

Управление производственным персоналом на промышленном предприятии

© 2013 В.В. Квашина

Калужский филиал Московского государственного
технического университета им. Н.Э. Баумана

E-mail: vek74@inbox.ru

Система управления промышленным предприятием включает в себя значимый элемент - систему управления персоналом. Данная система должна быть ориентирована на надежность персонала. Необходимо выявить факторы, влияющие на надежность персонала, которые при этом учитывают отличительную черту предприятий промышленности - наличие производства.

Ключевые слова: промышленность, промышленное предприятие, производственный персонал, надежность персонала.

Достижение макроэкономической стабильности в условиях высокой зависимости России от конъюнктуры мировых рынков энергоносителей и сырья, значительных колебаний спроса, роста инфляции, цен на производственные ресурсы и других негативных факторов - первостепенная задача, стоящая на данном этапе экономического развития перед нашим государством. Сохраняющаяся тенденция нестабильности мировой экономической системы в целом и экономик отдельных стран объективно способствует ослаблению рыночной позиции промышленных предприятий. Это приводит к таким негативным последствиям, как потеря рынков снабжения и сбыта, сокращение объемов производства, снижение платежеспособности, инвестиционной привлекательности и рыночной стоимости бизнеса, обеспечивающих стабильное развитие промышленных предприятий. Ни для кого не секрет, что промышленные предприятия являются основным звеном, определяющим уровень социально-экономического развития любого государства, его социальную и экономическую безопасность, качество жизни населения. Как говорил английский философ конца XVI - начала XVII в. Фрэнсис Бэкон, "три вещи делают нацию великой и благоденствующей: плодородная почва, деятельная промышленность и легкость передвижения людей и товаров". Промышленность - это ключевой сегмент экономики.

Последний финансово-экономический кризис оказал негативное воздействие на развитие промышленных предприятий. В числе наиболее острых его последствий необходимо отметить снижение спроса на продукцию, рост неплатежей поставщикам, повышение стоимости кредитных ресурсов. Несколько менее значимые последствия связаны с требованиями предоплаты со стороны поставщиков, с сокращением сроков кредитова-

ния, снижением объема госзаказа, распространением бартера и векселей и др.¹

Как показывают последние данные, состояние российских промышленных предприятий до сих пор во многом остается неопределенным, а в некоторых случаях даже критическим. По сведениям РИА Новости, в 2010 г. темп роста промышленности составил 8,4 %, в 2011 г. - 4,7 %, в 2012 г. - 2,6 %². В добыче полезных ископаемых темпы прироста замедлились с 1,9 до 1,1 %, в обрабатывающих производствах - с 6,5 до 4,1 %, и только сектор производства и распределения электроэнергии, газа и воды увеличил темпы роста - с 0,1 до 1,2 %. Три потребительских сектора (текстильная и швейная промышленность; производство кожи, изделий из кожи и производство обуви; обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки) по итогам 2012 г. ушли в минус, особенно глубокий в текстильном производстве, которое в 2012 г. сократило выпуск более чем на 10 %. Удручающая ситуация у производителей машин и оборудования - прирост 0,4 % в 2012 г. по сравнению с 9,5 % в 2011 г. При этом даже лидеры роста промышленности в прошедшем году - производители транспортных средств, строительных материалов и химические производства - продемонстрировали гораздо более низкие темпы роста (почти в 2 раза), чем в 2011 г. Увеличение прироста в 2012 г. показали лишь три сектора - пищевая, целлюлозно-бумажная и металлургическая промышленность, при этом наилучший результат показала пищевая промышленность, объем производства которой вырос в прошлом году на 5,1 % против 1 % в 2011 г., но этого явно недостаточно для изменения общего понижательного тренда в промышленности (удельный вес пищевой промышленности в общем объеме промышленности составляет менее 6 %)³. Та-

ким образом, за последние два года произошло значительное замедление роста промышленного производства. Ситуация осложняется еще тем, что если в 2011 г. промышленное производство по темпам опережало рост всей экономики (ВВП России за 2011 г. вырос на 4,3 %), то в 2012 г. наблюдается явное отставание (ВВП России вырос на 3,4%). Сразу отреагировала инвестиционная активность, связанная с промышленным сектором, сократившись в 2012 г. на 0,7 %⁴.

