

6. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 65.012.4

ТЕХНОЛОГІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Волкова Т.В., здобувач

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

У статті обґрунтовано, що технологізація управління персоналом є об'єктивною тенденцією сучасного етапу еволюції персонал-менеджменту. Адміністративно-управлінські технології визначено як способи безпосереднього (прямого) і оперативного впливу суб'єктів управління, якими виступають керівники різних рівнів, на об'єкти управління, тобто їхніх підлеглих, в конкретних фінансово-господарських процесах, дії яких, скеровані суб'єктом, впливають на хід та результати цих фінансово-господарських процесів. Запропоновано систему принципів АУТ, а саме правомочність, компетентність, обґрунтованість, реалізованість, обов'язковість виконання і контрольованість.

Ключові слова: управління персоналом, технологія, технологізація управління, адміністративно-управлінські технології.

Volkova T.V. TECHNOLOGIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT / Харьковский национальный университет городского хозяйства имени А. Н. Бекетова, Украина

В статье обосновывается, что технологизация управления персоналом является объективной тенденцией современного этапа эволюции персонал-менеджмента. Административно-управленческие технологии определены как способы непосредственного (прямого) и оперативного воздействия субъектов управления, которыми выступают руководители различных уровней, на объекты управления, то есть их подчиненных, в конкретных финансово-хозяйственных процессах, действия которых направлены субъектом, влияют на ход и результаты этих финансово-хозяйственных процессов. Предложена система принципов АУТ, а именно правомочность, компетентность, обоснованность, реализуемость, обязательность исполнения и контролируемость.

Ключевые слова: управление персоналом, технология, технологизация управления, административно-управленческие технологии.

Volkova T.V. TECHNOLOGIZATION PERSONNEL MANAGEMENT / O. M. Bekotov National University of Urban Economy in Hkarkiv, Ukraine

In article that technologization personnel management is an objective trend of the present stage of evolution of the staff – management. Administrative-management technologies are defined as the direct methods (direct) and the operational impact of management subjects, which are the heads of the various levels in the control objects, that is, their subordinates, in specific financial and business processes, actions directed toward the subject to influence the course and outcome of these financial and business processes. The system of principles AMT has been offered, namely competence, competence, soundness, feasibility, enforceability and accountability.

Key words: human resource management, technology, technologization management, administration and management of technology.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Управління персоналом набуває своєї значимості в сучасних умовах гострої конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли не тільки товари, послуги та технології, а й організаційно-управлінські конструкції втрачають свою актуальність, а компетенції працівників підприємств стають чи не найголовнішою конкурентною перевагою будь-якого підприємства, гарантією його сталого розвитку.

Стрімкі темпи оновлення інфраструктури підприємств, ефекти масштабу, посилення факторів невизначеності та нестабільності, ускладнення бізнес-процесів і підприємницьких зв'язків вимагає паралельного удосконалення систем управління персоналом.

Вплив технологізації на вдосконалення управлінської діяльності веде до якісно нового стану системи управління, адекватного об'єктивним тенденціям розвитку персоналу в умовах економіки знань.

Управління трудовими ресурсами сьогодні все частіше розглядається як технологія. Сучасні інформаційні та соціально-економічні процеси активізують потреби в акумулюванні, узагальненні, кодифікації і транслюванні корисного досвіду і накопичених знань для вирішення управлінських завдань. Відповідно на ускладнення ринкового середовища та об'єктів управління стає технологізація управління [1]. Причинами технологізації управління вбачаються ускладнення інструментарію

управління, взаємозв'язків між різними елементами управління, схожість сучасних концепцій управління з класичними поняттями технології.

На авторську думку, науковий інтерес сьогодні представляє уточнення змісту технологій управління персоналом, особливо адміністративно-управлінських технологій, їх об'єкта, суб'єктів і принципів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання технологізації управління все частіше знаходять своє віддзеркалення в працях вітчизняних [2] та зарубіжних учених [3, 4, 5, 6].

На думку М. М. Телемтаєва, технологія в сучасному розумінні має означати мистецтво здійснення такої сукупності дій, яка гарантовано приводить до отримання корисного виробу, продукту із заданими властивостями (управлінське рішення тощо). Іншими словами, це практичне мистецтво перетворення ресурсів у корисний результат із заданою формою, властивостями і станом [7, с. 12].

Лопатенко Л. О. під технологією управління розуміє поєднання, послідовність, взаємозв'язок організаційних, інформаційних, розрахунково-обчислювальних та інших операцій і процедур у процесі здійснення управлінських функцій [2, с. 15].

