

тистического учета труда источниках информации. Наконец, вводит объективность в оценку деятельности предприятий, решающих разные производственно-экономические задачи, создания тем самым, с одной стороны, мотивы ускорения научно-технического прогресса на промышленных предприятиях.

УДК 331.108.2(075.8)

*Радчук А.П., Козлов А.А.*

## ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Целью настоящей статьи является рассмотрение основных принципов построения системы управления персоналом промышленных предприятий в социально ориентированной рыночной экономике.

Существующая в настоящее время система управления персоналом, как правило, имеет структуру линейно-функционального типа, которая складывалась на протяжении ряда лет. Для данной структуры характерно то, что управление персоналом разделено между различными специальными службами. Это не способствует повышению эффективности данной работы, наоборот, очень много внимания и рабочего времени уделяется преодолению замкнутости в работе отдельных звеньев аппарата управления, устранению разделяющих их барьеров узкой специализации.

Система управления трудом промышленного предприятия должна рассматриваться как сложная динамическая система, построенная по иерархическому принципу, составные элементы которой соединены прямыми и обратными связями.

До настоящего времени на предприятиях не сложилось такого целостного понятия, как система управления трудом. Необходима систематизация проблем труда и способов их решения в условиях предприятия для дальнейшего совершенствования работы по всем направлениям в области труда. Исследование всего комплекса проблем и действий по управлению трудом на предприятии - весьма сложная задача. Ибо каждое предприятие отличается собственными параметрами, внешними и внутренними условиями, способами реализации поставленных перед ними задач (целей).

Объектами управления трудом на предприятии являются:

- а) источники комплектования, состав и движение кадров;
- б) разделение и кооперация труда;
- в) рабочее время и дисциплина труда;
- г) нормы труда и нормы заработной платы;
- д) производственные, экономические и социальные отношения в процессе трудовой деятельности.

Цели управления трудом на предприятии представляют собой совокупность экономических и социальных задач, осуществление которых должно обеспечить наиболее рациональное и эффективное использование рабочей силы. Этому определению адекватны следующие цели:

- а) обеспечение рабочей силой в соответствии с заданными объемом и составом работ;
- б) создание наиболее благоприятных условий труда;
- в) повышение производительности и качества труда;
- г) совершенствование материального стимулирования и др.

В отличие от объектов цели управления трудом не являются однозначными по степени их осуществления. Достигнутые результаты могут совпадать с поставленными целями

С другой стороны - дает возможность непосредственно сопоставить результаты работы разных промышленных предприятий.

Все это подготавливает надежные предпосылки для организационно-методического обоснования планов технического перевооружения промышленных предприятий в условиях трансформации экономики и функционирования предприятий в условиях рыночной экономики.

лишь на короткий период. Каждый новый результат создает условия и вызывает необходимость постановки новой задачи. Такая поступательная зависимость характерна именно для целей управления трудом по отношению к достигнутым результатам. Она же требует от системы управления трудом поддержания постоянной динамики результатов и целей. Поэтому степень эффективности управленческой деятельности в сфере управления трудом может характеризовать такой показатель, как сокращение сроков решения поставленных задач.

К функциям управления относятся активные элементы системы, т.е. необходимые действия по отношению к объектам для достижения целей управления. Функции управления должны базироваться на системе достоверной информации, массивы данных которой по мере возникновения новых проблем в управлении трудом расширяются и углубляются.

Процесс создания системы управления трудовыми ресурсами требует построения концептуальной модели, которая представляла бы собой принципиальную основу системы. В такой модели должны быть представлены следующие основные компоненты: источники исходной информации, информационная база, решаемые задачи, результатные сообщения и потребители информации. При построении модели необходимо, в первую очередь, сделать постановку задач по отдельным участкам управления трудовыми ресурсами (УРТ). Далее определяется необходимый и достаточный объем и содержание информации, выделяются связи внутри системы, т.е. должен быть рассмотрен перечень задач, решение которых позволит сделать оценку состояния трудовых ресурсов, выработать указания по изменению этого состояния.

Определить полный перечень задач системы УТР достаточно сложный вопрос, т.к. выделенные задачи должны полностью представлять работы функциональных подразделений. Задачи должны быть расклассифицированы так при построении адекватной модели системы управления трудовыми ресурсами (СУТР), чтобы обеспечить рациональное их использование.

В соответствии с объектами и целями управления трудовыми ресурсами выделим некоторые комплексы задач:

- а) обеспечение рабочей силой - показатель численности промышленно-производственного персонала (ППП) в целом и по категориям;
- б) использование рабочего времени - показатели баланса рабочего времени, эффективного фонда рабочего времени, длительности рабочего дня, непроизводительные потери рабочего времени;
- в) достижение наивысшей производительности труда - показатель производительности труда во взаимосвязи с другими показателями;

д) формирование фонда заработной платы - показатели: фонд заработной платы всего ППП и отдельно по категориям, распределение фонда заработной платы.