Такое положение дел главным образом обусловлено тем, что промышленный сектор экономики наиболее сильно подвержен влиянию цен на энергоносители и сырье, значительных колебаний спроса, роста инфляции, цен на производственные ресурсы, а также экономических циклов конъюнктуры и конкурентной борьбы на товарных рынках.

Для того чтобы субъектам промышленного сектора каким-то образом справиться со сложившейся ситуацией, необходимо создавать адекватные системы управления на своих предприятиях. При этом важнейшим фактором успеха должно стать непрерывное совершенствование теории и практики управления. Основой устойчивого развития промышленных предприятий является разработка и реализация эффективной и оперативной системы управления.

Общая тенденция развития промышленности, а также экономики в целом на современном этапе заключается в том, что знания в области управления становятся основным условием достижения эффективных результатов деятельности предприятия. Получение новых знаний и технологий в этой области, эффективность их практического использования полностью определяют роль и место конкурентоспособного предприятия на рынке. Недаром сегодня в мире утверждается экономика, основанная на знаниях. В промышленно развитых государствах 80-95 % прироста валового продукта страны приходится на долю знаний, воплощенных в технике и технологиях, методах организации менеджмента и повышения уровня образования населения.

Несмотря на то, что теория управления не может дать готовых рекомендаций для конкретных жизненных ситуаций и каждый руководитель предприятия принимает решения, основываясь на интуиции и собственном опыте, это ни в коей мере не освобождает его от необходимости глубокого знания законов, научно обоснованных и практически адаптированных методов управления.

Система управления предприятием включает в себя подсистему, которая в сложившихся

экономических реалиях в значительной степени предопределяет его успешность. Это система управления персоналом. Одним из основных факторов, оказывающих непосредственное влияние на деятельность промышленного предприятия, являются трудовые ресурсы.

С учетом современных тенденций в экономической науке, когда люди рассматриваются как главный ресурс, наравне с передовыми технологиями и доступом к финансовым ресурсам, обеспечивающим предприятию стабильное положение на рынке, учет персонала в процессе формирования общей конкурентоспособности позволяет вскрыть дополнительный источник повышения эффективности деятельности предприятий. На протяжении практически всей истории человечества, вплоть до середины XX в., главную роль в производственном процессе играл физический капитал (наиболее высоко ценилось обладание собственностью, средствами производства и т.п.), требования к рабочей силе были минимальны⁵. На современном этапе развития увеличение доли наукоемких технологий, внедрение инноваций, модернизация и автоматизация производственного процесса, повсеместное использование результатов НТП и НИОКР обуславливают ужесточение требований к профессиональным, социально-психологическим качествам и культурному уровню работника. Эффективное управление трудовыми ресурсами выступает особой функцией деятельности, связанной с наймом работников, их обучением, оценкой и оплатой их труда, являясь при этом важной предпосылкой для плодотворного функционирования производства.

Главная цель управления персоналом состоит в обеспечении высококвалифицированными, обладающими современным экономическим мышлением, надежными работниками, строго отвечающими требованиям данного предприятия.

Организационно-управленческая деятельность в совокупности направлена на активизацию всех внутренних ресурсов работников и максимально эффективное их использование, ориентируясь при этом на профессиональную надежность персонала.

Деятельность любого производственного предприятия постоянно подвергается многочисленным рискам и протекает под воздействием самых различных внешних и внутренних угроз. Актуальными на сегодня являются вопросы, связанные с управлением надежностью персонала, которое нацелено на минимизацию внутренних угроз. Если среди персонала есть ненадежные работники, то говорить о том, что данное предприятие может быть успешным, нельзя.

