

УДК 331.108

В.И. Плаксин, профессор, д-р экон. наук*Севастопольский национальный технический университет**ул. Университетская, 33, г. Севастополь, Украина, 99053***МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ АРХИТЕКТУРЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Обосновывается структура системы управления трудом персонала и эффективность ее объекта с позиций менеджмента и научной организации труда.

Ключевые слова: архитектура, система, эффективность, полезность, управление, труд.

Постановка проблемы. 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 неполно достигают поставленных целей. Одной из основных причин этого негативного процесса является невысокий уровень качественного состояния части кадров, занятых проведением 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 прошлого и настоящего, 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, использование научных разработок и учет мировой практики работы с персоналом, ставшим основным и определяющим ресурсом, наиболее сложным и перспективным объектом управления предприятием. В этих условиях, к сожалению, крайне неглубоко и не всесторонне разбираются в теории и практике формирования эффективных систем управления трудом персонала руководители и специалисты, понимая при этом актуальность данной проблемы.

Анализ последних исследований и публикаций. Проведенный научный обзор публикаций различных авторов свидетельствует, что до сих пор длится полемика относительно объекта управления кадрами, оценки результативности труда и структуры системы управления.

В то же время в работах Веснина В.Р., Кибанова А.Я., Генкина Б.М., Щекина Г.В., Данюка В.М. и других ученых все большее место в теории управления персоналом занимает организация, нормирование и оплата труда как составляющих данной системы. В их исследованиях уточняется содержание эффективности труда. В зарубежных исследованиях продолжается тематика, связанная с изучением полезности труда, начатая Маршалом А., Самуэльсоном, Макконелом Р., Брю С. и др.

Несомненный интерес представляет новая парадигма с использованием архитектурного подхода и сквозного сервисно-ориентированного проектирования (ССП), нашедшего применение в США и активно изучаемого учеными и специалистами России.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы. Таким образом, становится очевидной прежде всего концепция об объекте и структуре системы управления персоналом, адресованные в большей степени к деятельности структур предприятий по кадрам и касающиеся, по мнению авторов этой позиции, только частично непосредственных блоков по управлению трудом с использованием нормирования, организации и стимулирования труда. В контексте этого нет четкой позиции относительно оценки результативности труда и всей системы управления персоналом.

Формулировка целей и задач статьи. В этой связи предполагается методологически обосновать архитектуру системы управления трудом персонала предприятия и эффективность ее функционирования на основе изменения объекта, содержания и оценки полезности труда при управлении трудом персонала предприятия.

Изложение основного материала с полным обоснованием полученных научных результатов. Становится очевидной необходимость обосновать методологию системы управления трудом персонала, рассмотрев вначале базовые положения о «управлении трудом» и «управлении персоналом», выявив их принципиальные различия.

Согласно известной классической теории в управлении выделяется объект управления. Многие авторы теории менеджмента, управления в качестве объекта выделяют персонал предприятия, кадры. В принципе это можно считать бесспорным. Однако здесь присутствует и другое понятие, другая составляющая совокупности – труд, который в нашей концепции управления объектом выступает в качестве предмета, так как управление работником, коллективом осуществляется с помощью труда, его механизма. Именно труд является сложной социально экономической системой, представляемой в различных масштабах и аспектах.

К примеру, труд – это многогранный процесс, в котором затрачиваются физические, интеллектуальные, духовные и другие силы. В нем целесообразно соединяется человек с предметами и средствами труда на основе технологии операций. Чтобы это происходило, человек должен быть готов к этому соединению, обязан иметь соответствующую профессию и квалификацию, т.е. требуется специальная подготовка. Хотя работник сам регулирует свои действия, свое трудовое поведение, он нуждается в управлении его трудом извне, со стороны. Это диктуется, прежде всего, спецификой технологии, оборудования, обслуживания рабочего места; производственным заданием; системой оплаты и условиями трудовой деятельности, а также иерархией управления, производственными отношениями.

