

Prof. dr STEVAN KUKOLEČA, Beograd

PRODUKCIONI ODNOSI I KONSTITUCIJA ORGANIZACIONIH SISTEMA U PRIVREDI

UVOD

Organizovanje je staro upravo onoliko koliko je stara prva ljudska misao. I ona je u stvari jedan *organizacioni sistem*; sistem u kome, i kroz koji, taj isti čovek dobija određenu predstavu, saznanje, o sebi ili o svetu koji ga okružuje. I ceo njegov kasniji razvoj išao je kroz *sisteme* — *prirodne*, koji su ga okruživali, nastajali i nestajali izvan njega i bez njegove volje; *tehnički*, koje je on »otkidao« od tih prirodnih sistema i »pripitomljavao«, ali ipak sačuvao dobar deo njihovih prirodnih svojstava i u konsultaciji i u ponašanju; *organizacioni*, kao plod njegovog stvaralaštva, kao izraz njegove mašte i moći da od onoga što je tu, što je dato od prirode (prirodni sistemi), što je od prirode otkinuto i *tehnizirano* (tehnički sistemi), *svrsishodnim kombinovanjem* stvori nešto »novo«.

Organizacioni sistemi, kao rezultat navedenih svrsishodnih kombinovanja *prirodnih* i *tehničkih* sistema, predstavljaju treću vrlo široku skupinu u carstvu sistema među kojima čovek živi i deluje i pomoću kojih deluje. I to skupinu u kojoj je najviše došao do izražaja njegov *kreatorski duh*¹: on ih je stvarao od prirodnih i tehničkih elemenata kao podsistema; i ne samo njih: zajedno s njima kombinovao je i organizacione podsisteme u više i složene organizacione sisteme. Pri tome je *cilj* nastanka i stvaranja njihovo glavno

¹ Prirodni sistemi su nastali bez njega i mimo njega. Nastanak tehničkih sistema on je inicirao; on ih je i stvarao programirajući njihovo buduće ponašanje: izuzeto je njihovo ponašanje ispod jednih i podvrgnuto drugim prirodnim zakonima — onima koji odgovaraju ciljevima i pobudama čovekovim da izvrši njihovo tehniziranje. I najzad, organizacioni sistemi, čiji je inicijator i tvorac čovek, koji ih je stvarao s određenim ciljem i koji je čak propisao pravila (principe) njihovog ponašanja.

obeležje. On je *ljudski*, odnosno *društveni*. Po svojoj užoj sadržini on je *materijalni*,² *moralni*³ ili *instrumentalni*.⁴

Teleološki karakter organizacionih sistema bitan je i za njihovu *konstituciju*: ova se prilagođava ciljevima koje sistem treba da ostvaruje, bez obzira na užu sadržinu tih ciljeva. To važi za sve organizacione sisteme — materijalne, moralne, instrumentalne.

Produkcioni odnosi, kao društveni odnosi stvoreni među ljudima proizvodnjom i međuzavisnostima nastalim u proizvodnji, takođe predstavljaju organizacioni sistem — u stvari kompoziciju brojnih organizacionih sistema i podistema: s materijalnim organizacionim sistemima (ekonomskim sistemima) kao infrastrukturom preko brojnih moralnih podistema i sistema kao društvene suprastrukture, do društvenog sistema u celini, posmatranog u najširem smislu reči.

Predmet našeg izlaganja ovde, međutim, nije ovaj integralni re-ljef organizacionog sistema; on znatno prevazilazi i naše snage, i naš prostor i dozvoljeno vreme. U ovom izlaganju mislimo se zadržati samo na jednom segmentu organizacionih sistema — na *ekonomskim sistemima* — kao nosećoj kategoriji materijalnih organizacionih sistema. Ali, ni ovde sa pretenzijom integralnog zahvata ekonomskih sistema. U analitičkom pristupu tim sistemima, svoj zadatak preciziramo sledećim determinantama:

Prvo, posmatramo samo jedan savremeni organizacioni oblik ekonomskog sistema koji u savremenom društvu deluje kao najznačajniji nosilac društvene reprodukcije i kao ekonomska veza između *pojedince*, na jednoj, i *društva*, na drugoj strani — dakle, kao *mezoekonomski sistem*; sistem koji je svega pre vek i po francuski teoretičar Kursesel-Senej definisao kao *entreprise* i koji je u tome relativno kratkom razdoblju prošao kroz značajne kasnije navedene metamorfoze do svojih današnjih samoupravnih pojava oblika *organizacija udruženog rada*.

Drugo, našu analizu dalje ograničavamo na one razvojne manifestacije mezoekonomskog sistema koje su funkcija *produkcioni odnosa*. S obzirom da su ovi po svojoj suštini *odnosi cilja* i da su mezoekonomski sistemi, sa svojom nosećom ulogom u procesu društvene reprodukcije, instrument ostvarivanja toga cilja razumljivo je, i jedino moguće, da se, sa menjanjem produkcionih odnosa, menjaju konstitucija i pojava oblici ovih organizacionih sistema.

Najzad, treće, ni ovaj kompleks međuzavisnosti produkcionih odnosa i organizacione konstitucije mezoekonomskih sistema ne želimo integralno da zahvatimo. U nekima od tih brojnih veza među-

² Kao što je kod ekonomskih sistema.

³ Kao što je kod političkih, verskih, prosvetnih, naučnih i drugih sistema.

⁴ Da posluže kao sredstvo za ostvarenje nekog ljudskog ili društvenog cilja: sve naučno, kulturno, umetničko i sl. blago i sve druge tekovine ljudskog uma tehnizirane na ovaj ili onaj način s namenom da služe daljem razvoju i oplemenjavanju čoveka i društva.

zavisnost je veća, u drugima manja, u trećima je uopšte nema⁵. S obzirom da svaki konkretni organizacioni sistem teži da se prilagodi sredini u kojoj deluje — dakle, i produkcioni odnosima te sredine — logično je da je zavisnost između *produkcioni* odnosa i *upravljačkog podsistema* koji usmerava ovu težnju za prilagođavanjem, najintenzivnija. Usled toga, naše dalje analitičko razmatranje koncentrišemo na kompleks međuzavisnosti koje se ispoljavaju kao: *uticaj produkcioni odnosa na menjanje funkcija (upravljačke i izvršne) u mezoekonomskim sistemima.*

I. DEJSTVO PRODUKCIONIH ODNOSA NA ORGANIZACIJU FUNKCIJA U KAPITALISTIČKOM PREDUZEĆU

1) *Motiv organizovanja: proizvodno-poslovna efikasnost*

Nauka o organizaciji rada u kapitalističkim produkcioni odnosima nikla je iz potrebe da buduća proizvodnja bude još efikasnija od postojeće; da se konkurentske pozicije u odnosu na postojeće pojačaju. S ovim motivima organizovanja pristupalo se kako izvršnoj tako i rukovodilačkoj funkciji.

Rezultati bolje organizacije *izvršne funkcije* najčešće su imali za posledicu *skraćenje izvršenja* pojedinačnih zadataka, što je, u krajnjoj liniji, vodilo skraćanju procesa proizvodnje a time i dizanju produktivnosti. To je dvojako povoljno delovalo na ostvarivanje ciljeva kapitalističke proizvodnje: prvo, povećan proizvodni učinak imao je za posledicu uspostavljanje povoljnije proporcije između potrebnog rada i viška rada, bar u prvoj fazi ovog porasta — pre izjednačavanja profita pod dejstvom konkurencije; drugo, povećana produktivnost znači, po pravilu, ne samo skraćenje ukupnog procesa rada u proizvodnji, već i skraćenje ciklusa reprodukcije kapitala: kapital se brže obrće tako da u istom kalendarskom vremenu odbacuje veći višak vrednosti.