Левин А. І. і Судов Є. В. технологію управління (управлінську технологію) розглядають як сукупність методів, інструментальних засобів і ресурсів, за допомогою яких здійснюється відповідний процес управління [8, с. 5].

Слід відмітити ґрунтовний аналіз генезису уявлень про сутність технологій управління, проведений Третьяковою Е. П., яка зробила висновки про те, що поняття «технологія управління» досить міцно увійшло в обіг наукової та бізнес-спільноти, однак адаптація терміна «технологія» до нового середовища використання, на її погляд, ще не завершилася. Проведений Третьяковою Е. П. аналіз показав, що особливості управлінської діяльності та потужні екзогенні фактори викликають дивергенцію поняття, вимагають уточнення його змісту [1].

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає в поглибленому аналізі змісту технологізації управління та уточненні суб'єкта, об'єкта та предмета адміністративно-управлінських технологій, формулюванні принципів їх реалізації.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Відправною точкою будь-якого дослідження стає аналіз термінологічного апарату. Термінологічний аналіз виступає одним з найважливіших теоретичних методів дослідження. Змістовне наповнення термінологічного аналізу обумовлюється його спрямованістю на розкриття сутності досліджуваних об'єктів і явищ за допомогою виявлення та уточнення значень і сенсів термінів (понять), що їх позначають. Результатом термінологічного аналізу повинні стати дефініції і експлікації, а також позначення існуючих наукових підходів до трактування і визначення відповідних понять.

Термін «технологія» утворився від старогрецького Τέχνη (мистецтво, майстерність, вміння) та λόγος (думка, причина; методика, спосіб виробництва). Із теоретичної точки зору, під технологією розуміється сукупність засобів перетворення будь-якого ресурсу (ресурсів) на вхід, у форму, що отримується на виході. Технологія являє собою спосіб, який дозволяє здійснити таке перетворення. У прикладному сенсі технологія – це процес, тобто послідовність взаємопов'язаних процедур і операцій, що виконуються більш-менш однозначно, за допомогою яких вихідні ресурси перетворюються в бажаний вихідний продукт.

В основі технології лежить принцип розкладання процесу виробництва на складові елементи, що дозволяє багаторазово підвищити ефективність виконання виробничих операцій за рахунок раціональності, виключення другорядних робіт, відпрацьованості організаційних способів і прийомів, стійкості отримання результату, знеособленості і скорочення витрат ресурсів [1].

Важливою ознакою технології є те, що вона алгоритмізує діяльність, тому може бути багаторазово використана, відтворена та розтиражована для вирішення подібних завдань і створюється, в тому числі, для подальшого «перенесення» в інші області [3, с. 16]. Алгоритмізація управлінської діяльності передбачає створення системи конкретних управлінських дій, послідовність здійснення яких підпорядковується набору чітких правил, побудованих на принципах управління, що уможливило стандартизований підхід до вирішення управлінських завдань.

Термін «технологія» частіше за все застосовувався до матеріально-виробничої сфери. Але сьогодні коло застосування цього терміну значно розширилося, діставшись соціальних, демографічних, управлінських та інших нематеріальних сфер діяльності людини.

Технології, як правило, розглядаються в тісному взаємозв'язку зі сферою застосування. У контексті управління трудовими ресурсами має сенс розглянути поняття технології управління.

Поняття технології управління достатньо розповсюджене і часто зустрічається в науковій літературі. Проте системне розуміння цього поняття, формалізований опис управлінських технологій досі відсутні.

Слід зауважити, що термінологічний аналіз поняття «технологія управління» виявив прецеденти ототожнення технологій управління та процесу прийняття управлінських рішень. Так, Є. Голубков під технологією управління розуміє процес підготовки, прийняття й реалізації рішення [9, с. 17]. Схожу думку висловлює і В. О. Мосейко, визначаючи технологію управління як сукупність взаємопов'язаних управлінських процедур, спрямованих на обґрунтування, розробку, прийняття й виконання управлінських рішень [10, с. 90]. У такому ж руслі і В. Василенко під технологією управління розглядає безперервний творчий процес підтримки сталого режиму функціонування системи шляхом прийняття й реалізації господарських рішень [11, с. 237]. Телемтаєв М. М. під технологією управління розуміє спосіб організації методів і засобів виготовлення рішення — управлінського виробу, а системну технологію управління розглядає як об'єднання способів організації методів і засобів, властивих системам управління і технологіям управління, для досягнення цілей управління, вирішення завдань управління, вирішення проблем управління шляхом виготовлення рішення — управлінського виробу [7, с. 153].

