М.: Мир, 1981. – 733 с.

УДК 69.003:658.012.2

Павлючук В.И.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Трансформация экономической системы коренным образом изменила условия деятельности строительных предприятий (СП). Централизованное директивное управление экономикой предопределяло наличие гарантированных объемов подрядных работ для строительных организаций и, соответственно, заказов для предприятий стройиндустрии. В таких условиях каждое предприятие при планировании своей деятельности получало «сверху» информацию о номенклатуре производимой продукции, поставщиках и потребителях, ценах на свою продукцию, большое количество других показателей и нормативов, которые автоматически закладывались в основу организации производства и разработки планов. Сама организационная и плановая работа сводилась к поиску эффективных путей выполнения заданий в условиях достаточно прогнозируемой внешней среды.

Существовавшая в то время система экономических ценностей ориентировала деятельность предприятий, прежде всего, на выполнение плановых заданий по объемным показателям. Система планово-экономических расчетов предполагала планирование и организацию производственных мощностей (ПМ) СП в соответствии с прогнозами развития народно-

4. Хэй Д., Моррис Д. Теория организации промышленности: В 2 т. / Пер. с англ. под ред. А.Г. Слуцкого. – СПб.: Экономическая школа, 1999. Т. 2. – 592 с.
5. Коуз Р.Г. Природа фирмы. // ЭКО. – 1993. - №2. – С. 66-82.
6. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремлённых системах. Пер. с англ. Под ред. И.А. Ушакова. – М.: «Сов. радио», 1974. – 272 с.
7. Аристотель. Сочинения в четырех томах. Т. 1. /Под ред. Асмуса В.Ф. - М.: Мысль, 1975. – 550 с.
8. Шальтеггер Ш. Формирование и реализация претензий групп интересов, связанных с предприятием. // Проблемы теории и практики управления. – 1999. - №6. – С. 67-72.
9. Мильнер Б.З. Теория организации. - М.: ИНФРА-М., 2000. – 480 с.
10. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации. - М.: ИНФРА-М., 2000. – 182 с.
11. Пригожин А.И. Цели организаций: стереотипы и проблемы. // Общественные науки и современность. – 2001. - №2. – С. 5-19.
12. The World Book Dictionary. Volume one. Edited by: Clarence L. Barnhart, Robert K. Barnhart. Printed in the USA by World Book Inc., 1993. – 1172.
13. Материалистическая диалектика в 5 томах. Т. 1. Объективная диалектика. - М.: Мысль, 1983. – 542 с.
14. New Webster's Dictionary of the English Language. Published in India by Surjet Publications, 1998. – 1828.
15. Богатко А.Н. Система управления развитием предприятия (СУРП). - М.: Финансы и статистика, 2001. – 240 с.
16. Аристотель. Сочинения в четырех томах. Т. 3. /Под ред. Асмуса В.Ф. - М.: Мысль, 1975. – 613 с.
17. Большой толковый словарь русского языка. - СПб.: Норинт, 2000. – 1536 с.
18. Загороднюк В.П. Целеполагание в практике, культуре, познании. - Киев: Науковая думка, 1991. – 170 с.

го хозяйства по отраслям и территориям. Направленность экономической системы на производство предопределяла необходимость решения проблемы эффективного использования производственного потенциала (ПП) предприятий, за счет рационального использования их производственных ресурсов (ПР). В строительном комплексе одно из основных направлений решения этой проблемы заключалось в сбалансированности структуры планируемых к выполнению строительно-монтажных работ (СМР), со структурой ПР СП, что всегда учитывалось при формировании программы подрядных работ (ПрПР).

При таком подходе, ПП и ПМ СП рассматривались как статические параметры, не подлежащие изменению в краткосрочном периоде. Действие многочисленных факторов различной природы могло только изменять уровень их использования.

Распад системы централизованного директивного управления кардинально изменил условия функционирования СП. В условиях рыночной экономики строительное предприятие должно само определять и прогнозировать параметры внешней среды, структуры СМР и услуг, цены, поставщиков, рын-

Павлючук Валентина Ивановна. Ст. преподаватель каф. международных экономических отношений и инвестиций Брестского государственного технического университета. Беларусь, БГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.