Svako racionalizovanje *rukovodilačke funkcije* u kapitalističkom preduzeću ima za rezultat povećan stepen *usklađenosti* podsistema u funkcionisanju sistema kao celine. Tokovi u sistemu time dobijaju pravilnije linije. Prevaljeni put od ulaza u sistem do izlaza iz sistema ovim se skraćuje. A sa njegovim skraćanjem, proces reprodukcije se ubrzava, kapital se brže obrće, njegovo oplodavanje postaje intenzivnije.

⁵ Dosta rasprostranjeno je gledište da nema razlike između načina rešavanja organizacione problematike, recimo, kapitalističkog i socijalističkog preduzeća i da rešenje koje je dobro u jednom, treba da bude dobro i u drugom preduzeću. Ovo je, razume se, netačno: izvesna, mahom organizaciono-tehnička, rešenja mogu podjednako efikasno da se primene i u jednom i u drugom preduzeću; brojna druga, međutim, ne samo da ne mogu tako uspešno da se primene, već mogu u jednom (recimo, kapitalističkom) preduzeću izazvati željeno a u drugom (recimo socijalističkom) dejstvo suprotno željenom.

2) Organizovanje izvršne funkcije

Prve eksplicitno formulisane tekovine naučne organizacije rada javljaju se krajem prošlog veka u domenu izvršne funkcije u kapitalističkim preduzećima. Eksperimenti koje je, u cilju racionalizacije procesa rada na naučnim osnovima u američkim livnicama vršio F. V. Tejlor, bili su eksperimenti iz područja *procesa rada* individualnog radnika, a njihovi rezultati spadaju u red nekoliko ključnih doprinosa na osnovu kojih se Tejlor smatrao osnivačem *naučne organizacije rada*. Osnovni Tejlorov koncept bio je: *naučno* organizovanje individualnog rada radnika. Koncept je prihvaćen od njegovih brojnih savremenika, takođe i od brojnih sledbenika, u zemlji i inostranstvu. Organizaciona teorija — a i organizaciona praksa — u mnogim, mahom industrijskim, zemljama obogaćena je na osnovu toga koncepta sledećim doprinosima: (1) razvoj *metoda analize* procesa rada omogućio je otkrivanje mnogih neracionalnih radnih postupaka, njihovo eliminisanje, korigovanje ili supstituciju novim; (2) naučno utvrđene *norme rada* afirmišu se kao objektivizirana determinanta trajanja procesa rada i postaju značajan instrument, ne samo plaćanja rada već i planiranja proizvodnje, organizovanja i koordiniranja rada; (3) sistemi plaćanja radne snage (najamnine) dovode se u tesnu međuzavisnost s procesima trošenja radne snage kao bioenergije, na jednoj strani, i radnim učinkom, na drugoj; *intenzitet rada* u vezi s tim objektivizira se i optimizira kao minimalni utrošak bioenergije po jedinici proizvoda; (4) *kvalitativne determinante* potrebne radne snage definišu se kao zahtev da se ostvaruje proizvodnja s minimalnim troškovima izgradnje kvalifikovanosti po jedinici proizvoda, čime se znatno doprinosi ekonomičnosti.⁶

Sve su to rezultati naučnog organizovanja izvršne funkcije koji su znatno doprineli *dizanju efikasnosti proizvodnje*, što je, uostalom, i bio glavni cilj prodora nauke u organizovanje procesa rada u kapitalističkim produkcionim odnosima.

3) Organizacija rukovođenja

Postoje dve vrste usmeravajućeg delovanja kapitalističkog sistema *rukovođenja*⁷ u preduzećima: a) *donošenje izvornih odluka* kojima se menjaju smer, intenzitet ili ritam kretanja sistema (pre-

⁶ Pored dizanja produktivnosti na bazi optimiziranog intenziteta rada u smislu konstatacije u prethodnoj tački.

⁷ U engleskom jeziku, na kome su i napisani prvi doprinosi naučnoj organizaciji rada, izraz *management* upotrebljava se kao sinonim *administration*. Odgovarajući izraz u francuskom je takođe *administration*, razume se, s francuskim izgovorom. I jedan i drugi izraz u srpskohrvatskom jeziku znače i *upravljanje* i *rukovođenje*. Naša praksa a, dosledno tome, i teorija, međutim, sve više diferenciraju ova dva pojma po sadržini, posebno na osnovu kvalitativnih razlika u kompetencijama upravljača i rukovodilaca.

duzeća kao sistema); b) *transmisija* izvornih odluka kao upravljačkih na izvršne punktove i vraćanje informacija upravljačkim punktovima o izrazima ponašanja sistema na izvršnim punktovima.⁸ Simbioza sadržine tih dveju komponenti predstavlja *kompetenciju rukovodioca*. Jedino na raznim nivoima rukovođenja menja se proporcija između širine ovih dveju kompetencija.

Ova *neizdiferenciranost* upravljanja i rukovođenja u kapitalističkom sistemu nije slučajna. Ona proističe iz ciljeva organizovanja funkcije u celini. Ciljevi su — *maksimalna efikasnost funkcionisanja* proizvodnog sistema. Upravljačka funkcija u širem smislu treba maksimalno da doprinese toj efikasnosti. Kako je nosilac te funkcije kapitalista, odnosno pripadnik kapitalističke klase, podela rada tu nije mnogo bitna: i akcionar kao vlasnik kapitala i generalni direktor kao plaćeni činovnik za celishodno upravljanje kapitalom biće jednako motivisani za njegovo maksimalno oplodavanje, odnosno za maksimalan poslovni uspeh.

Jedino su se u *tehnicima* ostvarivanja ovog konačnog cilja vremenom izdiferencirali *sistemi rukovođenja* u naučnoj organizaciji rada ambijenta kapitalističkih produkcionih odnosa; kao najznačajnije, tu treba pomenuti: (1) *funkcionalni sistem rukovođenja* (F. V. Tejlor), koji težište efikasnosti stavlja na *stručnost*, usled čega se jedinstvena funkcija rukovođenja *frakcioniše* na veći broj paralelnih funkcija, s većim brojem rukovodilaca istog ranga ali različitih stručnosti; (2) *linijski* ili *hijerarhijski sistem rukovođenja* (A. Fajol) kod koga se rukovodilačka mreža razvija hijerarhijski u vidu piramide na čijem čelu je generalni direktor kao jedinstven vrhovni rukovodilac; (3) *linijsko-štabski sistem* (Emerson), koji čini kombinaciju pozitivnih elemenata prethodnih dvaju sistema.

4) Hijerarhizacija izvršne i rukovodilačke funkcije

Karakteristično je za kapitalistički sistem organizacije da je u njemu provedena hijerarhizacija izvršne i rukovodilačke funkcije u istom smeru na sledeći način:

(1) Ukupni proces rada se *frakcioniše* do *pojedinačnih zadataka* koji se izvršavaju na pojedinačnim radnim mestima. Najsrodnija radna mesta se grupišu u skupine — *grupe radnih mesta*; ove u skupine *viših grupa*. Najviša skupina prekriva ukupni proces rada, čini sistem, razrađen na podsisteme, svaki od ovih na njihove podsisteme itd., sve do izvršnih radnih mesta. Na taj način je *hijerarhizacija izvršne funkcije* provedena od njene *najšire baze* od pojedinačnih izvršnih radnih mesta, pa do vrha piramide, sazdane od sve manjeg i manjeg broja skupina.