Проблема формирования, а затем управления надежностью персонала является важной и очень сложной. Она затрагивает большинство аспектов работы с персоналом, включая правильный отбор и подбор работников, их оценку, оптимальную расстановку, создание благоприятной корпоративной культуры и др. Учитывая ту роль, которую играют на предприятии надежные сотрудники, важно уделять больше внимания изучению и диагностике этой значимой категории, начиная с приема работников на предприятие и заканчивая анализом и оценкой всего периода их деятельности. Таким образом, можно сделать вывод о том, что система управления персоналом, а в данном случае производственным, должна быть ориентирована на его надежность.

Надежность в широком смысле - это способность объектов сохранять требуемые свойства, безотказно действовать, выполнять предназначенные функции в течение заданного срока⁶.

Надежность в управлении - это свойство систем выполнять возложенные на них функции в течение заданного промежутка времени при определенных условиях эксплуатации. Надежность системы определяется часто надежностью ее наименее надежного звена. В связи с этим для повышения надежности систем управления производством большое значение имеет выявление узких мест в аппарате управления, а также разработка мер по их устранению. Общими для разных систем мерами обеспечения требуемой надежности являются резервирование недостаточно надежных элементов, дублирование, функциональная избыточность и т.д.

Надежность профессиональной деятельности - это вероятность эффективной и безаварийной работы производителя в течение заданного времени работы при сохранении жизни, здоровья и работоспособности как самого работающего, так и лиц, с которыми он объединен совместной деятельностью (А.Ф. Дьяков, Б.Ф. Ломов, В.Д. Небылицын).

Подводя итог вышесказанному, можно определить надежность персонала как способность работников безотказно выполнять свои профессиональные обязанности в течение заданного времени работы.

Степень надежности зависит от ряда причин. Интерес к данной категории обуславливается тем, что она может меняться у людей ввиду изменения условий, возникновения нестандартных и особенно экстремальных (чрезвычайных), кризисных ситуаций. В связи с этим необходимо выявить критерии (факторы), влияющие на надежность персонала. Совокупность этих фак-

торов обуславливает интегральность данной категории.

В российской практике принято выделять три укрупненных критерия надежности персонала в целом: профессиональную, психофизиологическую и моральную надежность.

Тема надежности промышленно-производственного персонала является пограничной между психологией (общей, инженерной, труда, безопасности и т.д.), экономикой и организацией труда, теорией надежности, гигиеной и охраной труда, эргономикой, физиологией и т.д. Поэтому факторы, определяющие надежность персонала в целом, подходят и для производственного персонала. Отличие будет заключаться лишь в появлении специфических факторов.

В контексте данного вопроса возникает объективная необходимость в изучении факторов, связанных непосредственно с наличием производства, к примеру, влияния производственной обстановки, состояния системы оборудования на надежность промышленно-производственного персонала.

С оборудованием имеют контакт две категории производственного персонала - основные и вспомогательные рабочие. Основные рабочие осуществляют производство продукции, вспомогательные - деятельность по обслуживанию производственных процессов. В современных условиях вследствие автоматизации и компьютеризации производства, использования гибких производственных систем и робототехнических комплексов основным содержанием деятельности рабочих становится наблюдение за оборудованием, его наладка, регулировка, ремонт, поэтому изменилось соотношение основных и вспомогательных рабочих, возросла при этом роль последних. Таким образом, эффективность любого производства все в большей степени зависит от качества деятельности вспомогательного персонала. Значит, необходимо определить, что именно (конкретно) влияет на его надежность.

