

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Осуществление существующих преобразований в формах и методах управления, организационных структурах и информационном обеспечении, направленных на стимулирование предприимчивости и развитие рыночных отношений предприятий с различными формами собственности и моделями хозяйствования, нередко недостаточно эффективно и не полно достигают поставленных целей. Одной из основных причин этого негативного процесса является невысокий уровень проводимых реформ на всех уровнях управления экономикой, а также адекватного состава рабочих, способных и готовых на практике решать задачи производства и реализации в условиях нестабильного рынка, конкуренции и риска. Решению данной проблемы, как показывает опыт, исследования зарубежных и отечественных ученых, должна способствовать обоснованная, современная и перспективная система работы с персоналом в любой сфере деятельности.

Сложившаяся за последние годы в стране система, как свидетельствует анализ, имеет существенные недостатки, поскольку ее механизм формировался без должной комплексной ориентации на новые экономические и правовые отношения, использования научных разработок и учет мировой практики работы с персоналом, ставшим основным и определяющим ресурсом, наиболее сложным объектом управления предприятием. В этих условиях, к сожалению, крайне неглубоко и не всесторонне разбираются в теории и практике кадровой политики руководители различных уровней и специалисты кадровых служб, среди которых большинство лиц с техническим образованием, что предопределяет технократическую ориентацию системы управления предприятия в целом. Отсюда часто имеет место пассивное отношение руководителей к социально-психологическим аспектам управления, поискам стратегии в области развития кадров, использованию маркетинговых исследований в подборе и расстановке кадров с учетом коллективных и личных интересов работников.

Негативное воздействие на рассматриваемую проблему также существенно оказывает несовершенство системы подготовки специалистов по управлению персоналом по линии высших учебных заведений. Данное обстоятельство заметно тормозит внедрению в практику прогрессивных методов управления персоналом, последних достижений науки в области менеджмента кадров и выполнения специальных исследований по проблемам труда в региональном и отраслевом разрезе. В этой связи весьма интересны концепции и практические результаты Японии, США, Германии, Швеции и других развитых стран, а также России и ряда ученых, специалистов Украины в кадровой политике, сделавшие свой выбор на стратегии и тактике системы труда персонала, приоритете этого объекта управления за последние 20 – 30 лет.

В частности наши научно-практические рекомендации в 80-90 гг. прошлого столетия касались концентрации управления трудом путем создания общей системы управления трудом предприятия [1,2], которые нашли отражение в организационных структурах управления ряда предприятий станкостроительной и инструментальной промышленности, тяжелого и транспортного машиностроения бывшей страны.

Именно в этих и других отраслях промышленности тогда строилась новая система управления трудом, которая предусматривала интеграцию подсистемы отбора и комплектования кадров, подсистемы организации труда всех категорий работников, подсистемы нормирования труда, подсистемы оплаты труда и подсистемы охраны труда в единую интегрированную Систему управления трудом персонала предприятия (СУТПП) должен возглавлять один из заместителей руководителя предприятия (к примеру, заместитель по труду и социальным отношениям) в зависимости от категории и отраслевой специфики предприятия. Нами были разработаны типовые проекты СУТПП, которые были рекомендованы соответствующим министерствам и предприятиям для апробации и реализации. При этом предполагалось в дальнейшем разработать отраслевые стандарты (ОСТ) по управлению предприятиями, в которых предусматривались ОСТ по СУТПП.

Как показали исследования, подобные научные разработки успешно проводились в других странах с рыночной экономикой. Они нашли отражение в публикациях целой плеяды авторов по проблемам менеджмента персонала, экономики труда, социологии труда и других наук по труду. К их числу следует отнести современные крупные работы ученых и специалистов США, Англии, Германии, России, Украины и других стран, которые отстаивают концепцию относительно системного подхода к

управлению трудом, формирования комплекса по труду, выходящего за рамки «кадрового аспекта». К примеру, отдельные позиции и целые обоснования по созданию СУТПП присутствуют в работах [3, 5]. Так, достаточно аргументированная концепция проф. Б.М.Генкина [4, 5]. В частности, он положительно оценивает тенденцию: «В последние годы на предприятиях России стали формироваться комплексные системы управления персоналом» [5, с. 382]. В качестве их приводится пример системы управления РАО «Газпром», где заместителю генерального директора по управлению персоналом подчиняется отдел кадров, отдел труда и заработной платы и отдел социального развития. Обобщая опыт многих стран, этот же ученый и педагог, разделяет решение проблемы по труду: «На предприятиях развитых стран функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании. В составе этой службы выделяются подразделения или сотрудники (в зависимости от размеров предприятия) по следующим основным группам функций: планирование численности персонала; анализ и регулирование условий труда; обеспечение безопасности труда; отбор персонала, оформление на работу, увольнение; организация труда; оценка и аттестация персонала; повышение квалификации; оплата труда; социальные проблемы персонала; организация взаимоотношений между администрацией, профсоюзом, работниками» [5, с.382-384].

Как видим, приведенная совокупность функций составляет механизм системы управления трудом персонала. О необходимости введения более широкого понятия «управления трудом» по сравнению с «управлением персоналом» предлагают и другие авторы. Некоторые пытаются отождествить «управление трудом» и «управление человеческими ресурсами». Главное возможно здесь не в названии понятия научного и учебного направления, а в содержании составляющих эту систему, что именно выступает по существу в качестве объекта и предмета управления.