Каждый работник имеет свою мотивацию к труду, он ищет условия, в которых может проявить свой потенциал и удовлетворить личные потребности. Но это должен кто-то правильно оценить и создать соответствующие предпосылки для их реализации. На практике данная задача решается на стадии отбора, подбора и расстановки кадров по рабочим местам. Последняя стадия включает аттестацию работников, измерение их трудового потенциала, процедуры разделения и кооперации труда, организацию и обслуживание рабочих мест, установление меры труда и вознаграждения и др. Данную работу выполняют специалисты в области экономики труда, организации труда, охраны труда и других областей науки и практики по организации, нормированию и оплате труда.

В этой связи по поводу управления перед любым субъектом стоит проблема: обеспечение адекватности, комплексности, качества и результативности решаемых задач. На практике до сих пор во многих случаях эти функции и задачи решают разрозненно в управленческих подразделениях, подчиненных различным функциональным и линейным руководителям: главному инженеру (директору по технике), главному экономисту (директору по экономике), руководителю службы кадров различного ранга и статуса, руководителям специальных подразделений предприятия.

Данные модели управления трудом анализировались и модифицировались на протяжении длительного периода во многих странах, в том числе в России и Украине еще в составе СССР. В частности, наши научно-практические рекомендации в 80-е и 90-е годы прошлого столетия касались концентрации управления трудом путем создания общей системы управления трудом предприятия [1], 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 персонала, 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), которую 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. Приведенные разработки при правильной и активной организации внедрения приносили предприятиям существенные экономические и социальные результаты: до 15-20% росла производительность труда, на 10-15% повышалась заработная плата, наблюдалось снижение затрат и улучшение качества выпускаемой продукции, повышалась дисциплина труда, снижалась текучесть кадров и др.

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 цитируемых работах [2–6]. Так, достаточно аргументированная концепция профессора Б.М. Генкина [4]. В частности, он положительно оценивает тенденцию: «В последние годы на предприятиях России стали формироваться комплексные системы управления персоналом» [4, с. 382]. В качестве их примера приводятся 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 данном этапе общественного хозяйствования: «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;

