

УДК 331.108.37:303.7

А.В.Логинова (асп., каф. ИСЭМ), В.Н.Волкова, д.э.н., проф.

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В современной теории менеджмента организаций традиционным стало выделение двух аспектов организационного развития — структурного и кадрового. В первом акцент делается на изменениях в организационном регулировании (проектирование организационных структур, разделение труда и рационализация рабочих мест, формирование системы квалификационных требований к работнику и т.п.); а во втором основное значение придается стимулированию сотрудников, преодолению сопротивления изменениям и повышению квалификации кадров.

Если обратиться к истории развития науки менеджмента, то можно сказать, что ранние подходы к управлению организацией лежали в рамках структурного подхода (М.Вебер, Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Гантт, Ф. и Л.Гилберт, С.Томпсон, Д.Брайт, Ж.Фридман, Л.Гьюлик и Л.Урвик). В то время как авторы более поздних концепций менеджмента, по существу, придерживались кадрового подхода к развитию организации (Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер, А.Маслоу, У.Френч, Ч.Белл, Р.Лайкерт, У.Беннис и др.). Так, в первых теориях организационного управления на первый план выходят организационно-технологические методы управления (например, теория «научного менеджмента» Ф.Тейлора); а более поздние подходы к управлению (среди которых особую известность получило направление, известное как «школа человеческих отношений») стали уделять больше внимания социально-психологическим аспектам управления. Представители «школы человеческих отношений» уделяют большое внимание таким вопросам как организационное проектирование и разделения труда, мотивация работников, изучение и налаживание систем коммуникаций в организации, исследованию неформальных связей внутри организации, условий функционирования малых групп и индивидов в них, координации совместных действий.

Таким образом, развитие теории и практики управления в XX веке было связано с противодействием организационно-технологического (структурного) и поведенческого (кадрового) подходов. Однако современные подходы к организационному менеджменту стремятся к совмещению черт этих двух подходов, поскольку очевидно, что оба они имеют важное значение в процессе определения целей развития организации. Следует отметить, что одна из первых попыток сочетания описанных подходов принадлежит отечественному специалисту по управлению 1920-х гг. Н.А.Витке. Он различал понятия «управление» и «администрирование» и рассматривал два уровня организационного управления: операционный («управление») и социально-психологический («администрирование»).

В настоящей работе предлагается объединить структурный и кадровый подходы при построении моделей набора персоналом. При этом особое место отводится формированию политики организации в области подбора производственного персонала.

Говоря о совмещении структурного и кадрового подхода применительно к проблеме подбора производственного персонала, нужно сказать, что в сфере управления этой категорией персонала традиционно преобладают элементы структурного подхода. Связано это, прежде всего, с тем, что определение потребности предприятия в производственном персонале напрямую зависит от существующей на предприятии технологии производства им объемов выпуска продукции. Действительно, если обратиться к существующим работам в области менеджмента персонала, можно сказать, что в большинстве из них кадровый подход

находит приложение применительно к исследованию персонала системы организационного управления. Напротив, вопросы изучения социально-психологических аспектов деятельности производственного персонала отходят на второй план. Такой подход к управлению персоналом организации представляется неоправданным, поскольку именно персонал производственной сферы непосредственно связан с созданием продукции предприятия, т.е. реализацией его основной деятельности.

В период 1960-80-х годов в отечественной теории и практике менеджмента было разработано множество подходов и моделей к управлению производственным персоналом, основанных на идеях «научного менеджмента». Эти подходы к управлению соответствовали особенностям плановой экономики. В настоящее время отечественным организациям приходится функционировать в условиях непрерывно изменяющейся рыночной среды, с одной стороны, и ограниченности ресурсов – с другой. Это вызывает необходимость долгосрочного планирования организационной деятельности и постоянного, систематического организационного развития.

Знакомство с опытом промышленных предприятий Санкт-Петербурга в области подбора персонала показывает, что к существенным проблемам, с которыми сталкиваются предприятия при планировании потребности в производственном персонале, относятся нехватка квалифицированных кадров и учебных центров по их подготовке, неэффективность работы кадровых агентств, нехватка средств на организацию подбора персонала и его обучение. Перед предприятиями, производящими дорогостоящую высокотехнологичную продукцию, встала проблема нестабильности спроса. Нестабильность заказов обуславливает необходимость формирования особой политики в области подбора и расстановки персонала производственного звена.

Цель данного исследования – разработка моделей, позволяющих оптимизировать политику в области подбора производственного персонала в условиях внедрения организационных изменений. В силу отмеченных особенностей функционирования отечественных предприятий, в создаваемых моделях учитывается возможность совмещения работниками нескольких профессий, параллельная работа в нескольких производственных подразделениях. Одна из групп методов, традиционно используемых для решения проблемы совмещения профессий, – это морфологические методы.

В данном исследовании для оценки производственного персонала организации используются как традиционные количественные показатели (например, фонд заработной платы, среднесписочная численность сотрудников, производительность труда, количество подразделений и т.д.), так и те, которые с трудом поддаются количественной оценке, и те, которые невозможно прямо оценить количественно (личные цели сотрудников, их потребности и мотивы труда, творческий потенциал и способности к обучению). С целью преобразования качественных показателей в количественные в работе применяются методы организации сложных экспертиз, для которых создаются автоматизированные диалоговые процедуры.

В результате исследования предполагается разработать методику формирования структуры целей и функций управления кадровыми ресурсами и выбора основных направлений деятельности по управлению кадровыми ресурсами предприятия; разработать модели оптимизации кадрового потенциала предприятия; а также модели сравнительного анализа нововведений с учетом влияния кадровых ресурсов на их реализацию. Для построения моделей сравнительного анализа нововведений используется информационный подход.