

Разработка программ развития персонала организации при переходе к стадии экономического роста

© 2016 Михайлов Федор Борисович

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления
человеческими ресурсами

© 2016 Костюшин Евгений Константинович

кандидат юридических наук, доцент кафедры управления
человеческими ресурсами

© 2016 Леухин Андрей Олегович

Казанский (Поволжский) федеральный университет
420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18
E-mail: mifb@rambler.ru, kostushin@mail.ru, alorien@ya.ru

Рассматриваются современные закономерности процесса труда в условиях применения новой техники. Предлагается модель оптимизации процессов труда в условиях применения автоматизированной техники. Раскрывается эволюция программ развития персонала в цикле экономической конъюнктуры при переходе от стадии кризиса к стадии экономического оживления. Обсуждаются приоритеты программ развития в системе управления персоналом.

Ключевые слова: эффективность, интенсивность труда, производительность, экономическая конъюнктура, производственный персонал.

В начале 1990-х гг. на ряде отечественных предприятий стали создаваться подразделения управления персоналом. В отдельных случаях, касающихся по преимуществу предприятий нефтяной и газовой промышленности, формирование данных подразделений было осуществлено в соответствии с западными стандартами организации департамента управления человеческими ресурсами. Однако на большей части предприятий эти отделы образовывались на базе традиционных отделов кадров при некотором расширении их функциональной компетенции в плане организации профессионально-квалификационной подготовки и переподготовки производственного персонала. Именно эти эксперименты в полной мере показали неспособность традиционных отделов кадров управлять персоналом на уровне современных требований.

По мере теоретического осмысления значения факторов, стоящих на стороне человеческой деятельности в ходе научно-технической революции, происходила более глубокая специализация функций управления человеческими ресурсами. При этом в системе функций управления персоналом особое значение приобретало развитие персонала. В целом, это явление вполне соответствовало общемировым тенденциям эволюции системы управления человеческими ресурсами организации¹. При этом в новых функциональных структурах управления персоналом на отечественных предприятиях практически отсутствовали отделы

научной организации труда. Между тем традиционные представления о процессе труда в условиях внедрения сложных технических систем претерпевали изменения, которые существенно влияли на эффективность деятельности персонала. В наиболее общем виде систему процесса труда при применении новой автоматизированной техники можно представить следующей моделью.

На рисунке изображен вариант модели оптимизации интенсивности труда с учетом особенностей взаимосвязи последней с важнейшими характеристиками трудового процесса при работе на автоматизированной технике - производительности и монотонности.

Модель построена для типичного случая, когда основные характеристики труда, а именно производительность, интенсивность и монотонность, практически predetermined регламентом работы автоматизированной техники в нормальных санитарно-гигиенических условиях². В ней приняты обозначения:

P - выработка оператора, шт/смена;

P_1 - планируемая максимальная выработка оператора при нормальном уровне интенсивности труда, шт/смена;

M - монотонность труда (количество операций, повторяющихся в час);

J - интенсивность труда оператора (в относительных единицах), баллов;

Q - равновесное состояние системы. Ей соответствует достижение наиболее высокой про-

