

Субъектом социально-экономического прогресса, может стать только та социальная группа, которая возлагает на себя обязанности и ответственность за создание новых концепций мышления и деятельности, разработку новых эпистемологических стратегий, освоение и использование новых методов знаний и каналов распространения.

20-й век дал понять, что «культура» проявляется не только как естественный механизм регулирования поведения и деятельности, но и искусственный, возникающий в результате технической и программной мыслительной деятельности: культурной политики, культур-техники, антропологии, социальной инженерии и управлении.

Литература и источники:

1. Alavan, R. (2008). Strategy, innovation, and change: challenges for management. — Oxford: Oxford University Press. 344 p.
2. Drucker, P. F. (1985). Innovation and Entrepreneurship. Practice and principles. — New York: Harper & Row. 268 p.
3. Валента, Ф. (1985). Управление инновациями. — Москва: Прогресс. 137 с.
4. Имаи М. Кайдзен. (2004). Ключ к успеху Японских компаний. — Москва: Альпина Бизнес Букс. 274 с.
5. Рыбкина, О. Теоретико-методические основы логистики инноваций. — <http://www.logistika-prim.ru/sites/default/files/L-39-41.pdf> [2017 05 05].
6. Санто, Б. (1990). Инновация как средство экономического развития. — Москва: Прогресс. 295 с.
7. Шедровицкий, Г. П. (2009). Организация. Руководство. Управление. — <file:///D:/User%20data/Downloads/organization.pdf> [2017 06 03].
8. Школа по методологии. Мировые проблемы. — <https://goo.gl/s3U7gq> [19-24.08.2017].
9. Шумпетер, Й. (1982). Теория экономического развития. — Москва: Прогресс. 174 с.

Сергиевич Т.В., аспирант кафедры,
ЕJ «Белорусский национальный технический университет».
г. Минск, Республика Беларусь
serhiyevich@gmail.com

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОБЩЕНИЕ

В современной теории управления все большее место занимают исследования трудовых отношений, рынков труда, определения роли и места человека в производственном процессе, организации труда, трудовой мотивации. Как результат были сформированы такие категории экономической науки, как «человеческий капитал» (Т. Шульц [1] Г. Беккер [2], С. Кузнец, Б. Вейсброд, Д. Минцер, М. Блауг, С. Боулс, Р. Лэйард, Ф. Уэнч, Б. Чизвик, Н. Гаузнер), «трудовые ресурсы» (В.Г. Костаков [3], С.Г. Струмилин, Г.А. Пруденский, П.Ф. Петровиченко, А.Э. Котляр), «трудовой потенциал» (Ю.Г. Одегов [4], Н.П. Гибало, Л.Я. Спектор, А.И. Тяжов), «кадровый потенциал» (В.А. Шаховой [5], Е.Б. Мундриевская, О.А. Щербакова, О.В. Николаев).

Целью любой сферы производства (материального, духовного, социального, производства общественного человека [6, с. 7–10]) является расширенное воспроизводство, которое во многом достигается благодаря постоянному повышению эффективности производства. Этой задаче подчинено и развитие системы управления экономикой, важной подсистемой которой является управление трудом. Активизация научной мысли в направлении исследования роли человека как субъекта труда в системе производства привела к возникновению множества подходов к исследованию отдельных элементов трудовых отношений и системы управления трудом. Зачастую попытки осмыслить природу отдельных экономических явлений и отношений предпринимаются в условиях отсутствия системного представления, как функционирует экономическая система общества в целом. Под последней нами понимается «единый, устойчивый, организационно оформленный, относительно самостоятельный, материально-общественный комплекс, в пределах которого осуществляются внутренне взаимосвязанное производство, присвоение и социально значимое потребление материальных средств и благ для обеспечения физической жизни общества, также для создания материальной базы, необходимой во всех остальных сферах общественной жизни» [6, с. 25–26].