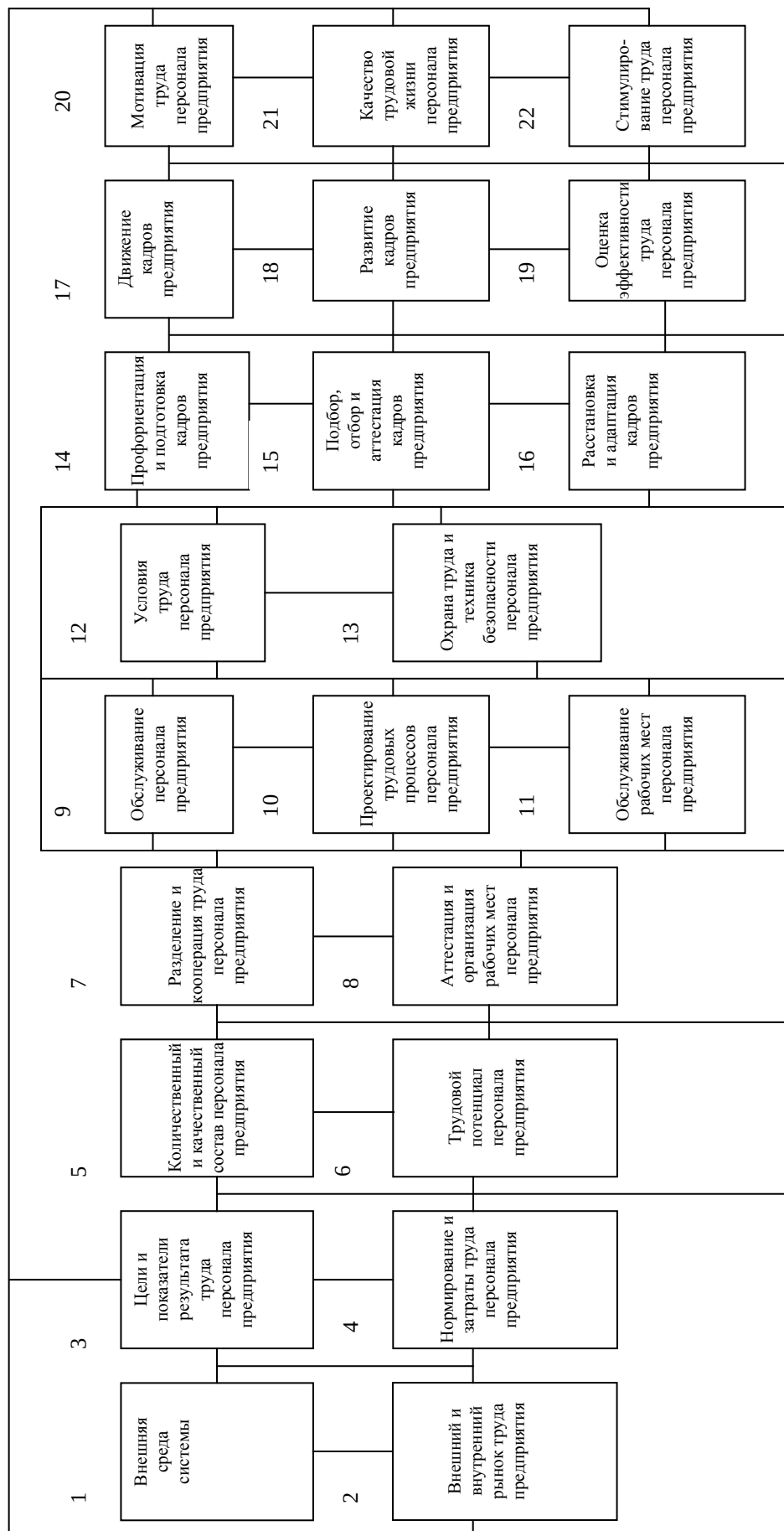


Рисунок 2 – Блочное содержание СУТПП

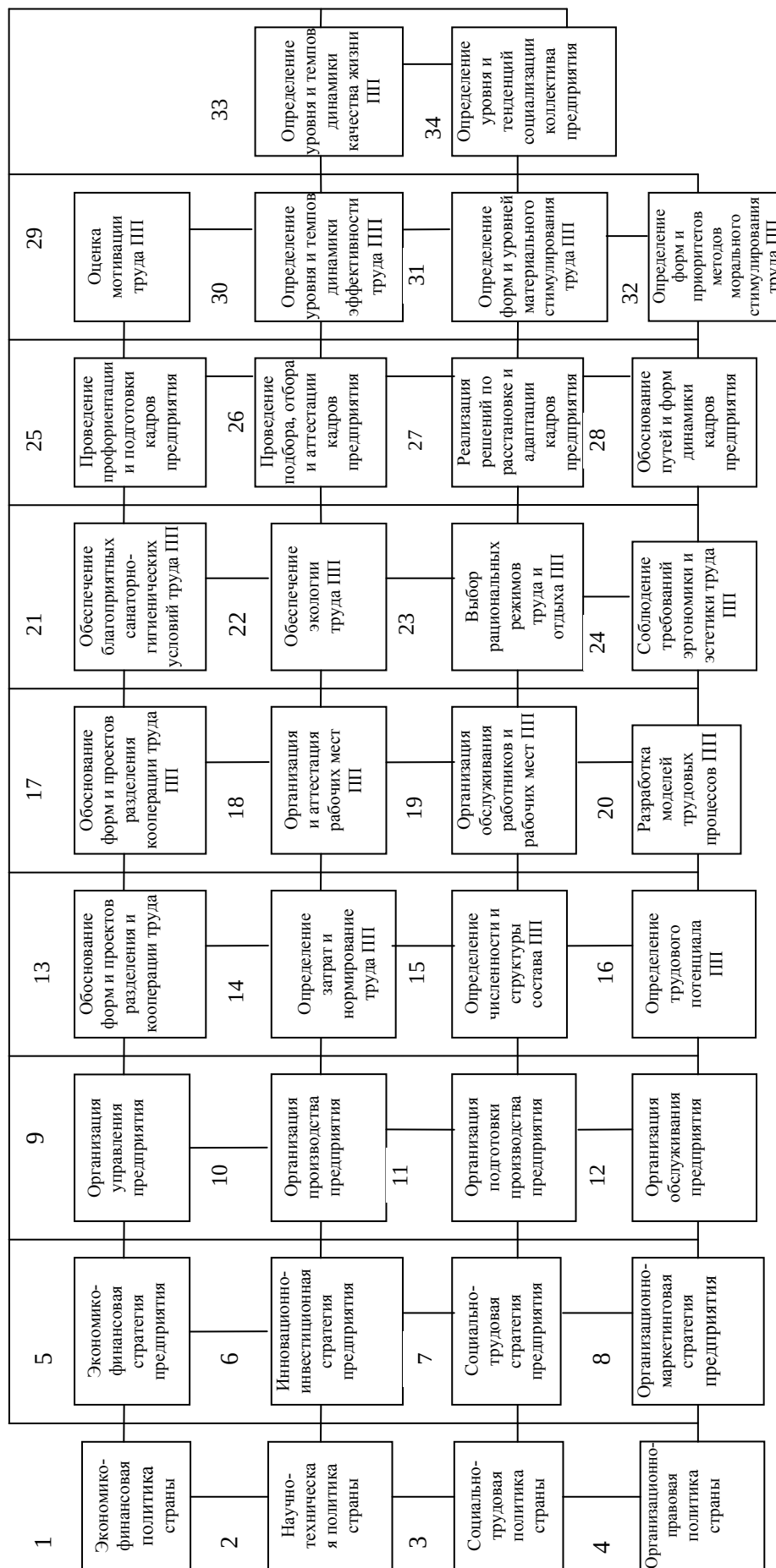


Рисунок 3 – Алгоритм проектирования СУТПП

Согласно рекомендуемой концепции эффективность системы (ЭС) характеризуется результативностью труда во всех видах хозяйственной деятельности предприятия. Поэтому правомерно это провести с помощью следующего множества:

$$\mathcal{E}_C = \{ \mathcal{E}_n, \mathcal{E}_t, \mathcal{E}_o, \mathcal{E}_э, \mathcal{E}_с, \mathcal{E}_м, \mathcal{E}_п, \mathcal{E}_ю, \mathcal{E}_я, \mathcal{E}_ж \}, \quad (1)$$

где $\mathcal{E}_n, \mathcal{E}_t, \dots, \mathcal{E}_ж$ – эффективность системы соответственно научная, техническая, организационная, экономическая, социальная, маркетинговая, политическая, юридическая, экологическая и жизнебезопасная.

А теперь, если допустить, что каждая составляющая формулы (1) измеряется в одних единицах стоимости и учесть степень долевого их воздействия на конечную эффективность системы, то приведенное выражение преобразуем в функциональную зависимость вида:

$$\mathcal{E}_C = \sum_{i=1}^{\Pi} C_{\mathcal{E}_i} K \delta c_i, \quad (2)$$

где $C_{\mathcal{E}_i}$ – величина эффективности i -ой составляющей эффективности системы, ед.; $K \delta c_i$ – коэффициент долевого воздействия эффективности i -ой составляющей эффективности системы. При этом данный показатель имеет ограничения:

$$0 \leq \sum_{i=1}^{\Pi} K \delta c_i \leq 1,0 \quad (3)$$

Π – количество составляющих эффективности системы.

Особого внимания заслуживает оценка результативности труда, поскольку как видно из выражения 2, интегральный показатель имеет синергетический характер.

В современных исследованиях идет широкая полемика о результативности труда. Ее пытаются определить производительностью, продуктивностью, эффективностью труда и другими показателями. В данных подходах есть и положительные, и отрицательные аспекты. Но в одном они едины: рассматривается аспект результативности с позиции работодателя, предприятия. И почти совершенно не учитывается, кроме стимулирования, позиция работника. Каким-то образом это компенсируется оценкой трудового потенциала на рабочем месте и рынке труда.

