

В.А. Быстров, Т.Н. Борисова, Н.Ю. Грекова, О.Г. Трегубова

Сибирский государственный индустриальный университет

ВЕДУЩАЯ РОЛЬ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Для науки управления персоналом характерно, что понятия «наука управления», «наука о принятии решений», «системный анализ», «наука о системах» зачастую используются как взаимозаменяемые. Основные характерные черты науки управления персоналом [1 – 4] приведены ниже.

1 – В основе любого научного исследования лежит применение научного метода. В практике школы научного управления персоналом применение научного метода на основе научно-технического прогресса состоит из трех этапов:

- наблюдение – речь идет об объективном сборе и анализе информации по проблеме или ситуации. К примеру, если рассматривается зависимость между потребностью в изделиях и уровнем запасов, руководитель должен оценивать, как варьируется уровень запасов в зависимости от спроса;

- формулирование гипотезы – исследователь выявляет имеющиеся альтернативы (варианты действий) и их последствия для ситуации, а также делает прогноз, основанный на этих наблюдениях. Цель – установление взаимосвязи между компонентами проблемы;

- верификация – на этапе верификации или подтверждения достоверности гипотезы исследователь проверяет гипотезу, наблюдая результаты принятого решения.

При использовании научного метода для решения проблем управления персоналом необходимо помнить, что организация – это открытая система, состоящая из взаимосвязанных частей.

2 – В силу сложности проблем управления персоналом и трудностей проведения экспериментов в реальной жизни используется моделирование. Значительный вклад школы научного управления персоналом заключается в разработке моделей, позволяющих принимать объективные решения в ситуациях, слишком сложных для простой причинно-следственной оценки альтернатив. Многие из таких моделей настолько сложны, что не всякий руководитель в состоянии воспользоваться ими самостоятельно. Отсутствие представления о моделях

приводит к использованию «метода проб и ошибок» вместо проверенных методов и, следовательно, к принятию необдуманных решений.

3 – Учет научных подходов на основе научно-технического прогресса (НТП) к управлению персоналом при разработке управленческих решений менеджеру необходимо знать особенности важнейших, исторически сложившихся подходов к управлению. К настоящему времени известны четыре важнейших подхода, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления [4 – 8]. Управление персоналом рассматривается с различных точек зрения: школы научного управления, административного управления, человеческих отношений и науки о поведении, науки управления (количественных методов).

Вкладом этих школ в развитие управления персоналом является:

- применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности работников и производительности;

- применение выводов наук о человеческом поведении при управлении и формировании организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Наука управления (или количественный метод) связана с развитием математики, статистики и инженерных наук. Применение методов научного исследования к операционным проблемам организации получило название «исследование операций». При исследовании операций строилась модель – некая форма представления реальности. Использование компьютерных программ позволило исследователям конструировать математические модели возрастающей сложности, наиболее приближенные к реальности, и более точные, построенные на основе НТП.

Вклад школы науки управления персоналом на основе НТП:

- углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей;

- развитие количественных методов принятия решений в сложных ситуациях.

Процессный подход рассматривает управление персоналом как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций: планирования, организации, контроля и мотивации. Эти базовые функции управления объединены связующими процессами коммуникации и принятия решений.

Системный подход предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимозависимых элементов (таких как персонал, структура, задачи и технология), которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся среды. Этот подход связан с применением теории систем к управлению и позволяет увидеть организацию в единстве составляющих ее частей, которые неразрывно переплетаются с внешним миром. Кроме того, этот подход позволяет интегрировать достижения всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления.

Ситуационный подход концентрируется на том, что применение различных методов управления персоналом определяется ситуацией. Поскольку существует огромное количество влияющих на ситуацию факторов как в самой организации, так и в окружающей среде, не существует единого «лучшего» способа управлять организацией. Самый эффективный метод в конкретной ситуации – метод, который более всего соответствует данной ситуации. Ситуационный подход и его основа – ситуационный анализ – стал на сегодняшний день одним из наиболее перспективных инструментов принятия обоснованных управленческих решений. Такой подход позволяет выявить основные тенденции, определяющие динамику развития ситуации, в которой принимается решение, а также основные управляющие воздействия, способные изменить ситуацию.

В современных условиях управления персоналом уже накоплен значительный багаж знаний, вобравший в себя опыт лучших организаций, которые добились значительных успехов в деле мобилизации персонала – набор правил, принципов и технологий, которые могут быть использованы руководителями, поставившими перед собой цель получить максимальную отдачу от всех в результате развития НТП организации [5, 6, 9].

