

ИНТЕГРАТИВНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В НЕОДНОРОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Вопросы управления персоналом должны занимать одно из центральных мест в системе управления организаций современной России, поскольку в условиях усложнения технологии и организации производства именно от человеческого фактора в ключевой мере зависят результаты и эффективность работы предприятий и корпораций. Восприятие персонала как основного конкурентного преимущества уже стало традиционным для современного менеджмента [1, с. 76]. Большое внимание человеку как главной производительной силе уделяется и на уровне федеральных органов власти. В программной статье «О наших экономических задачах» В.В. Путин отметил: «Нам нужна новая экономика, с конкурентоспособной промышленностью и инфраструктурой... Экономика, работающая на современной технологической базе» [2, с. 15]. Для этого потребуется диверсифицировать отраслевую структуру, увеличить долю высокотехнологичных секторов в ней, вдвое повысить производительность труда, довести до 25% долю предприятий, внедряющих технологические инновации [2, с. 15]. Персонал является ведущим фактором инновационного развития экономики, определяющим условием регионального и национального промышленного роста.

Поскольку основной целью развития российской экономики является рост производства и экспорта продукции обрабатывающей промышленности с высокой добавленной стоимостью, конкурентоспособной по сравнению с зарубежными аналогами, необходимо преобразовать промышленный комплекс страны на инновационной основе [3, 4]. Решение этих амбициозных задач развития Российского государства будет определяться в первую очередь человеческим капиталом, человеческими ресурсами, которые в современных условиях выступают базовым фактором модернизации и прогресса экономики.

Россия располагает значительным по объему человеческим капиталом, а его качество по уровню образования и квалификации сопоставимо со странами Западной Европы, однако при этом показатели экономического и технологического развития нашей страны существенно ниже. Этот парадокс можно объяснить только тем, что качество управления персоналом на всех уровнях остается достаточно низким, используемые методы менеджмента характеризуются недостаточной эффективностью и результативностью, люди не мотивированы и не заинтересованы реализовывать свою квалификацию и способности. Это не позволяет в полной мере задействовать имеющийся человеческий потенциал, препятствует повышению производительности труда, реализации имеющихся инициатив работников и трудовых коллективов, в конечном счете – тормозит столь необходимую модернизацию экономики и ее переход к инновационному развитию.

Действительно, практика свидетельствует, что продолжают использоваться устаревшие, недостаточно результативные в настоящее время подходы и методы, управлению персоналом уделяется недостаточное внимание [5, с. 102]. Так, в сфере мотивации труда доминирует совмещение принудительной мотивации с достаточно примитивными формами материального денежного стимулирования, не развиты как прямая, социально-психологическая мотивация, так и более прогрессивные подходы к формированию компенсационного пакета работников (грейдирование, оплата по ключевым показателям эффективности). В области отбора персонала работодатели продолжают полагаться на личные контакты и связи. Сложными проблемами остаются низкий уровень трудовой мотивации и особенно лояльности, высокая текучесть персонала. Значительная часть предприятий и корпораций еще не имеют полноценной системы управления персоналом. В практике доминируют фрагментарные действия по управлению персоналом без построения целостной системы. Управление персоналом сплошь и рядом редуцируется до простейшей схемы, когда специализированное подразделение невысокого организационного статуса занимается только кадровым делопроизводством, а оперативное управление сотрудниками «сброшено» на линейные подразделения.

В то же время нередко встречаются и такие ситуации, когда предприятия и организации стремятся к внедрению современных, прогрессивных методов управления персоналом по примеру развитых стран, однако они не дают желаемого результата. Довольно часто, например, такие методы, как командообразование и другие социально-психологические приемы не приводят к формированию сплоченных лояльных коллективов, а дают скорее обратный эффект, развивают цинизм и отчуждение от организации. Одним словом, управление персоналом в современной России во многом отстает от требований социально-экономической действительности, имеет слабую результативность.

Поскольку ключевую роль в управлении играют методы, необходимо ставить вопрос о качестве системы методов менеджмента персонала. На взгляд автора, используемые на практике совокупности и наборы методов менеджмента характеризуются недостатком системности, фрагментарностью и неполнотой. Они не согласованы с особенностями объекта управления и целями управляющей системы. В то же время важнейшим требованием системного подхода к управлению персоналом является учет реальных особенностей объекта управления, его специфики и характеристик. Это означает, что разработке каких-либо прикладных (нормативных) рекомендаций по управлению ими, обязательно должен предшествовать содержательный (позитивный) анализ самого объекта

управления, его строения, взаимосвязей, особенностей.

Даже если в управлении персоналом принять позицию школы лучших практик и согласиться с тем, что можно идентифицировать совокупность конкретных методов, обеспечивающих высокие конечные результаты, то эти методы все равно не безотносительны объекту управления и его внешней среды. Напротив, эмпирические исследования свидетельствуют, что методы управления персоналом даже в единых транснациональных корпорациях от страны к стране должны стандартизироваться лишь в определенных границах [6, с. 57]. Поэтому для повышения качества управления необходимо использовать весь арсенал накопленных в экономической науке знаний о его объекте, т.е. персонале.