⁸ Prva komponenta u jugoslovenskoj praksi i teoriji označava »upravljanje«; druga označava »rukovođenje«.

(2) Na istim ovim linijama od pojedinačnih zadataka, odnosno pojedinačnih radnih mesta, pa do vrha piramide ukupnog procesa rada rasprostire se *mreža hijerarhije rukovođenja*. Prostorno, ona je najšira u bazi, tj. na izvršnim radnim mestima; najuža je u vrhu piramide, gde se sliva u jedan rukovodilački punkt (generalni direktor).

(3) Na svim hijerarhijskim stepenima *rukovodilačka vlast* je komponovana od *izvorne* i *prenosne* vlasti; prva nastaje na dotičnom hijerarhijskom stepenu i prenosi se naniže; druga se preuzima sa viših i prenosi prema nižim stepenima.

(4) U okvirima sistema kojim se upravlja (konkretnog preduzeća) izvršena je *kompletna hijerarhizacija* rukovodilačke funkcije.⁹ Pri tome se *vrh* hijerarhijske lestvice nalazi *u sistemu*.¹⁰ Na tome vrhu je generalni direktor, koji ima sve rukovodilačke i najveći deo upravljačkih funkcija.¹¹

(5) Samo *neznan* ali *vrhunski* deo upravljačke funkcije u kapitalističkim preduzećima lokaciono je *izvan* i *iznad* organizacione strukture preduzeća; to je deo stavljen u kompetenciju izvršnog odbora, predsedništva kompanije, odbora direktora i sl., čija je sadržina rada odlučivanje o plasmanu kapitala i formulisanje opštih smernica poslovne politike.

II. ORGANIZACIJA U SOCIJALISTIČKIM PRODUKCIJONIM ODNOSIMA CENTRALISTIČKI HIJERARHIZIRANIM

1) *Koncept centralističkog upravljanja*

Centralističko socijalističko upravljanje organizuje se, pre svega, u *socijalističkim produkcionim odnosima*, koji daju i osnovna obeležja konceptu upravljanja; posebno obeležja u vezi sa *ostvarivanjem ciljeva* takvog jednog mezoekonomskog sistema (preduzeća), koji mogu biti: *mikroekonomski*, kao ekonomski ciljevi radnika zaposlenih u konkretnom preduzeću; *makroekonomski*, kao zajednički ekonomski ciljevi društveno-političke zajednice (države) u kojoj sistem deluje; *mezoekonomski*, kao ciljevi opstanka i razvoja konkretnog sistema.

Oblik upravljačkog podsistema u centralistički organizovanom socijalističkom preduzeću zavisice od *prioritetnog odnosa* između ovih triju vrsta njegovih *ciljeva*.

⁹ Shvaćena kao *management* u engleskom jeziku.

¹⁰ Nije, dakle, *izvan* i *iznad* sistema u onom smislu u kome se on nalazi u upravljačkom sistemu socijalistički organizovane privrede gde je vrh u nadležnom saveznom ministarstvu.

¹¹ Pri čemu su upravljačke i rukovodilačke funkcije po sadržini izdiferencirane na način kako je to izneto gore pod tačkom 3) ovoga odeljka.

Ako se prioritet daje *makroekonomskim ciljevima* (u odnosu na mikroekonomske i mezoekonomske) upravljački sistem mora da je centralistički. Njegova konstitucija treba da je takva da pruži objektivne garancije zadovoljavanja jednih, drugih i trećih ciljeva, s tim da makroekonomski budu u prvom planu. To se postiže obezbeđivanjem relativno velike *ingerencije države* u upravljački mehanizam. Pretpostavka je za ovakvu ingerenciju *centralistički organizovana upravljačka funkcija*: odluke o ciljevima sistema, o pretpostavkama za njegovo funkcionisanje i o uslovima funkcionisanja donose se na jednom *centralnom mestu*.

Efikasnost funkcionisanja sistema centralističkog upravljanja može biti ozbiljno ugrožena birokratisanjem aktivnosti, koja se vremenom svodi na strogo formalno bilansiranje odnosa *zaduženje — razduženje*. Ekonomski principi reprodukcije se u takvom sistemu upravljanja najčešće potiskuju u drugi plan, a proizvodnja postaje neracionalna; raspon između izlaza iz sistema i ulaza u sistem time se sve više smanjuje, što znači da se u suštini efekti funkcionisanja time smanjuju.

Decentralizacija upravljačke vlasti u ovako organizovanom sistemu upravljanja upravo ima za cilj da spreči takve i slične devijacije proizvodne neefikasnosti. Njen smisao je što veće približavanje izvesnih upravljačkih punktova preduzećima — dakle, neposrednim proizvođačima: upravljačka vlast se delegira iz upravljačkog punkta u niže upravljačke punktove, i to mahom u onim pitanjima u kojima je moguće ekonomskim stimulansima delovati na motivaciju radnikovu za zalaganje u procesu rada.

U ovom procesu decentralisanja upravljački centar i dalje ostaje izvorni centar vlasti; delegirana vlast je *uslovno delegirana*: uslovno u tom smislu da inicijativa na koju se stimuliše u nižim upravljačkim punktovima ne bude zloupotrebljena; a ako bude, delegirane kompetencije biće ponovo povučene u centar.

2) Diferenciranje rukovodilačke i upravljačke funkcije

Centralistički organizovano upravljanje preduzećima pretpostavlja jasno definisanje sadržine upravljanja. Ako je upravljačka vlast u jednom centru,¹² ona, već zbog same svoje lokacije, ne može da iscrpe celu sadržinu upravljačke funkcije; ona može da obuhvati samo *načelne odluke* o ciljevima, pretpostavkama i uslovima ostvarivanja ciljeva; ostale *operativne kompetencije* delovanja na ponašanje sistema, uslovljeno, osim objektivnim, još i brojnim subjektivnim faktorima, mogu da se vrše samo iznutra, u samom sistemu.

Iznesene činjenice dovele su u razvoju centralističkog upravljanja socijalističkim preduzećima do *razlaganja* funkcije upravljanja

¹² Recimo, u saveznom ministarstvu.

tim preduzećima na njenu *upravljačku* i *rukovodilačku* komponentu. Prva obuhvata *donošenje načelnih odluka* o ciljevima, o pretpostavkama, o uslovima i o metodama organizovanja aktivnosti; druga — *rukovodilačka funkcija* u užem smislu — obuhvata sve ostale *mere odlučivanja* i *operativnog delovanja* na ponašanje sistema. Tim delovanjem se koriguju: skretanja u ponašanju sistema do kojih dolazi zbog menjanja početnih objektivnih pretpostavki; devijacije kako u strukturi, tako i u ponašanju sistema prouzrokovane subjektivnim faktorima.