В современном обществе любая коммерческая организация сильно зависит от ее сотруд-

ников, способствующих развитию НТП. Отражением этого в области науки и образования служит бурное развитие и широкое распространение знаний в области управления персоналом. Основные направления НТП в управлении производством и персоналом состоят в следующем:

- автоматизация производства, замена машин принципиально новыми техническими системами;

- создание и применение такой техники, как ЭВМ, и компьютеризация производства превращают информатику в элемент технологического процесса;

- открытие и использование новых видов и источников энергии (атомной, термоядерной и т. д.);

- создание и использование новых видов материалов с заранее заданными свойствами, преобразующими спектр конструкционных предметов труда;

- открытие и применение новых технологий, которые входят в жизнь под общим названием «высоких» технологий.

Обобщающим признаком современного НТП становится превращение науки в непосредственную производительную силу общества (рис. 1).

Научно-технический прогресс изменяет и самого работника: предъявляет качественно новые и более высокие требования к его образованию, к профессиональным навыкам, отношению к делу, способности быстро переключаться на новые виды деятельности, творческому подходу к выполняемой работе и т. д.

Вторым фактором повышения роли персонала в современном обществе является изменение возможностей контроля сотрудников и повышение значимости самоконтроля и самодисциплины. Повышение роли самодисциплины и самоконтроля в трудовом процессе изменяет соотношение различных методов мотивации работника, повышает удельный вес более сложных технологий управления персоналом по сравнению с методом «награждение – наказание» по схеме «стимул – реакция», мотивации в управлении персоналом.

В-третьих, радикальное повышение роли персонала в производстве и управление им выступают как макроэкономические факторы, и, прежде всего, изменение ориентации и динамики спроса направлено на удовлетворение производства, обострение конкуренции на рынке, повышение значимости качества продукции. Все это приводит к повышению эффективности ускорения НТП.



Рис. 1. Система закономерностей научно-технического прогресса

Экономический эффект – рост производительности труда, снижение трудоемкости, материалоемкости и себестоимости продукции, рост прибыли и рентабельности.

Ресурсный эффект – высвобождение ресурсов на предприятии (материальных, трудовых и финансовых).

Технический эффект – появление новой техники и технологии, изобретений, ноу-хау и других нововведений.

Социальный эффект – повышение материального и культурного уровня жизни персонала, более полное удовлетворение потребностей в товарах и получении услуг, улучшение условий и техники безопасности труда, снижение доли тяжелого ручного труда.

Четвертым фактором является повышение роли НТП в современном производстве, а управление им – совершенствование технологии организации труда и управления персоналом на предприятии. К числу таких изменений относятся, прежде всего, более широкое использование коллективных форм организации труда как в масштабах всей организации (на макроуровне), так и во всех отдельных подразделениях (на микроуровне). Очевидно, что управление высококвалифицированными, автономными работниками, самостоятельно обеспечивающими контроль за «тотальным» качеством продукции, – это нечто принципиально иное, нежели роль руководителя как надсмотрщика за подчиненными на традиционной фабрике или конвейерной системе.

В-пятых, с повышением образовательного и культурного уровня работника, повышаются личностные запросы к трудовой деятельности. В 90-х годах прошлого века шло формирование нового, более зрелого типа работника, который не довольствуется послушанием и обезличенным, механическим трудовым усердием, а стремится стать активным соучастником или даже сохозяином производства.

Все вышеприведенные факторы развития НТП непосредственным образом повлияли на развитие управления персоналом.

Экспектациям (ожиданиям) работников нового типа, особенно молодежи, уже не соответствуют простые, часто примитивные операции рабочих в условиях преимущественно авторитарного стиля руководства.

Таким образом, если сотрудник стоит очень дорого, если его трудно уволить и дорого найти ему достойную замену, если содержание труда требует все более высокой квалификации, самоотдачи, ответственности работника и внешний контроль затруднен, то все это повышает значимость персонала в современной организации и одновременно значимость современных технологий управления им, то есть происходит изменение функций управления персоналом под воздействием развития НТП (рис. 2).

Следовательно, необходимо постоянно проводить мониторинг персонала в современной организации, выявляя основные факторы повышения его роли в обществе и на предприятии.



Рис. 2. Изменение функций управления персоналом при НТП

Проблема принятия решений при управлении персоналом имеет универсальный, всеобъемлющий характер. Она возникает практически в любой сфере целенаправленной человеческой деятельности и составляет ее принципиальную сущность. Без преувеличения можно сказать, что проблема принятия решений – это центральная проблема управления объектами и особенно такими сложными, как управление организацией, управление персоналом.

Решения, типичные для функций управления, характеризуется тем, что принятие решений отражается на всех аспектах управления. Принимать решения – значит находить ответы на ряд вопросов. В сегодняшнем сложном, быстро меняющемся мире организаций многие альтернативы находятся в распоряжении менеджеров. Чтобы сформулировать цель перед персоналом и добиться ее достижения, необходимо дать ответы на многие вопросы. Каждая управленческая функция связана с несколькими общими, жизненно важными решениями, требующими претворения в жизнь [7, 8, 10]. Некоторые функции управления и вопросы, требующие решения, перечислены в таблице.