Описанный перечень задач является основой для разработки внутренней структуры модели СУТР, где учитывается иерархическая взаимосвязь управленческих звеньев. На рис. 1.1. в виде схемы представлена эта модель, в которой отражены наиболее существенные информационные и логические связи между источниками и потребителями информации в процессе управления трудовыми ресурсами на исследуемом предприятии.

Данная модель содержит сведения об источниках информации, состава входных данных и о потоках их движения,

формирования результатных сообщений, а также об аппарате, выполняющем функции управления трудовыми ресурсами. Вся информация на входе системы в процессе УТР предприятия следует разделить на нормативную, справочную, плановую и учетную.

Фактически трудовые показатели сравниваются с плановыми и нормативными, на основании чего формируется область отклонения. Данные этой области являются исходной информацией для проведения экономического анализа.

Комплексы задач, реализующие функции управления трудовыми ресурсами, представляют в модели СУТР алгоритмическую структуру. На основании имеющейся информации решают комплекс задач управления и получают результатные

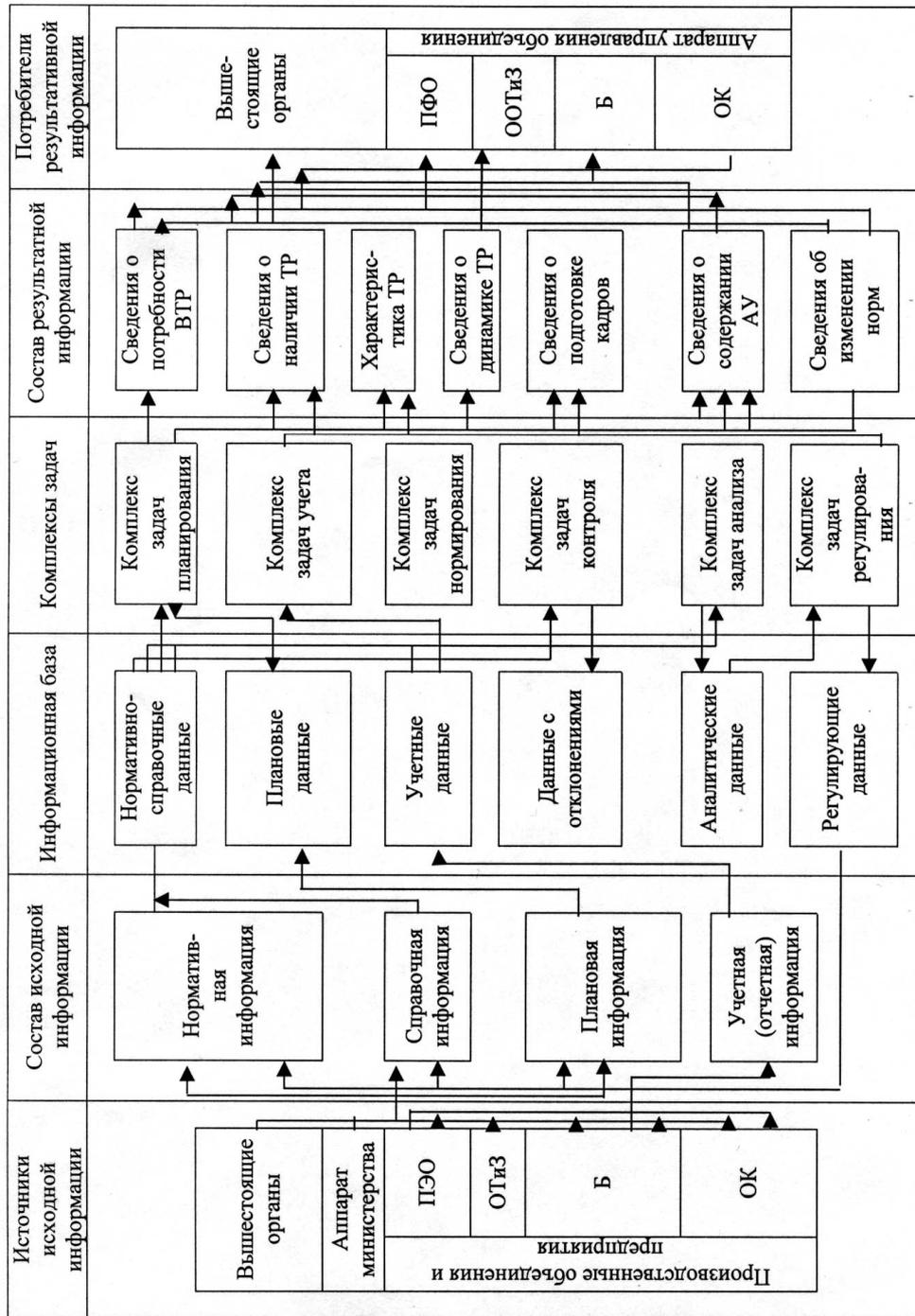


Рис. 1.1. Концептуальная модель системы управления трудовыми ресурсами.