3) *Obezbeđenje makroekonomske ravnoteže kao motiv organizovanja*

Specifično obeležje centralističke organizacije u socijalističkim *produkcionim odnosima* izraženo je *konstitucijom funkcije upravljanja*. Ona se ne razlikuje od funkcije upravljanja (rukovođenja) u kapitalističkom sistemu samo po tome što je odvojena od funkcije rukovođenja u napred iznetom smislu već i po svome *prostornom rasprostiranju*. Dok je funkcija upravljanja u kapitalističkom preduzeću kompletna ugrađena kao podsystem mezoekonomskog sistema (preduzeća) kojim se upravlja, ona se ovde, u centralistički organizovanom socijalističkom sistemu, hijerarhijski produžava *do vrhova državne uprave*. *Izvorni upravljački punkt* ovde je izvan i iznad preduzeća kao sistema kojim se upravlja.¹³ Hijerarhizacija upravljačke vlasti, na ovaj način izvršena, predstavlja *organizaciona rešenja makroekonomske ravnoteže* zahteva za obezbeđenje makroekonomskih društvenih ciljeva: planiranog asortimana i količine proizvoda, planirane akumulacije i zajedničke potrošnje i sl. Kad se izvorni upravljački punkt digne do vrhova državne uprave, sadržinu upravljačkih odluka koje se odnose na konkretno preduzeće ne čine samo elementi ekonomije toga preduzeća već i svi oni *elementi njegovog okruženja* (sredine) o kojima se odlučuje na nivou vrhova državne uprave. Na tome nivou odlučivanje o ekonomiji konkretnog preduzeća samo je jedan fragmenat globalne i kompleksne odluke i o drugim društvenim ciljevima i interesima socijalnog, zdravstvenog, kulturnog, prosvetnog itd. karaktera. Izvorni upravljački punkt ovde je izgubio obeležje upravljačkog podsystema u *jednom ekonomskom sistemu*; on je, pored toga što je centralistički, postao istovremeno i *sintetički upravljački podsystem* brojnih drugih ekonomskih i neekonomskih organizacionih sistema.

¹³ Recimo, u jugoslovenskom periodu administrativnog upravljanja izvorni upravljački punkt je bio nadležno ministarstvo — savezno ili republičko, zavisno od društvenog značaja konkretnog preduzeća.

4) Organizacija izvršne funkcije

Tekovine naučne organizacije rada u organizovanju izvršne funkcije u kapitalističkim produkcionim odnosima ne samo što su primenjive već su i od *posebnog značaja* za organizovanje *centralističkog upravljanja* u socijalističkim produkcionim odnosima. Te tekovine su objektivna pretpostavka za organizaciju *spровоđenja* izvesnih *osnovnih principa* na kojima počivaju socijalistički produkcionni odnosi. Recimo:

(1) Pretpostavka za primenu i sprovođenje socijalističkog principa za *jednak rad jednaka zarada* jeste postavljanje *objektiviziranih merila rada*. Socijalistički radovi se društveno izjednačuju ako svaki rad (rad svakog radnika) učestvuje u raspodeli društvenog proizvoda srazmerno svom *kvalitetu* i svom *kvantitetu*. Ni kvalitet ni kvantitet ne mogu se utvrditi i objektivizirati bez naučnih metoda *procene poslova* i *normiranja rada*, kao prvih tekovina naučne organizacije rada.

(2) *Zaradu* (lični dohodak) u socijalističkim produkcionim odnosima ne reguliše tržište radne snage;¹⁴ ona se reguliše *planskim proporcijama* u skladu s politikom razvoja proizvodnih snaga, lične i zajedničke potrošnje. Za objektivno i na nauci zasnovano podređivanje ovih proporcija potrebno je: (a) uvid u vrste i stepene kvalifikovanosti radne snage raspoređene po granama i sektorima delatnosti; (b) uvid u količine rada planom raspoređene po granama i sektorima delatnosti.

(3) Pretpostavka za plansko usmeravanje *obrazovanja* i izgradnje *kadrova* jeste uvid u *zahteve poslova* po granama i sektorima delatnosti. Oni obuhvataju *vrste* i *stepene kvalifikovanosti* u postojećim odnosima ali i u dinamici srednjoročnog i dugoročnog plana, za što je opet potrebna procena poslova zasnovana na nauci.

(4) Konceptija centralističkog planiranja u socijalističkom sistemu počiva na pretpostavci objektiviziranih merila ekonomskih vrednosti koje kruže u društvenoj reprodukciji, jer se bez poznavanja tih vrednosti ne može obezbediti planska ravnoteža između ponude i tražnje na tržištu. Za ovo je potrebno za svaki planski proizvod, svaku grupaciju, granu i sektor, posmatrane kao pojedinačni robni sistemi, utvrditi i uspostaviti bilanse odnosa između izlaza iz takvog sistema i ulaza u sistem. Zadaci ove vrste zahtevaju visoko razvijenu i preciznu *analitičku metodologiju* utvrđivanja osnovnih normativa materijala, rada, trošenja mašina, alata i ostalih sredstava za rad uopšte; metodologiju čijom se primenom treba da se po istim kriterijumima utvrđuju normativi ulaznih u odnosu na izlazne elemente u raznim granama proizvodnje i drugim privrednim delatnostima.

¹⁴ Kao što je slučaj u kapitalizmu.

5) Hijerarhizacija funkcija

Hijerarhizacija funkcija u centralističkom socijalističkom sistemu *slična* je onoj koja je napred bila izložena za *kapitalistički sistem*. Ona ima sledeća glavna obeležja:

(1) *Isti smer* hijerarhizacije i ovde se javlja i kod izvršne, i kod rukovodilačke i kod upravljačke funkcije.

(2) *Najširi osnov* hijerarhijske lestvice izvršne funkcije čine pojedinačna izvršna radna mesta u radionicama i izvan njih. Ova se agregiraju u grupe radnih mesta, one u još veće ali malobrojnije grupe, i tako redom do *vrha hijerarhijske piramide* koji prekriva sva izvršna radna mesta *ukupnog procesa rada*.

(3) *Rukovodilačka mesta* granaju se po istoj hijerarhijskoj lestvici i u istom smeru.

(4) Za razliku od kapitalističkog preduzeća, *hijerarhizacija upravljačke funkcije* ovde počinje *od* hijerarhijskog *vrha preduzeća* (od generalnog direktora) i *završava* se na *saveznom nivou nadležnog resora* (saveznog ministarstva).

III. DEJSTVO SAMOUPRAVNIH PRODUKCIONIH ODNOSA NA ORGANIZOVANJE FUNKCIJA U SOCIJALISTIČKIM ORGANIZACIJAMA UDRUŽENOG RADA

1) Koncept samoupravljanja

Osnovni je koncept samoupravljanja u tome da *izvorni upravljački punkt* lokaciono počiva na *radnim mestima izvršne funkcije*. Upravlja se *u bazi* — tamo gde se i izvršavaju proizvodni (ili razmenski) parcijalni zadaci, a preko njih i ukupni zadatak organizacije, zadatak organizacije udruženog rada kao mezoekonomskog sistema. Do ovog lociranja upravljačke vlasti ne dolazi sprovođenjem procesa decentralizacije. *Vlast* je ovde *izvorna*, za razliku od *decentralisane*, koja se, putem delegiranja, spušta s višeg izvornog nivoa na niže transmisionie nivoe, sve do najniže grupe izvršnih radnih mesta.

Izvorna samoupravna vlast takođe *može* da se *delegira*. To je *delegiranje* upravo *suprotnog smera* u odnosu na pravac delegiranja u centralističkom socijalističkom sistemu: izvorni upravljački punkt je u bazi (u osnovnoj organizaciji udruženog rada) a *prenosni punktovi*, punktovi na koje se delegira, raspoređeni su na *ushodnoj* liniji od najnižeg izvršnog nivoa prema višim nivoima — prema radnoj organizaciji, složenoj organizaciji, zajednici organizacija udruženog rada i sl. U stvari, »viši nivoi«, »niži nivoi« ovde su relativan pojam: posmatrano kroz *upravljačku funkciju*, najviši nivo je *osnovna organizacija*; obrnuto, na liniji *izvršne funkcije*, najviši nivo je

onaj koji u konkretnom slučaju predstavlja najsloženiji organizacioni sistem u kome manje složene celine predstavljaju podsisteme.