С методологических позиций весьма актуальна категория «полезность труда». Достаточно давно классиками экономики введен термин «полезность», который трансформировался в их исследованиях [8,9,10 и др.] применительно к полезности товаров и услуг. Нами сделана попытка с системных позиций изменить механизм измерения полезности объектов. В его основу положена «функция полезности» предмета или процесса, изложена в работе [7].

Поскольку труд является специфическим товаром, то его полезность можно измерять и оценивать стоимостью. Для этого необходимо установить, прежде всего, общие функции полезности труда, которые оценивают на рынке продавцы и покупатели этого товара.

В силу того, что данная проблема слабо изучена и о ней крайне мало имеется публикаций, то на данном этапе исследования выскажем идею концепции полезности труда в форме научной гипотезы. Так, в качестве функций полезности труда могут выступать полезность вида: интеллектуальная, физиологическая, квалификационная, информационная, стимулирующая, коммуникационная, мотивационная и др. Их состав, значимость, роль и уровень результативности будет различным у каждого индивида, а следовательно, стоимость (цена) их будет также персональной и составит синергетическую рыночную стоимость – полезность труда.

Выводы из данного исследования. Таким образом, обоснование рекомендаций касаются введения предмета-объекта «труда персонала» в исследуемую систему управления. В качестве структурных составляющих системы управления трудом персонала предприятия следует считать подсистемы управления организацией, нормированием и стимулированием труда в органическом единстве с подсистемами управления обеспечением персоналом и рынком труда предприятия. Для оценки результативности труда предлагается новый показатель – полезность труда.

Перспективы дальнейших исследований в данном направлении. Учитывая актуальность поднятой проблемы крайне важным в области управления трудом персонала предприятия вести проектирование архитектуры СУТПП и оценку полезности труда путем измерения функций полезности труда, их весомости, риска и конкурентоспособности на рынке предприятия.

Библиографический список используемой литературы

1. Плаксин В.И. Совершенствование систем управления трудом на предприятиях машиностроения / В.И. Плаксин. — Киев-Донецк: Вища школа, 1986. — 139 с.

2. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 638 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. — М.: Проспект, 2008. — 688 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. — М.: Норма, 2007. — 448 с.
5. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: учебник / Г.В. Щекин. — 4-е изд., испр. — К.: МАУП, 2002. — 280 с.
6. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та інш.; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. — Вид. 2-ге, без змін — К.: КНЕУ, 2007. — 338 с.
7. Плаксин В.И. Научная гипотеза оценки полезности товара на рынке / В.И. Плаксин // Вестник СевНТУ: сб. науч. трудов. — Севастополь: СевНТУ, 2011. — Вып. 116. — С. 138–143.
8. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х т.: пер. с англ. Т. 1. / А. Маршалл. — М.: Прогресс, 1993. — 415 с.
9. Самуэльсон П. Экономика. Том II: пер. с англ. / П. Самуэльсон. — М.: МГП «АЛГОН», ВНИИСИ, 1992. — 415 с.
10. Макконнелл Кэмпбелл Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: пер с англ. 11-го изд. Т. 2. / Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стенли Л. — М.: Республика, 1992. — 400 с.
11. Эренберг Рональд Дж. Современная экономика труда: Теория и государственная политика. Пер. с англ. / Рональд Дж. Эренберг, Роберт С. Смет. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

Поступила в редакцию 29.03.2012 г.

Плаксин В.И. Методологічна концепція архітектури системи управління працею персоналу підприємства

Обґрунтовується структура системи управління працею персоналу і ефективність її об'єкту з позицій менеджменту і наукової організації праці

Ключові слова: архітектура, система, ефективність, корисність, управління, праця.

Plaksin V.I. Methodological conception of architecture of control the system by labour of personnel of enterprise

The structure of control the system by labour of personnel and efficiency of its object is grounded from positions of management and scientific organization of labour.

Keywords: architecture, system, efficiency, utility, management, labour.