сообщения. Состав их определяется потребностями функциональных подразделений.

Рассмотрим группировку результативной информации СУТР. Разделим ее на следующие группы, которые характеризуются определенными показателями:

1. Потребность в трудовых ресурсах - это показатели, характеризующие потребность в рабочей силе (число работников, фонд рабочего времени), количество штатных единиц;

2. Наличие трудовых ресурсов - показатели численности и состава в различных разрезах;

3. Характеристика трудовых ресурсов - это показатели, характеризующие свойства трудовых ресурсов - стаж работы, профессиональная подготовленность, квалификационный состав и т.п.

4. Динамика трудовых ресурсов - показатели, характеризующие прием, выбытие и перемещение работников: число принятых на работу по источникам приема, категориям работающих, образованию; число уволенных по причинам; коэффициент текучести кадров; число перемещений внутри и между структурными предприятиями, из одной категории в другую;

5. Использование трудовых ресурсов - показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов, рабочего времени, потери рабочего времени и т.п.

6. Нормирование труда - формирование норм времени (выработки), оценка напряженности применяемых норм, пересмотр местных, отраслевых и межотраслевых норм по труду.

Результатная информация в модели распределяется по потребителям, что позволяет организовать взаимосвязь функциональных подразделений в процессе УТР.

Описанная модель системы управления трудовыми ресурсами охватывает все основные компоненты управления трудовыми ресурсами. Для обеспечения ее практического использования необходима дальнейшая конкретизация в направлении состава и организации информационной базы.

Совокупность всей информации, необходимой для функционирования подсистемы и соответствующим образом организованной, составляет ее информационную базу.

Процесс формирования нормативных показателей можно представить, например, как совокупность детерминированных и случайных составляющих:

$$y(\bar{x}) = f(\bar{a}, \bar{x}) + \mathcal{Q}(\bar{b}, \bar{x})\lambda(\bar{c}, \bar{x}), \quad (1)$$

$\bar{x}$  - вектор аргументов, одним из которых может быть время  $t$ ;

$\bar{a}, \bar{b}, \bar{c}$  - векторы неизвестных параметров, подлежащих определению;

$f(\bar{a}, \bar{x})$  - функция, которую можно представить как де-

терминированную составляющую  $y(\bar{x})$ ;

$\mathcal{Q}(\bar{b}, \bar{x})$  - функция, которую можно представить как ограничение на случайную составляющую  $\lambda(\bar{c}, \bar{x})$ ;

$\lambda(\bar{c}, \bar{x})$  - случайный процесс.

Решение поставленной задачи сводится в основном к поиску функции  $f(\bar{a}, \bar{x})$ .

В этом направлении достигнуты значительные результаты относительно классов функций  $f$  и развитого математического аппарата. Наиболее распространенными моделями функции

является линейная модель вида  $f(\bar{a}, \bar{x}) = \sum_{K=0}^n a_K x_K$ .

Функция  $\mathcal{Q}(\bar{b}, \bar{x})$  характеризует масштаб или ограни-

чения на случайную составляющую  $\lambda(\bar{c}, \bar{x})$  процесса

$y(\bar{x})$  и зависит от априорной информации о прогнозируе-

мом процессе и его случайной составляющей. Как правило,

принимают  $\mathcal{Q}(\bar{b}, \bar{x}) = \beta$  или  $\mathcal{Q}(\bar{b}, \bar{x}) = 1$ , пренебрегая

нестационарностью ограничений, при этом  $\beta^2$  часто являющаяся дисперсией.

Тогда предложенная модель  $y(\bar{x})$  примет вид:

$$y(\bar{x}) = f(\bar{a}, \bar{x}) + \lambda(\bar{c}, \bar{x}) \quad (2)$$

Но эта модель не может быть применена в задачах формирования норм расхода трудовых ресурсов, т.к. реальные процессы зависят от многих трудно формализуемых параметров и, как правило, нестационарны.

В силу невозможности или нестационарности использования в АСУ методов определения затрат труда многими из традиционных методов, представляется весьма перспективным использование для решения задач принятия решений в области нормирования методов, имитирующих процесс деятельности нормировщика.

При этом возникает возможность передачи рутинной части этой работы, и использования всего объема информации базы данных системы управления на долю ЭВМ, что повысит качество нормативных данных.