Međutim, pri ovom delegiranju samoupravljačke vlasti iz osnovne organizacije na hijerarhijske nivoe radne organizacije, složene organizacije i sl., moguća su izvesna *psihološka dejstva* koja često vode mešanju izvorne i prenosne upravljačke funkcije u sledećem smislu:

Činjenica što se na nivou radne, pogotovu na nivou složene, organizacije udruženog rada odlučuje o znatno krupnijim ekonomskim događajima od onih na nivou osnovne organizacije može među radnicima u pojedinim osnovnim organizacijama ostaviti utisak da je upravljačka vlast na tim nivoima »viša« od one na nivou osnovne organizacije, iako je ova poslednja *izvorna*, dok su one druge *prenosne*, koje se, u slučaju skretanja, mogu opozvati. U takvim slučajevima radnici osnovnih organizacija mogu da prihvataju odluke radničkih saveta radnih organizacija, složenih organizacija udruženog rada i sl., kao odluke »viših organa« i u onim slučajevima kad su one u očevidnoj suprotnosti s ciljevima i interesima njihovih osnovnih organizacija. Upravo zbog te mogućnosti — mogućnosti da se izvorna upravljačka vlast uspava u samoupravnom sistemu — Ustav i Zakon o udruženom radu zaštićuju neposrednog samoupravljača na taj način što *zabranjuju delegiranje* izvesnih samoupravljačkih prava i traže da se o tim pitanjima odlučuje isključivo »u bazi«, tj. u osnovnoj organizaciji udruženog rada. Ustavom zagarantovana *neotuđivost* ovih samoupravljačkih prava pruža garanciju postojanosti samoupravnog sistema i zaštitu od eventualnih devijacija, bar što se tiče početnog perioda razvoja samoupravne socijalističke svesti.

2) Društveno-političko obezbeđenje radnika kao motiv organizovanja

Navedena Ustavom i Zakonom zagarantovana neotuđivost određenih samoupravljačkih prava predstavlja bazu samoupravnog koncepta jugoslovenskog socijalističkog društva. Ta neotuđivost prava nije sama sebi svrha. Njom se postiže jedan od osnovnih društveno-političkih efekata socijalističkog društva: *zaštita radnika* — zaštita nosilaca celokupne aktivnosti organizacionih sistema u privredi i društvenim delatnostima — od *alijenacije vlasti*. Da hoće, radnik ne može da se odrekne svojih prava na upravljanje, odnosno samoupravljanje. A sve dotle dok su mu ta prava zagarantovana, zagarantovana mu je mogućnost da u svako doba bude *gospodar svoga rada* i *plodova toga rada*. Ovo daje osnovno obeležje samoupravno organizovanom socijalističkom sistemu: u njemu je obezbeđena *simbioza izvršne i upravljačke funkcije*.

Gornjem cilju podređuju se svi drugi društveni ciljevi samoupravno organizovanog socijalističkog društva; čak i ciljevi maksimalne ekonomske efikasnosti funkcionisanja mezoekonomskih sistema. U svom funkcionisanju, odnosno u usmeravanju njihovog funkcionisanja, ti sistemi se *podređuju* osnovnim ekonomskim *principima reprodukcije*, ali *uslovno* podređuju: samo dotle dok je radnik, odnosno kolektiv, obezbeđen od alijenacije osnovnih samoupravljačkih prava, onih prava čiju mu neotuđivost garantuje Ustav. Ako na toj liniji dođe do kolizije ciljeva: sprečavanja alijenacije osnovne upravljačke vlasti, na jednoj strani, i konzekventne primene osnovnih ekonomskih principa reprodukcije u vidu postizanja maksimalnog mezoekonomskog kvaliteta, prioritet ima prvi cilj — cilj sprečavanja alijenacije vlasti.

3) Hijerarhizacija funkcija

U jugoslovenskim samoupravnim organizacijama udruženog rada *organizovanje funkcija* nužno nosi pečat navedenog osnovnog koncepta samoupravljanja i sprečavanja alijenacije samoupravljačke vlasti. Organizaciona praksa, doduše, nije u relativno kratkom proteklom roku razvoja samoupravljanja, od donošenja Ustava, bila u stanju da iskristališe adekvatne organizacione oblike izvršne, rukovodilačke i upravljačke funkcije, ali već samo dosadašnje iskustvo pokazuje da su oni specifični; da navedena organizaciona rešenja koja odgovaraju potrebama bilo kapitalističkog preduzeća bilo socijalističkog preduzeća u centralistički organizovanom sistemu ne zadovoljavaju, ili samo delimično zadovoljavaju, zahteve samoupravnog organizovanja. Specifičnosti tih zahteva svode se na sledeće:

1) *Izvršna funkcija* i ovde počiva na primeni *principa tehničke podele rada*: ukupni proces rada frakcioniše se na pojedinačne zadatke do operacija, koje obavljaju specijalizovani radnici na odgovarajućim radnim mestima; ta se radna mesta agregiraju u grupe radnih mesta, ove u više grupe itd. *Hijerarhizacija izvršne funkcije* drugim rečima je ista kao i u kapitalističkom, odnosno u centralistički organizovanom socijalističkom preduzeću. To, međutim, ide samo do određene granice: do one faze procesa rada koja se obavlja u delokrugu *te osnovne organizacije*. Na tome delokrugu završava se hijerarhizacija izvršne funkcije čak i onda kada je ukupni proces rada raspodeljen na *više osnovnih organizacija*. U ovom slučaju hijerarhizaciju izvršne funkcije na granicama kooperirajućih osnovnih organizacija konstituše *samoupravni sporazum* između tih organizacija o izvršenoj saradnji. Na osnovu njega, njihovi *međuproizvodi* se interno razmenjuju po internim kupo-prodajnim osnovima; njima su regulisani rokovi ove razmene, uslovi razmene, kvalitet međuproizvoda itd.; njima su takođe regulisane sankcije za neizvršenje i sl. Ako sve to dobro funkcionise, ako je otpala potreba

primene sankcija, to može da ostavi utisak pune hijerarhizacije izvršne funkcije do okončanja ukupnog procesa rada. Ona se, međutim, i u ovakvim slučajevima *formalno preseca* na granicama između osnovnih organizacija. Prema tome, umesto jedinstvene hijerarhizacije izvršne funkcije, kakva postoji u centralistički organizovanim preduzećima, u samoupravnoj organizaciji udruženog rada složenog tipa postoji onoliko *uporednih hijerarhija* izvršne funkcije koliko postoji osnovnih organizacija udruženog rada. Veze između tih hijerarhija obezbeđene su samoupravnim sporazumom osnovnih organizacija.