История управления трудом как науки насчитывает полтора века. За этот период сменилось несколько подходов и школ, изучающих процесс организации трудящихся в целях повышения результативности и эффективности деятельности предприятия. Концепция управления прошла развитие от научной организации труда до управления человеческими ресурсами, от жесткого контроля и детерминации рабочего поведения до признания эффективным снижение контроля, наделение работников свободой и ответственностью, поощрение инициативы и творческого труда. Такая трансформация содержания понятия «управление трудом» связана, среди прочего, с переходом от индустриального к новому типу общества (которое некоторые исследователи определяют как постиндустриальное), важными характеристиками которого являются изменение в структуре занятости, повышение роли знания и компетенций, спрос на работников высокой квалификации.

Управление трудом в широком смысле охватывает совокупность отношений воздействия на весь воспроизводственный цикл трудовых ресурсов, который включает их производство, распределение и потребление. В этой связи следует подчеркнуть значение междисциплинарного, комплексного подхода к объекту исследования. В настоящее время существует ряд проблем носеологического характера, связанных с исследованием управления трудом. Любое социально-экономическое явление найдется в процессе эволюции, как правило, приводящей к усложнению этого явления, преодолению его синкретичности. Усложняются и научные представления об описываемом объекте, что обуславливает возникновение множества подходов и взглядов на проблему, а также появление различных близких терминов, таких как, например, «управление трудом», «управление персоналом», «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами», «управление трудовыми ресурсами». Наряду с этим некоторые авторы сознательно или неосознанно допускают ряд упрощений, связанных с объектом исследования. Определенную долю путаницы в исследовании вносят также и особенности перевода зарубежных источников литературы на русский язык. В рамках настоящего исследования не стоит цель разграничить указанные понятия, однако мы

исходим из понимания того, что они не являются тождественными, хоть их содержание во многом пересекается. Принимая в качестве объекта управления «труд» и «трудовые отношения», понимая под последними «отношения, которые возникают и устанавливаются между субъектами в процессе трудовой деятельности при создании материальных средств и благ, а также услуг необходимых для удовлетворения экономических потребностей и нужд общества и его членов с целью обеспечения их жизненности» [7, с. 8], в качестве наиболее емкой категории, описывающей процессы, осуществляемые на различных уровнях (государство, отрасль, предприятие, трудовой коллектив), выделим «управление трудом».

Любое сложное социально-экономическое явление представляет собой систему — совокупность элементов и связей (отношений) между ними. Системообразующим фактором является наличие более сильных внутренних, нежели внешних связей, что позволяет условно определить границы системы в комплексе взаимосвязанных элементов и отношений. Условное разграничение систем означает то, что любая из них в большей или меньшей степени обменивается веществом, энергией и информацией с окружающей ее средой, т. е. взаимодействует, оказывает на нее влияние и подвергается внешнему воздействию, и от того, насколько глубоко это воздействие или, «как далеко простираются связи живого с окружающей средой, определяется уровень и совершенство его развития» [8, с. 97].

Сложная саморазвивающаяся система функционирует, основываясь на трех основных принципах: принцип целостности, принцип партнерства и принцип саморазвития системы [9, с. 11]. Принцип целостности системы управления трудом основан на единой стратегии развития субъектов в рамках системы. Координацию этого развития и соблюдение баланса интересов обеспечивает особый блок управления, целостность системы основывается на прямых и обратных связях между ним и подсистемами. Это взаимодействие между центром и субъектами (подсистемами) представляет собой экономический механизм управления [10]. Принцип партнерства в системе управления трудом предполагает наличие синергетического эффекта, возникающего за счет взаимодействия потенциалов всех субъектов и подсистем. Для реализации этого принципа основным условием является достижение как экономической, так и социальной эффективности управления трудом за счет соотношения общих целей и целей субъектов системы и отдельных подсистем. Принципом, позволяющим отнести систему управления трудом к ряду сложных саморазвивающихся социально-экономических систем, является принцип саморазвития системы, «нацеливающий развитие систем на обеспечение их самодостаточности, расширение внутренних источников их роста, а также способности адаптироваться к изменениям внешней среды» [9, с. 11].