По мнению автора, продуктивной и эвристически ценной для анализа многих управленческих проблем именно в российских условиях является теория структурно-технологической неоднородности экономики, разработанная академиком РАН Ю.В. Яременко и его школой. основополагающим научным положением данной теории является признание качественной неоднородности производственных ресурсов [7, с. 28], в том числе и человеческих. Разнокачественность ресурсов проявляется в том, что «рабочая сила, оборудование, материалы имеют достаточно широкий и относительно стабильный диапазон качественных характеристик. Под качественными характеристиками для рабочей силы имеются в виду образование и квалификация...» [7, с. 28].

Общий объем ресурсов в экономике, распределенных по качеству, можно представить в виде вектора $R = \{R_1, R_2, \dots, R_n\}$, где $R_i = \bigcup_{k=1}^K R_i^{(k)}$ – объединение определенного вида ресурсов ($k=1, \dots, K$) i -

того качественного ранга. Тогда $R^{(k)} = \bigcup_{i=1}^n R_i^k$ – весь объем ресурсов k -того вида, например,

человеческих [7, с. 29-30]. Пропорции между разнокачественными ресурсами изменяются, часть наименее качественных ресурсов может исчезать из хозяйственного оборота и вновь вовлекаться в него. Также в разных экономиках один и тот же ресурс может иметь разный качественный уровень в зависимости от степени их развития. Наконец, относительно технологически однородны лишь экономики развитых стран, все остальные отличаются высокой технологической неоднородностью. Исходя из этого, можно констатировать, что экономика России отличается высокой степенью разнокачественности используемых человеческих ресурсов, что должно значительно отличать управление персоналом в ней от теории и практики стран со зрелой рыночной и технологически более однородной экономикой. Следовательно, теория и практика управления персоналом в России в своем развитии должны учитывать ряд особенностей объекта управления.

Во-первых, человеческие ресурсы российской экономики, по сравнению с зарубежными странами, отличаются не столько более низким качественным уровнем в целом, сколько принадлежностью к совершенно разным качественным уровням R_i . В пределах одного предприятия и тем более интегрированной структуры в России соседствуют группы персонала высокого качественного уровня, среднего и достаточно низкого, тогда как за рубежом качественный уровень хотя бы в пределах одной организации гораздо более равномерный. Отсюда вытекает необходимость использования более широкого спектра методов управления, притом часть этих методов (относительно прогрессивные) будут направлены на человеческие ресурсы высокого качественного уровня, другая часть – на человеческие ресурсы более низкого качественного уровня. Безусловно, это создает дополнительные трудности при формировании единого целостного комплекса методов управления, однако объективные особенности управляемой системы не оставляют альтернативы. Ориентация на некоторый «усредненный» уровень персонала приводит к использованию методов управления, которые неадекватны особенностям разнокачественного объекта.

Указанные Ю.В. Яременко параметры рабочей силы, характеризующие определенный уровень ее качества – образование и квалификация [7, с. 28], необходимо расширить и дополнить, поскольку они не могут исчерпывающе охарактеризовать качественный уровень персонала. За рубежом к основным характеристикам качественного уровня принято относить компетентность, приверженность организации и понимание ее целей [8, с. 40]. В российских условиях к ним необходимо добавить благонадежность, лояльность и уровень дисциплины, уровень физического и психического здоровья, а также дифференцировать оценку образования, не ограничиваясь формальным образовательным цензом. Так или иначе, учитывая имеющиеся наработки отечественных и зарубежных специалистов в области оценки персонала, можно на основе используемых балльных, параметрических, кластерных оценок выделять конкретные уровни качества персонала R_i (в зависимости от особенностей предприятия и конкретных целей анализа от 2-3 до 5-7 уровней). Для целей же изучения динамики качества персонала можно ограничиться выделением качественных \square и массовых \square ресурсов, условно разбив все их качественные уровни на две группы.

Во-вторых, при формировании системы управления персоналом необходимо принимать во внимание постоянно происходящие процессы компенсации и замещения на уровне отдельных предприятий и экономики в целом. Согласно Ю.В. Яременко, процесс компенсации состоит в восполнении недостатка качественных ресурсов за счет большого объема массовых. Этот процесс

характеризуется тем, что «используется относительно доступная, но несовершенная технология, требующая больших расходов рабочей силы, материалов, в некоторых случаях – повышенных капитальных вложений» [7, с. 34]. Введя функцию потребления ресурсов $Q_\gamma(R)$, можно перейти к количественному показателю (или метрике) предельной нормы компенсации качественных ресурсов массовыми q_γ , который рассчитывается по формуле (1):

$$q_\gamma = \frac{\left| \frac{\partial Q_\gamma(\bar{R})}{\partial Q_\gamma(\underline{R})} \right|}{1}, \quad (1)$$

где ∂ – дифференциал функции.