2) *Rukovodilačka funkcija*, načelno posmatrana, predstavlja mrežu *prenosnih* upravljačkih *impulsa*, adekvatno raspoređenu preko izvršne funkcije. U kapitalističkom i centralistički organizovanom socijalističkom preduzeću ona ima *istu hijerarhijsku strukturu* kakvu ima i izvršna funkcija u tim preduzećima. U samoupravnoj organizaciji udruženog rada hijerarhizacija rukovodilačke funkcije prividno je slična ovoj: najveći je broj rukovodilačkih mesta na prvom hijerarhijskom stepenu; na sledećem stepenu broj rukovodilačkih mesta sužava se a kompetencije svakog takvog mesta proširuju itd. do nivoa direktora osnovne organizacije. Prividno čak i iznad tog nivoa u složenim organizacijama hijerarhizacija rukovodilačke funkcije nastavlja se u istom smeru. Međutim, suštinski rukovodilačka funkcija, s njenom punom rukovodilačkom sadržinom, presečena je na nivou osnovnih organizacija. Cela rukovodilačka nadgradnja iznad toga nivoa jeste nadgradnja *koordinaciono-upravljačkog sistema* sui generis, koji nije rukovodilački u ranijem smislu; koji nije ni koordinacioni u smislu jedne od osnovnih komponenti sadržine funkcije rukovođenja; koji je *uslovno koordinacioni* sa sledećim obeležjima:

a) »Direktive« direktora radnih i složenih organizacija date direktorima osnovnih organizacija jesu *koordinacioni akti* sa sledećim distinkcijama: deluju samo kad se njima otklanja odstupanje od samoupravnih sporazuma između osnovnih organizacija; odgovornost je rukovodioca osnovne organizacije ovom direktoru *posredna*: on odgovara disciplinski ili na drugi način radnicima sopstvene osnovne organizacije a ova odgovara materijalno-finansijski ostalim osnovnim organizacijama za krivice i propuste svoga rukovodioca; sankcija za odgovornost rukovodioca osnovne organizacije ostvaruje se sa *znatnim periodom kašnjenja*.

b) U klasičnoj organizaciji postoji, pored hijerarhije na liniji glavnih rukovodilaca, i hijerarhija na liniji stručnih rukovodilaca (tehničkih, komercijalnih, finansijskih) bez obzira na složenost preduzeća. U samoupravnoj organizaciji udruženog rada hijerarhičnost na ovoj liniji takođe može da ide samo do osnovne organizacije. Iznad toga (u radnoj organizaciji, složenoj organizaciji i sl.) veze između osnovnih organizacija mogu da se ostvaruju samo preko *di-*

rektorâ tih organizacija. S obzirom da oni ne raspolažu univerzalnom stručnošću, oni imaju štabove stručnjaka koje čine pomoćnici direktora za tehnička, ekonomska, komercijalna, finansijska i sl. pitanja. Organizaciono ovo predstavlja novu varijantu *linijsko-štap-skog* sistema rukovođenja ali samo do nivoa osnovne organizacije.

4) Organizacija izvršne funkcije

Problematika organizovanja izvršne funkcije u samoupravnoj organizaciji udruženog rada suštinski je ista kao i u centralistički organizovanom socijalističkom preduzeću: postići što racionalniju proizvodnju, a to znači maksimalne rezultate s minimalnim ulaganjima u proizvodnju. Otuda su i sve organizacione metode koje doprinose ostvarivanju ovako formulisanog cilja ovde takođe vrlo korisne. Međutim, ovde se javlja i dodajna problematika organizacije izvršne funkcije, različita od one u centralistički organizovanim socijalističkim preduzećima. Recimo:

1) U traženju ekvivalenata društvene razmene rada, centralistički organizovana privreda velikim delom se oslanja na *državnu prinudu* i zakonske propise kojima se regulišu osnove i okviri tih ekvivalenata.¹⁵ Nasuprot ovome, u samoupravno organizovanom udruženom radu nema ove državne ingerencije. U domašaju sopstvene aktivnosti, samoupravne organizacije se samostalno i suvereno organizuju. Za celokupnu organizacionu nadgradnju izvan i iznad njihove neposredne aktivnosti potrebni su takođe inicijativa i dodajni organizacioni rad istih tih samoupravnih organizacija. Ove organizacione zahvate one mogu da ostvaruju *samo instrumentima društvenih dogovora*. Organizacione problematike izvršne funkcije samoupravnih organizacija time se *znatno proširuje*: one moraju ne samo da organizuju svoj rad u domašaju svoje efektivne aktivnosti već da taj rad i *društveno organizuju* iznalaženjem, utvrđivanjem i sankcionisanjem u vidu društvenih dogovora onih parametara i organizacionih instrumenata preko kojih će se obezbediti *društveni ciljevi* reprodukcije.

2) Delikatnost i složenost organizacione problematike samoupravnih organizacija udruženog rada dolaze do punog izražaja tek kroz *odnose prema tržištu*. Dok su oni u centralistički organizovanim socijalističkim preduzećima *definisana društvena postavka*, sankcionisana državnim privrednim planom, ovde samoupravna organizacija udruženog rada treba da *iznalazi* te *odnose*, poštujući planske proporcije i osluškujući zahteve tražnje. Asortiman i obim proizvodnje, kao i razvoj sopstvenih proizvodnih snaga, elementi su njene planske, poslovne i razvojne politike.

¹⁵ Osnove i okviri normi rada, metodika procene poslova, obavezni informacioni instrumenti itd.

5) Organizacija rukovodilačke funkcije

Po svojoj *sadržini* funkcija rukovođenja u samoupravnim organizacijama udruženog rada ima takođe izvesne specifičnosti, posebno kad je reč o rukovodilačkoj mreži iznad nivoa osnovnih organizacija. Komponente naređivanja, kontrole, čak i instruktaze ovde se gube. Preostaje uglavnom *komponenta koordiniranja* rada osnovnih organizacija u okvirima radne i složene organizacije udruženog rada. I to koordiniranja usmerenog dejstva: ono može da se vrši samo preko rukovodilaca osnovnih organizacija i u granicama samoupravnih sporazuma između tih osnovnih organizacija.

Dalja je specifičnost organizacije rukovodilačke funkcije u njejoj *vezi* sa upravljačkom funkcijom u samoupravnoj organizaciji udruženog rada. Dok u centralistički organizovanim socijalističkim preduzećima ta veza ide preko vrha hijerarhijske rukovodilačke lestvice, u samoupravnoj organizaciji udruženog rada ta veza se uspostavlja *nishodno*: rukovodilačka funkcija se ovde podređuje upravljačkoj funkciji *u bazi* — dakle, zboru radnika osnovne organizacije.

Mnogo komplikovanije su ove rukovodilačke veze u radnim i složenim organizacijama udruženog rada: rukovodilac je na tome nivou podređen organu upravljanja (radničkom savetu) toga nivoa; s obzirom da je taj organ *delegatski*, delegati su odgovorni zboru radnika osnovnih organizacija koje su ih delegirale. Na taj način su, ovim posrednim kanalima, rukovodioci viših nivoa u složenoj organizaciji u krajnjoj liniji podređeni i odgovorni osnovnim organizacijama.¹⁶

6) Organizacija upravljačke funkcije

Najkrupnije promene organizacione problematike — a samim tim i adekvatnih rešenja te problematike — prouzrokovane menjanjem društvenih produkcionih odnosa jesu one koje nastaju u konceptu organizacije i odgovarajućim organizacionim rešenjima *funkcije upravljanja* u samoupravnoj organizaciji udruženog rada. Akcent nat koncepta je na *samoupravnosti*, čiji je smisao: *odlučujući i konačan* uticaj radnika na organizovanje i izvođenje procesa sopstvenog rada i na raspolaganje plodovima toga rada, bez obzira na oblike organizacije u kojima se rad obavlja.