Управление трудом нам представляется рациональным рассматривать как систему, представляющую собой социально-экономическое явление, которое является не только следствием сознательной деятельности людей, но и действия объективных экономических законов определенного этапа экономического развития. Систему управления трудом можно представить как подсистему совокупной системы управления (народным хозяйством, отраслью, предприятием). На практике это выражается в том, что «возможные последствия каждого принятого управленческого решения рассматриваются с позиции не только непосредственно управленческого объекта, но и более крупной системы, в состав которой он входит» [11, с. 9]. Это объясняется и относительной открытостью системы управления трудом, которая заключается в активном обмене веществом (информацией и энергией) с окружающей (внешней) средой. От того, насколько глубоко это взаимодействие или, «как далеко простираются связи живого с окружающей средой, определяется уровень и совершенство его развития» [8, с. 97]. При этом важно обеспечить высокую проводимость каналов для вещества, энергии и информации как внутреннего резерва безопасности системы.

В экономических исследованиях следует исходить из того, что социально-экономические системы «состоят из активных субъектов, осуществляющих целенаправленную деятельность в соответствии с принимаемыми ими решениями и способных к рефлексии по поводу своих действий и действий других субъектов» [9, с. 15]. Несовпадение интересов различных субъектов в рамках системы, а также вероятность сложно предсказуемых изменений тактики и стратегии деятельности субъектов под влиянием широкого ряда факторов, наделяют систему управления трудом свойством внутренней неустойчивости, которая приводит к тому, что «согласованное взаимодействие субъектов возможно лишь в условиях четко налаженного управления (самоуправления)» [9, с. 16].

Как отмечает С.Ю. Глазьев, «...развитие любой системы представляет собой неравномерный процесс, определяемый ее структурой» [12, с. 50]. При этом развитие может быть как прогрессивное, регрессивное, так и нейтральное. Развитие системы управления трудом в направлении упрочнения ее жизненности сопровождается усложнением структуры трудовых отношений. Эффективность управления трудом будет зависеть от того, насколько быстро система управления трудом может адаптироваться к этим социально-экономическим трансформациям.

Система управления трудом обеспечивает функционирование трудовых отношений, существенные связи которых выражены системой экономических законов. Поэтому для понимания сущности системы управления трудом следует учитывать, что она включает в себя как механизм функционирования экономических законов, так и механизм их использования, т. е. объективное и субъективное. Таким образом, под системой управления трудом будем понимать динамическую систему взаимосвязанных элементов и отношений между ними, определяющую порядок процессов путем применения экономических, организационных и правовых методов воздействия на объекты управления для достижения заранее заданной социально-экономической цели.

Литература и источники:

1. Human Recourses (Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities), New York: National Bureau of Economic Research, 1972.
2. Becker, Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 2d ed. New York: Columbia University Press for NBER, 1975.
3. Костаков, В.Г. Трудовые ресурсы: Соц.-экон. анализ. — Москва, 1976.
4. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования: [в 2 ч.]. — Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991.
5. Шаховой, В.А. Кадровый потенциал системы управления. — Москва: Мысль, 1985. — 128 с.
6. Герасимов, Н.В. Экономическая система: генезис, структура, развитие / Н.В. Герасимов. — Минск : Навука і тэхніка, 1991. — 349 с.
7. Морова, А.П. Социальная политика в сфере трудовых отношений / А.П. Морова. — Мн. : ИСПИ, 2000. — 174 с.
8. Вишневский, И.Л. Энтропия в природе и обществе / И.Л. Вишневский, А.Н. Лашер, И.В. Салли. — М., 1994.
9. Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки: в 2 т. / Рос. акад. наук, Урал. отделение, под общ. ред. А.И. Татаркина. — Москва: ЗАО «Издательство «Экономика»; Екатеринбург: УрО РАН, 2011. — Т. 1: Теория и методология формирования саморазвивающихся социально-экономических систем. — 308 с.
10. Измалков, С. Теория экономических механизмов/ С. Измалков, К. Сонин, М. Юдкевич // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.vopreco.ru/rus/redaction.files/1-08.pdf>. — Дата доступа: 02.03.2015.
11. Оникиенко, В.В. Комплексная система управления кадрами производственной системы (предприятия) в промышленности — Львов: Вища школа. Изд-во при Львов. Ун-те, 1981. — 230 с.
12. Глазьев, С.Ю. Закономерности социальной эволюции: вопросы методологии / С.Ю. Глазьев // Социологические исследования. — 1996. — № 6. — С. 50–62.