В отстаиваемой нами концепции методологии исследования, как уже было отмечено выше, в качестве объекта управления выступает «труд». Именно с помощью его механизма осуществляется управление отношениями по поводу труда, управление трудовым поведением работников, их мотиваций, результатами деятельности и др.

Важной составляющей методологии СУТПП является принцип системности, который может быть трансформирован применительно к управлению и труду. Здесь понятие «система» с позицией теории науки предполагает «системный подход», использование «теории и методов систем».

В экономической науке и практике структура системы, а тем более моделирование системы трактуется весьма неоднозначно, дискуссионно, порой противоречиво. Используя большой информационный современный багаж, собственные научные исследования [1, 2, 6], считаем необходимым и возможным изложить свою, возможно и не до конца бесспорную, точку зрения относительно общей теории социально-экономической системы (СЭС), которую можно творчески использовать к различным разновидностям управляемых объектов реальной действительности.

На приведенной схеме выделено девять компонентов – блоков социально-экономической сметы: Ц, Ф, З, Р, У, Сп, Со, Свне и Свну. В общем виде рассматриваемую систему можно представить математической моделью:

$$Сэс=f(Ц, Ф, З, Р, У, Сп, Со, Свне, Свну) \quad (1)$$

где Сп., Со – прямые и обратные связи системы.

Следует также заметить, что структура СЭС (состав компонентов) является общей для различных видов конкретных систем: предприятий, рынков, инноваций, управления труда и других объектов социально-экономического характера. Их различием будет в конкретном адресном содержании каждого компонента применительно к рассмотренному объекту.

В предложенном варианте цели вообще (Ц) – это конечный интегральный результат, которого должна (может) достичь система за определенный период ЖЦ. Он предполагает совокупность подцелей, определяемых группой показателей: научных (Пн), технических (Пт), Организационных (По), экономических (Пэ), социальных (Пс), маркетинговых (Пм), Политических (Пп), юридических (Пю), экологических (Пэ), жизнебезопасных (Пж).

Данная совокупность групп показателей цели может быть предоставлена интегральным результатным целевым показателем системы:

$$Пцис=f(Пн, Пт, По, Пэ, Пс, Пм, Пп, Пю, Пя, Пж) \quad (2)$$

Поскольку речь идет о результативности системы, то правомерно это провести с помощью эффективности системы в виде зависимости – множества:

$$Эс = \{Эн, Эт, Эо, Ээ, Эс, Эм, Эп, Эю, Эя, Эж \} \quad (3)$$

где Эн, Эт, ..., Эж – эффективность системы соответственно научная, техническая, ..., жизнебезопасная.

А теперь, если допустить, что каждая, составляющая формулы (3) измеряется в одних единицах, например, гривнах и учесть степень долевого их воздействия на конечную эффективность системы, то приведенное выражение преобразуем в другой вид:

$$\mathcal{E}_c = \sum_{i=1}^{\Pi} C_{\mathcal{E}_i} K \partial c_i \quad (4)$$

где $C_{\mathcal{E}_i}$ - величина i -ой составляющей эффективности системы, ед.;

$K \partial c_i$ - коэффициент долевого воздействия i -ой составляющей эффективности системы. При этом данный показатель имеет ограничения:

$$0 \leq \sum_{i=1}^{\Pi} K \partial c_i \leq 1,0 \quad (5)$$

Π – количество составляющих эффективности системы.

В формуле (5) $K \partial c_i$ применительно к каждой составляющей может иметь положительное (+) или отрицательное (-) воздействие на общий интегральный эффект.

Вторая составляющая системы рисунка 1 – функции системы (Φ), которые в общем виде отражают пути, направления достижения системой Ц.

Задачи СЭС (З) – совокупность мероприятий, проектных решений и действий по реализации указанных функций. Ресурсы СЭС (Р) – обеспечение данной системы людскими, материальными, энергетическими, финансовыми и информационными ресурсами для ее функционирования и развития. Управление СЭС (У) – организация работы и труда в сфере управления системой. Оно включает организационную структуру, методы, коммуникации и другие атрибуты управления.

Внешняя и внутренняя среды СЭС связаны с условиями, в которых находится система. К их числу относятся: государственные, отраслевые и региональные структуры; рынки и предприятия – конкуренты, партнеры, посредники; покупатели; экологическая среда; условия труда; традиции, социально-психологический климат, межличностные отношения и т. д.

Следует особо подчеркнуть, что архитектура графической модели любой системы зависит от среза, аспекта рассмотрения структуры и механизма функционирования или динамики специфической системы. Для практических целей очень важно установить содержание проекта СУТПП, а также последовательность его разработки.

Важным этапом при проектировании СУТПП является выбор показателей и методов оценки эффективности системы. Она включает показатели эффективности труда и показатели эффективности работы данной системы, которые согласно нашей концепции должны учитываться в оценке синергетической эффективности СУТПП на стадии проектирования, функционирования и развития системы.

Литература

1. Типовой проект системы управления трудом станкостроительного предприятия и производственного обеспечения / Научн. рук. Плаксин В. И. – М.: Минстанкопром СССР, Донецкий политехнический ин-т, 1986. – 295с.
2. Плаксин В. И. Совершенствование систем управления трудом на предприятиях машиностроения. – Киев-Донецк: «Вища школа», 1986.-139с.
3. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда: Теория и государственная политика. Перевод с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1996.-800с.
4. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов / Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочетков и др.; Под ред. Б. М. Генкина.-М.:Высш. шк., 1996.-383с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007.-448с.
6. Плаксин В. И. Механизм синергетической эффективности хозяйственных систем. – Экономика Крыма.- 2006.-№ 16.- С.6-10.