Для принятия решений необходимо изучить человеческий капитал в управлении персоналом, социальный капитал как фактор эффективности организации. Требуется изучение, внедрение современных технологий управления персоналом, чтобы сотрудник мог наращивать и использовать свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении.

Эти вопросы исследуются в работах В.П. Пугачева, Э.А. Уткина, А.Я. Кибанова и Д.К. Захарова, Э.Е. Старабинского и др. В работах [6 – 9] дается попытка интеграции разработанных знаний в области управления персоналом, набор правил, принципов и технологий, используемых руководителями при эффективном управлении персоналом (рис. 3).

Важнейшим направлением развития предприятий является социальная переориентация производства с учетом гуманного отношения к персоналу и его интеллектуальному потенциалу. Основными аспектами этого направления являются: повышение субъективного человеческого фактора; переориентация производства на новые виды продукции, пользующиеся спросом населения; формирование нового качества жизни; появление структурных сдвигов в потреблении продовольствия и их индивидуализация; улучшение условий труда и материального обеспечения работников [1, 10].

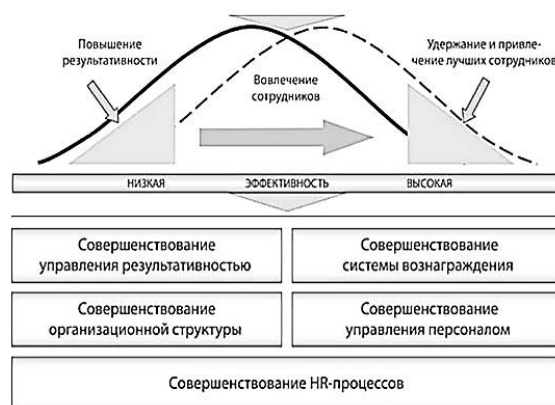


Рис. 3. Основные направления НТП в управлении персоналом

Типичные для функций управления персоналом вопросы, требующие решения

Функции управления	Вопросы, требующие решения
Планирование	Какова сверхзадача или природа нашего бизнеса? Какими должны быть цели? Какие изменения происходят во внешнем окружении и как они отражаются или могут отразиться в будущем на организации? Какие стратегию и тактику следовало бы выбрать для достижения поставленных целей? Каким образом следует структурировать работу организации?
Организация деятельности	Как целесообразно укрупнить блоки выполняемых работ? Как скоординировать функционирование блоков выполняемых работ, чтобы оно протекало гармонично и не было противоречивым? Принятие каких решений на каждом уровне организации следует доверять людям, в частности, руководителям?
Мотивация	Следует ли изменять структуру организации из-за изменений во внешнем окружении? В чем нуждаются подчиненные? В какой мере эти потребности удовлетворяются в ходе деятельности, направленной на достижение целей организации? Если удовлетворение работой и производительность подчиненных возросли, то почему это произошло? Что можно сделать, чтобы повысить уровень удовлетворенности работой и производительность подчиненных?
Контроль	Как следует измерять результаты работы? Как часто следует давать оценку результатов? Насколько организация преуспела в достижении своих целей? Если организация недостаточно продвинулась к поставленным целям, то почему это случилось и какие коррективы следовало бы внести?

Выводы. Рассмотрена ведущая роль научно-технического прогресса в управлении персоналом организации, система закономерностей развития НТП, факторы воздействия на радикальное повышение роли персонала в управлении производством, изменение функций управления персоналом под воздействием развития НТП.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Быстров В.А., Новиков Н.И., Дьяков П.К. Социальные основы управления персоналом организации. – Publishing House Science and Innovation Centre – Saint-Louis, MO, USA, 2013. P. 5 – 38.
2. Быстров В.А., Вуцан Е.С. Эффективность инвестиций в развитие промышленных предприятий. Монография // Под ред. В.А. Быстрова. – М.: изд. СГУ, 2013. – 371 с.
3. Быстров В.А., Новиков Н.И. Методы принятия инновационных решений в промышленности: учеб. пособие. – Томск: изд. Томского политех. ун-та, 2013. – 409 с.
4. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие. – Новокузнецк: изд. СибГИУ, 2016. – 359 с.
5. Лю Ш и х а о. Совершенствование процедуры принятия управленческих решений в области управления персоналом // Экономические науки. 2009. № 5 (54). С. 90 – 95.
6. О д е г о в Ю.Г., А б д у р а х м а н о в К.Х., К о т о в а Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учебно-практическое пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.
7. Управление персоналом: учеб. пособие / Под ред. Г.И. Михайлиной. – М.: Дашков и К, 2010. – 280 с.
8. Цыпин П. Управление персоналом компании: учеб. пособие – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 256 с.
9. Е г о р ш и н А.П., З а й ц е в А.В. Организация труда персонала: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
10. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом: учеб. пособие. – Новокузнецк: изд. СибГИУ, 2015. – 404 с.

© 2016 г. В.А. Быстров, Т.И. Борисова,
Н.Ю. Грекова, О.Г. Трегубова
Поступила 06 июня 2016 г.