Рассмотрим, к примеру, влияние автоматизированной системы "Техническое обслуживание и ремонт" оборудования на надежность производственного персонала. Система технического обслуживания и ремонта - это совокупность взаимосвязанных технических средств, документации, исполнителей, необходимых для поддержания и восстановления качества оборудования (ГОСТ 18322-78). Для того чтобы поддерживать оборудование в исправном состоянии и постоянной работоспособности, целесообразно внедрять систему планово-предупредительного ремонта, которая законодательно закреплена в ГОСТе для

внедрения на всех предприятиях страны. Система планово-предупредительного ремонта представляет собой комплекс организационно-технических мероприятий, проводимых в плановом порядке для обеспечения работоспособности и исправности машин, оборудования, механизмов в течение всего срока их службы при соблюдении заданных условий и режимов эксплуатации. Эти мероприятия разрабатываются и осуществляются при эксплуатации оборудования с обязательным выполнением указаний инструкций заводо-изготовителей, а также требований к техническому состоянию оборудования и правил безопасной эксплуатации, установленных Ростехнадзором. Сейчас на многих промышленных предприятиях страны система «Техническое обслуживание и ремонт» полностью автоматизируется. Например, в Microsoft Dynamics AX (Ахарта) (многофункциональная ERP-система для управления ресурсами предприятия, охватывающая все области менеджмента: производство и дистрибуцию, цепочки поставок и проекты, финансы и средства бизнес-анализа, взаимоотношения с клиентами и персоналом) разработан соответствующий функциональный блок, который успешно внедряется в систему управления производством некоторых российских предприятий.

От того, как работает система предупредительных ремонтов, как скоро и качественно будет произведен ремонт вышедшего из строя оборудования, насколько часто будет происходить остановка автоматизированных линий и т.п., напрямую зависит надежность обслуживающего персонала. Введение полностью автоматизированной системы «Техническое обслуживание и ремонт» значительно повысит эффективность его деятельности. Работники не будут тратить свое рабочее время на решение проблем, связанных с выходом оборудования из строя. Это время они смогут полностью посвятить выполнению своих непосредственных обязанностей.

Совершенствование деятельности в сфере трудовой мотивации - это, в первую очередь, совершенствование организации всех процессов, операций, действий, в определенной мере оказывающих влияние на мотивацию персонала хо-

зяйствующего субъекта. Построение четко налаженной системы технического обслуживания и ремонта непосредственным образом влияет на трудовую мотивацию рабочих⁷. Трудясь на исправном, хорошо отлаженном оборудовании, работник думать не будет о смене работы или неэффективном выполнении своих профессиональных обязанностей. То есть в этом случае сама работа представляет для персонала высокую мотивационную значимость, а ее потеря оценивается как серьезная жизненная неудача. Очевидно, что полученное от работы удовлетворение непосредственным образом влияет на надежность человека, рассматриваемого в качестве трудового ресурса.

Делаем вывод, что отличие надежности промышленно-производственного персонала от надежности персонала в других сферах деятельности заключается в главной особенности промышленных предприятий - в наличии производственной стадии.

Таким образом, для формирования и управления надежностью производственного персонала в каждом конкретном случае необходимо исследовать все предложенные факторы в условиях данного предприятия и создать техническую и психологическую обстановку для благотворного влияния на нее.

¹ Ефимычев Ю.И., Плехова Ю.О. Активизация внутренних резервов развития промышленных предприятий в условиях современного кризиса // Экономические науки. 2010. □ 1. С. 212-215.

² URL: <http://www.gia.ru>.

³ Промышленность России. 2011: стат. сб. / Росстат. М., 2011.

⁴ Промышленность России. 2012: стат. сб. / Росстат. М., 2012.

⁵ Владыкина Л.Б. Человеческий капитал предприятия // Экономические науки. 2009. □ 12. С. 210-213.

⁶ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М., 1999.

⁷ Черненко Е.С. Направления повышения эффективности трудовой мотивации на предприятиях алмазодобывающей промышленности АК «АЛРОСА» (ОАО) // Экономические науки. 2012. □ 11. С. 126-130.

Поступила в редакцию 08.01.2013 г.