Samoupravno organizovani udruženi rad je, pre svega, *udruženi*, što znači da se on obavlja kao *grupni, zajednički* rad manjeg ili većeg broja udruženih radnika. Problematika organizovanja takvog rada bitno se razlikuje u zavisnosti od toga da li se organizova-

¹⁶ Ali ne »svojoj«, jer takva ne postoji, već svima osnovnim organizacijama čiji su ciljevi i interesi tangirani aktivnošću na njihovom rukovodilačkom nivou.

nje vrši u *prostom* ili *složenom* organizacionom samoupravnom sistemu.

1) Kako je organizacija udruženog rada, sa stanovišta organizovanja *upravljanja*, *prost* organizacioni sistem, i sama funkcija upravljanja u njemu je relativno uprošćena, pogotovu s obzirom na činjenicu što se ona u bitnim pitanjima vrši *neposrednim izjašnjavanjem* svih radnika u osnovnoj organizaciji. Odluka se ovde donosi na svega jednom nivou i o njoj se izjašnjavaju svi izvršioci zadatka. *Organizaciona konstitucija* upravljačke funkcije identifikuje se s organizacionom konstitucijom izvršne funkcije.

2) Svi ostali oblici udruženog rada po Zakonu o udruženom radu čine *složene organizacione sisteme*.¹⁷ Ovakve složene organizacije imaju svoje upravljačke pod sisteme. Ali i svaki od organizacionih pod sistema (svaka osnovna organizacija) u takvom sistemu ima takođe svoj *upravljački pod sistem*. Zbog *odsustva jednosmerne hijerarhizacije* izvršnih i upravljačkih sistema, odnosno njihovih pod sistema, organizaciona konstitucija upravljačkih pod sistema ovde je relativno složena i suptilna. Najbitnije karakteristike unutrašnjih veza između organizacionih sistema i pod sistema, na jednoj strani, i njihovih odgovarajućih upravljačkih pod sistema, na drugoj, jesu:

a) U složenom organizacionom sistemu njegovi *izvršni* organizacioni pod sistemi su radne organizacije i osnovne organizacije udruženog rada. Tim redom ide i njihova hijerarhizacija kao izvršnih sistema i pod sistema: složena organizacija udruženog rada (treći stepen) — radna organizacija (drugi stepen) — osnovna organizacija (prvi stepen).

b) U toj hijerarhizaciji složelog organizacionog sistema, posmatranoj kroz njegovu izvršnu funkciju, hijerarhizacija *upravljačkih pod sistema* (izvršena je na sledeći način: osnovna organizacija udruženog rada (drugi stepen — izvorna upravljačka vlast) — radna organizacija (prvi stepen — delegirana upravljačka vlast) — složena organizacija udruženog rada (prvi stepen — delegirana upravljačka vlast).

c) *Smer hijerarhizacije* (upravljačkih pod sistema u *samoupravno organizovanom* složenom organizacionom sistemu *inverzan* je u odnosu na *smer hijerarhizacije izvršne funkcije* organizacionih sistema: u izvršnoj funkciji osnovna organizacija je najniži (prvi) stepen; u upravljačkoj funkciji ona je *najviši* stepen (u stvari drugi, jer postoje svega dva).

d) Upravljačka problematika se komplikuje činjenicom što upravljački pod sistem može da ima svega dva hijerarhijska stepena, dok broj hijerarhijskih stepena izvršne funkcije može biti veći, zavisno od složenosti konkretne organizacije. Usled toga, ovde su mo-

¹⁷ Oni ne obuhvataju samo složene organizacije udruženog rada već i radne organizacije, zajednice organizacija udruženog rada i sl.

guće *kolizije nadležnosti* i *odluka* radničkih saveta složenih organizacija udruženog rada i radnih organizacija u njihovom sastavu, jer su oni delegatski sastavljeni a delegati odgovaraju neposredno svojim osnovnim organizacijama, nezavisno od hijerarhizacije izvršne funkcije. Dosadašnja praksa nije bila dovoljna da rasvetli moguću širinu ovakvih kolizija, još manje da iznađe njihova adekvatna rešenja. Međutim, njihovom ublažavanju — ako ne eliminisanju — mogu svakako da doprinesu sledeći stavovi i organizacioni zahvati:

(1) samoupravljači u osnovnim organizacijama, pored poznavanja svoje problematike, treba da su informisani o suštinskim problemima složene organizacije u čijem su sastavu, a za ovo je nužno postaviti i izgraditi adekvatan *informacioni sistem*;

(2) za izbor optimalne odluke iz reda više varijanti mogućih rešenja, potrebno je raspolagati *mernim instrumentima* pomoću kojih će se u konkretnoj situaciji izlučiti optimalno rešenje;

(3) *ekonomsko-tehnička adekvatnost sadržine* upravljačke odluke dalja je pretpostavka da će optimalni izbor odluke imati za posledicu i optimalne efekte konkretnog sistema u dejstvu, a za ovo je uslov *adekvatna kvalifikaciona struktura* kolektiva kao nosioca izvršne funkcije;

(4) *sinhronizovanost kašnjenja* na liniji: *informacija — odluka — efekat odluke* jeste dalja organizaciona premisa za ublažavanje ili eliminisanje navedenih kolizija; pri tome je: informacija potpuno sinhronizovana kad se na osnovu nje može doneti odluka koja će omogućiti maksimalan izvršni efekat; odluka je sinhronizovana kad je doneta do roka u kome je još uvek moguće obezbediti maksimalan efekat; najzad, izvršni efekat je optimalan ako dostigne nivo koji omogućuju objektivni faktori ulaganja.

Prof. Dr. STEVAN KUKOLEČA, Beograd

THE RELATIONS IN PRODUCTION AND THE CONSTITUTION OF THE ORGANIZATIONAL SYSTEMS WITHIN THE ECONOMY

Summary

The organizational systems — some of which are the subject of the dealing in this paper — are the systems of goals. Their goal conditions both their appearance as well as their constitution, i.e. their organizational appearing forms.

The goal of those of organizational systems which are the subject of the analysis in this paper — the goal of the systems within the economy

— is the social one. The social ones are also the presumptions for their achievement. The relations in production are doubtless among the most important of those presumptions for the realization of goals of the organizational systems within the economy. Therefore the very close interdependence between the social relations in production, on the one hand, and the social goals of the organizational systems, on the other; and throughout this, the close interdependence between the social relations in production and the constitution, resp. the organizational solutions of those systems.

This interdependence is the main topic of our explanation. The topic with the following three restrictions in our investigation: (1) among the economic organizational systems are observed and explored only the mezzoeconomic systems, i.m. the enterprises in the classical concept and the organizations of associated labor in yugoslave system of selfadministration; (2) within the topics of constitution of these systems are observed only those relating to the constitution of their functions; (3) the research is pursued from the following three point of view: (a) from the standpoint of capitalistic relations in production; (b) from the standpoint of the socialistic relations in production with centralized administration; (c) and finally, from the standpoint of the system of socialistic relations in production with self-administration.

In observing the above mentioned complex: »The relations in production and the constitution of the organizational systems within the economy«, after a detailed analysis, we came to the following main conclusions:

First, in the capitalistic relations in production: (1) the efficiency of production and business is the most important motivation for organizing; (2) the achievements of the scientific organization of work chiefly were intended to improve that efficiency in the execution of work as well as in management; (3) for the difference of the corresponding systems in the socialistic relations of production, the subsystem of management here is wholly built in into the enterprise as a organizational system managed by that subsystem; (4) the hierarchization of the function of execution as well as the function of management are of the same sense and with the equal number of degrees, what depends of the complexity of the system; (5) with few exemption, the differentiation between the function of administration and the function of management does not exist.