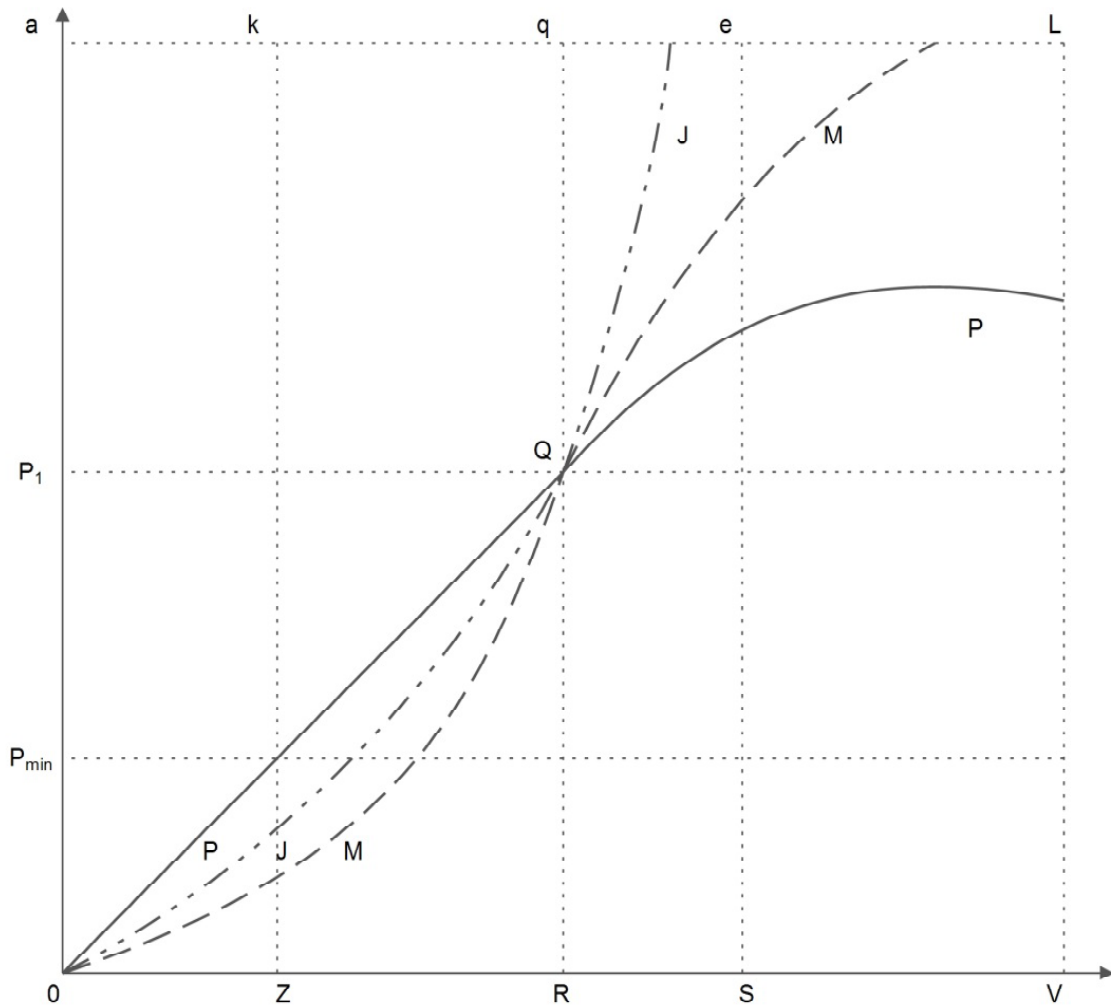


Рис. Модель оптимизации труда операторов

изводительности (P_1) при нормальной интенсивности и монотонности. Таким образом, оптимальный уровень производительности труда лимитируется интенсивностью;

OaeS - область психофизиологических возможностей персонала, в пределах которых затраты труда компенсируются организмом при обычных условиях их возмещения;

OaZ - зональная область процессов труда, которая характеризуется низким уровнем интенсивности трудового процесса и, соответственно, выполнения нормы выработки (P_{min}). Здесь существует реальный резерв повышения производительности труда за счет роста его интенсивности. Для операторов полуавтоматов это возможно достичь, например, путем ускорения цикла автоматической обработки, а для персонала, занятого обслуживанием локальных автоматов, можно предусмотреть приемлемые в данных производственных условиях варианты совмещения профессии, к примеру оператора и наладчика, либо расширения зоны обслуживания;

ZkqR и RqeS - области, характеризующие процесс труда, близкий по своим характеристикам к оптимальному. В них достигается стабильная работоспособность, позволяющая персоналу достичь высоких производственных результатов при нормальной интенсивности труда, однако уровень интенсивности труда в области RqeS приближается к рискованному уровню тяжести. Причем для процессов труда, требующих особой точности, а также на этапах освоения новой техники предпочтительнее режим труда, соответствующий зоне ZkqR. Следует отметить, что производительность труда в этой области ниже чем в RqeS, однако такой режим работы позволяет персоналу с большей вероятностью предотвратить экстремальные ситуации, обусловленные сбоями техники, а также и аварийные ситуации;

SeLV - область экстремального процесса труда. Выработка при таком уровне интенсивности труда может быть высокой весьма ограниченный период, но затем вследствие перенапряжения рабочего неизбежно ее падение.

Стабилизация технологий производственных процессов при соблюдении указанных ограничений интенсивности труда позволяла использовать персонал невысокой квалификации, что давало возможность экономить на затратах, связанных с обучением, оплатой и отбором персонала. Дело в том, что в период спада производства наблюдалось стремление руководителей к сокращению расходов на персонал, включая инвестиции в его развитие³. Как правило, в период кризиса происходило резкое ограничение закупок нового оборудования. При этом поощрялись рационализаторские предложения, способствующие выпуску относительно современной продукции по традиционным технологиям. Вопрос в данном случае стоял не столько об инвестициях в развитие персонала, сколько об активизации накопленных ранее навыков по повышению эффективности труда в рамках существующих систем производства⁴.

Однако если организации удалось преодолеть кризисную стадию, в том числе и особенно вследствие неблагоприятной экономической конъюнктуры, то уже на этапе оживления наблюдается стремление к обновлению техники в целях достижения устойчивой конкурентоспособности организации. На этой стадии предприятие пытается внедрить более совершенные технологии производств. Именно в данный период актуализируется потребность в высококвалифицированном персонале, способном обслуживать новую технику производства. Традиционные навыки, наработанные в прежних условиях, теряют свою актуальность. Все это обуславливает необходимость существенного повышения инвестиций в

развитие персонала. Это в первую очередь касается наладчиков и ремонтников нового оборудования. Как показывают специальные исследования, именно данная категория персонала испытывает в наибольшей степени воздействие факторов тяжести труда⁵. Практика свидетельствует, что в условиях освоения новой техники обеспечение стабильности производственных процессов и эффективность производства во многом определяет квалификация производственного персонала, занятого ремонтом и наладкой новой техники. Поэтому в программах развития персонала этой категории специалистов должно придаваться определяющее значение. Причем значение оптимизации интенсивности труда не теряет своей актуальности, но меняются ее критерии.

¹ Фахрутдинова Е.В. Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки. 2014. □ 1 (110). С. 43-46.

² Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учеб. для вузов. 6-е изд., изм. и доп. Москва, 2014.

³ Юрков Д.В., Габдуллин Н.М. Применение модели человеческого капитала в исследованиях внутренней миграции в Российской Федерации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. □ 5. С. 90-98.

⁴ Фахрутдинова Е.В. Детерминанты государственного регулирования социальной ответственности бизнеса в развитии уровня качества жизни населения // Экономические науки. 2012. □ 12 (97). С. 32-39.

⁵ Влияние условий труда на состояние здоровья работников производства полиэфирных смол / Г.Г. Бадамшина [и др.] // Медицинский вестник Башкортостана. 2010. □ 5, т. 5. С. 82-85.

Поступила в редакцию 06.10.2016 г.