Процесс компенсации, наблюдаемый в деятельности многих российских предприятий, предполагает общее увеличение численности персонала (по сравнению с зарубежными аналогами одинаковой производственной мощности, отечественные производственные объекты имеют большую численность работников) и повышение разнокачественности его уровней. Процесс замещения, напротив, состоит в восполнении массовых ресурсов ресурсами более высокого качественного ранга. Для характеристики данного процесса используют предельную норму замещения массовых ресурсов качественными d_r – обратную величину по отношению к q_γ (2):

$$d = E(d_\gamma) = \sum_{\gamma=1}^{\omega} d_\gamma Q_\gamma(\underline{R}) / \bar{R}. \quad (2)$$

С экономической точки зрения, замещение представляет собой замену массовых ресурсов – низкоквалифицированных сотрудников, больших объемов топлива и сырья, оборудованием более высокого технологического уровня, а также, в ряде случаев, работниками более высокого профессионального уровня. Процесс модернизации экономики во многом и основан на эффекте замещения. С точки зрения управления персоналом эффект замещения приводит к двум основным следствиям. Первое состоит в общем сокращении численности персонала в силу внедрения трудосберегающих технологий. Второе же заключается в повышении профессионально-квалификационного уровня сотрудников, которые призваны работать с новыми технологиями, выравнивании качественных уровней человеческих ресурсов в организации в целом. Таким образом, процессы замещения и компенсации обуславливают изменения объекта управления – персонала, и, следовательно, предполагают изменение в системе методов управления.

Тем самым, система методов управления персоналом должна, во-первых, учитывать существующий качественный уровень управляемой системы, во-вторых, реагировать на процессы замещения. Первое требование должно практически реализовываться на основе определенного соответствия и подбора методов управления, адекватных качественному уровню персонала. Иными словами, используемый метод управления, с учетом его характеристик, должен выбираться под конкретный качественный уровень. Кроме того, в одной и той же предметной области управления персоналом (например, мотивации труда) для разных качественных уровней могут использоваться разные методы. Однако на практике объективные качественные характеристики имеющегося персонала зачастую игнорируются в пользу применения более прогрессивных, «продвинутых» методов либо, наоборот, более упрощенных и примитивных. Кроме того, установление соответствия методов управления и качественного уровня управляемой системы требует объективной научной основы, т.к. эмпирический подход в этой сфере приводит к многочисленным ошибкам.

Далее, что особо важно в условиях модернизации экономики, необходимо *своевременно трансформировать и преобразовывать всю систему методов управления персоналом в соответствии с ростом их качественного уровня.* Подобно тому, как неэффективность деятельности отдельной фирмы отрицательно влияет на результаты работы других [9, с. 86], неэффективность отдельного метода менеджмента негативно сказывается на эффективности системы этих методов в целом. Для решения данной задачи нужен научный подход к определению соответствия используемых методов управления качественному уровню управляемой системы. Здесь, на взгляд автора, можно ввести категорию *качественного уровня метода менеджмента*, зависящую от качественного уровня того ресурса, на управление которым он направлен. Если, например, определено, что персонал конкретного предприятия может быть разбит на три качественных уровня, то экспертным путем следует определить, какие методы менеджмента могут использоваться по отношению к каждому из этих уровней (возможно, что базовые методы могут применяться ко всем или нескольким уровням).

Например, в сфере мотивации труда для низшего качественного уровня будут применяться приемы властной (принудительной) мотивации и материальной денежной мотивации по сдельно-премиальным системам, для среднего качественного уровня – в основном приемы материального стимулирования с дополнением организационным стимулированием и социальными компенсациями, для высшего уровня – развитая прогрессивная система оплаты труда (например, по схеме грейдинга) и приемы социально-психологической, прямой мотивации. Аналогичным образом можно соотнести и другие методы управления персоналом с определенным качественным уровнем.

Таким образом, рассматривая качественный уровень методов менеджмента, можно установить их соответствие управляемой системе с определенными качественными уровнями персонала.

Далее необходима определенная метрика, позволяющая судить об изменении качественного уровня методов управления. Для этого следует экспертным методом провести классификацию методов менеджмента по качественным уровням. Если, в самом простом случае, для моделирования принять деление методов менеджмента на две группы: «прогрессивные», используемые для управления качественными ресурсами и «традиционные», используемые для управления массовыми ресурсами, можно ввести коэффициент замещения для системы методов менеджмента l_γ (3):

$$l_\gamma = E(l_\gamma) = \sum_{\gamma=1}^{\omega} l_\gamma Q_\gamma(\underline{M}) / \overline{M}, \quad (3)$$

где \underline{M} – совокупность традиционных методов менеджмента; \overline{M} – совокупность прогрессивных методов менеджмента.

Предложенный коэффициент l_γ отражает масштабы и скорость трансформации используемой системы методов управления. Чем он выше, тем более высокими темпами прогрессирует качественный уровень используемой системы методов управления. Поскольку степень прогрессивности, или качественный уровень системы методов менеджмента, должен соответствовать состоянию управляемой системы, то коэффициент l_γ должен соответствовать динамике коэффициента замещения d_γ . В условиях модернизации экономики он позволяет согласовывать развитие качественного уровня человеческих ресурсов предприятий и корпораций с уровнем прогрессивности используемой системы методов управления.