Second, in the socialistic relations in production with centralized administration: (1) within the interrelation: microeconomic — mezzoeconomic — macroeconomic goals, which should be pursued in a enterprise, the priority is given to the macroeconomic goals, what is of deciding influence to the constitution of the power of administration in these enterprises; (2) the management power could be decentralized at the different degrees, but thereby the genuine management authority stay lasting in the originating management center; (3) the function of administration as well as that of management are distinguished and separated and also their executives; (4) the basic macroeconomic motivation for organization is to pursue the macroeco-

conomic equilibrium; (5) for the difference of management in a capitalistic enterprise, here the lines of management are extended much over the top of the managed enterprise up to the top of the State administration — to the competent federal ministry; (6) the attainments of the scientific management of work in the field of execution of work are also of the same value here as in the capitalistic enterprise; (7) the hierachization of the function of execution, the function of administration and the management function, alike to those in the capitalistic enterprise, is of the same sense with difference that the number of hierarchical degrees of the management function is greater than the number of the function of execution, doing to the enlargement of the management function much over the framework of the enterprise, up to the top of the State administration.

Third, in the system of socialistic relations in production with selfadministration: (1) basic concept of selfadministration means that the genuine administrating point is located within the workplaces of the function of execution — one administers »in basis«; (2) the management power can be delegated »from the basis upward«, but the basis stay the lasting genuine management point; (3) the hierarchy of the function of administration can be only of two orders, regardless to degree of the complexity of system of the organization of associated labor: the genuine administration power within the basic organizations (2-end order); the delegated administration power within the working organizations and the composite organizations (1-st order); (4) the chief motivation for organizing consists in sociopolitical hindering of alienation of the power of administration; (5) the hierarchization of the function of administration has the oposite sense to that of the function of the execution: at the first one, starting from the points of administration in the working and the composite organization upward to the workplaces of the basic organization; at the last one, starting from the workplaces of the basic association upward to the point of administration in the working and the composite organization; (6) the achievements of the scientific organization of work here are not only of use but also one of the basic assumptions for a efficient organization of the function of the execution, because the human relation between the workers are not regulated through the law of market but through the mutual selfmanagement contracts of the basic associations; (7) the associated labor within the basic associations indirectly do influence to the organization of macroeconomy, because, instead of a centralistic planning, they are obliged to regulate many of their relations to the market by means of so called social contracts based on the scientifically founded parameters.

Проф. Д-р СТЕВАН КУКОЛЕЧА, Белград

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ И КОНСТИТУИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ХОЗЯЙСТВЕ

Резюме

Организационные системы, некоторые из которых являются предметом этого анализа, — системы цели. Эта цель обусловила как их возникновение, так и их конституирование, т.е. их организационные формы.

Цель организационных систем, являющихся предметом рассмотрения этой статьи, а это экономические организационные системы, в первую очередь — общественная. Общественными являются и предпосылки осуществления этой цели. Производственные отношения, без сомнения, — самая значительная из этих общественных предпосылок осуществления целей организационных систем в хозяйстве. Отсюда и очень тесная зависимость между общественными производственными отношениями с одной стороны, и общественными целями организационных систем — с другой. А через нее и тесная взаимосвязь между общественными производственными отношениями и структурой, т.е. организационными решениями тех систем.

Эта зависимость — предмет рассмотрения этой работы. При этом автор сужает перспективу рассмотрения темы „производственные отношения и конституирование организационных систем в хозяйстве” следующим образом: (1) рассматриваются только мезоэкономические системы (предприятия и организации объединенного труда); (2) в составе структуры этих систем рассматривается только структура их функций; (3) рассмотрение ведется с трех точек зрения: а) капиталистические производственные отношения; в) социалистические производственные отношения с централистической организацией; с) социалистические производственные отношения системы самоуправления.

Рассматривая этот комплекс отношений с трех точек зрения, автор после исчерпывающего анализа пришел к следующим заключительным выводам:

Первое — при капиталистических производственных отношениях: (1) производственно-деловая эффективность является основным мотивом организации; (2) достижения научной организации труда и в области исполнительной, и в области руководящей функций в основном направлены на увеличение этой эффективности; (3) в отличие от соответствующих систем при социалистических производственных отношениях, подсистема руководства комплектно встроена в предприятие, которое управляется как организационная система; (4) иерархизация исполнительной и руководящей функций идет в одном направлении и имеет одинаковое число иерархических степеней, а они, в свою очередь, зависят от степени сложности предприятия как организационной системы; (5) с небольшими исключениями, дифференциации между функцией управления и руководящей функцией в основном не существует.

Второе — при социалистических производственных отношениях с централистической организацией: (1) в отношении: микроэкономические — ме-

зоэкономические — макроэкономические цели, которые требуется осуществить на одном предприятии, преимущество дается макроэкономическим целям, что имеет решающее значение для конституирования управляющей власти на этих предприятиях; (2) управляющая власть может в большей или меньшей мере децентрализоваться, причем управляющий центр и дальше остается ключевым; (3) дифференцированы функция управления и функция руководства и их органы; (4) обеспечение макроэкономического равновесия представляет основной мотив организации; (5) в отличие от руководства на капиталистическом предприятии, здесь линии системы руководства проведены значительно выше предприятия как организационной системы, которой руководят, причем вплоть до верхов государственного управления — до соответствующего союзного министерства; (6) достижения научной организации труда в области исполнительной функции и здесь одинаково полезны, как и на капиталистическом предприятии; (7) иерархизация исполнительной функции, функции управления и руководящей функции и здесь идет в одном направлении, как и на капиталистическом предприятии с тем только, что число управленческо-руководящих степеней больше числа исполнительных, потому что управленческо-руководящая подсистема распространяется до верхов государственного управления.

Третье — при социалистических производственных отношениях системы самоуправления: 1) основная концепция самоуправления состоит в том, что ключевой управляющий пункт находится непосредственно на рабочих местах исполнительной функции — управляется „на базе“; (2) управляющая власть может делегироваться „снизу вверх“, но база и дальше остается ключевым пунктом управления; (3) не взирая на степень сложности системы организации объединенного труда, иерархизация функции управления может быть только двухступенной: ключевая управляющая власть в основных организациях (II степень), делегированная управляющая власть в трудовых и сложных организациях (I степень); (4) основной мотив организации — общественно-политическая защита членов трудового содружества от отчуждения управляющей власти; (5) иерархизация управляющей власти идет в противоположном направлении от иерархизации исполнительной функции: при исполнительной функции она поднимается от рабочих мест в основной организации к управляющим пунктам трудовой и сложной организаций; при управляющей функции она поднимается от управляющих пунктов сложной и трудовой организаций к исполнительным рабочим местам основной организации; (6) достижения научной организации труда здесь не только полезны, но и являются условием эффективной организации исполнительной функции, так как отношения между людьми регулируются не действием законов рынка, а самоуправленческими договорами на основе научно подтвержденных объективизированных параметров; (7) трудящиеся в основных организациях объединенного труда косвенно являются и организаторами макроэкономики, так как вместо централистического плана свои многочисленные рыночные отношения должны регулировать общественными договорами, опять на основе научно утвержденных объективизированных параметров.