Про помилковість такого ототожнення висловлюється також І. Кузнецова, досліджуючи визначення сутності дефініції «технологія управління» [12, с. 57]. Вона пропонує під технологією управління розуміти сукупність формалізованих знань про виконання процесу управління, що містить вимоги до кваліфікації управлінського персоналу та опис методів отримання й перетворення вхідної інформації про стан зовнішнього середовища і стан об'єкта управління в управлінські впливи для досягнення цілей підприємства.

Технологія управління (управлінська технологія) складається з певної послідовності дій і процедур, які здійснюють управлінці (менеджери, керівники). Зазначені дії і процедури – управлінські операції, які являють собою цілеспрямовані (послідовні, паралельні та/або змішані) дії, спрямовані на вирішення певного управлінського завдання.

Колектив авторів під керівництвом В. Г. Воронкової під технологією управління персоналом пропонує розуміти організацію найму, відбору, прийому персоналу, його ділової оцінки, профорієнтації та адаптації, навчання, управління діловою кар'єрою і службово-професійним просуванням працівників, мотивацію та організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення сталого соціального розвитку організації, вивільнення персоналу, взаємодія керівників організації з профспілками і службами зайнятості [2, с. 45].

Технології управління персоналом допомагають оптимізувати процеси управління персоналом і є науковим описом способів управлінської діяльності [13, с. 23].

Під адміністративно-управлінськими технологіями (АУТ) розуміють способи безпосереднього (прямого) і оперативного впливу на об'єкти управління [13, с. 23; 14, с. 15]. На авторську думку, зазначене формулювання потребує уточнення суб'єкта, об'єкта та предмета АУТ.

Суб'єктами АУТ доречно вважати керівників різних рівнів управління, тобто тих, хто безпосередньо здійснює управлінський вплив. Об'єктами АУТ є підлеглі сфери управління зазначених керівників, тобто ті, на яких спрямований цей управлінський вплив. Предметом АУТ є будь-які конкретні фінансово-господарські процеси, у яких задіяні підлеглі (об'єкти), дії яких, скеровані керівником (суб'єктом), впливають на хід та результати зазначених фінансово-господарських процесів.

АУТ доречно характеризувати у трьох вимірах: підґрунтя, прояви і принципи.

АУТ ґрунтуються на сукупності посадових повноважень, правах і обов'язках керівника, його авторитеті і визнанні в колективі.

АУТ проявляються в прийнятті, реалізації та контролі управлінських рішень, спрямованих на досягнення цілей управління, у межах компетенції керівника. Управлінські рішення, як правило, набувають форми усних або письмових наказів, розпоряджень, директив. Управлінське рішення, в ідеальному вигляді – це синтезована дія, яка є результатом практичного використання логіки розвитку предмета АУТ та ефективної суб'єкт-об'єктної взаємодії учасників АУТ. Ефективність суб'єкт-об'єктної взаємодії учасників АУТ забезпечується дотриманням принципів АУТ.

Принципами АУТ пропонується вважати:

- правомочність;
- компетентність;
- обґрунтованість;
- реалізованість;
- обов'язковість виконання;
- контрольованість.

Принцип правомочності передбачає наявність у суб'єкта АУТ посадових прав та повноважень щодо прийняття управлінських рішень. Відповідно, суб'єкти АУТ мають бути наділені комплексом документально закріплених прав та повноважень, викладених у посадових інструкціях. При їх розробці важливо приділяти увагу делегуванню повноважень, контролю відсутності дублювання, оскільки задвоєння управлінських функцій може призвести до конфлікту інтересів, що негативно впливатиме на ефективність суб'єкт-об'єктної взаємодії учасників АУТ.

Принцип компетентності реалізується через наявність у суб'єкта АУТ відповідних здібностей, знань, навичок, досвіду і обізнаності щодо предмета АУТ, тобто фінансово-господарських процесів, стосовно яких направлені управлінські дії. Суб'єкт АУТ повинен мати достатні компетенції в сфері своїх повноважень, що забезпечуватиме високу якість управлінських рішень, підтримання авторитету суб'єкта АУТ серед підлеглих, зниження ризику втрат внаслідок некомпетентних управлінських рішень.

Принцип обґрунтованості АУТ вимагає прийняття управлінських рішень, відібраних із сукупності можливих (карти рішень) за ознаками аргументованості, вмотивованості, логічності, продуманості та раціональності. Відбір оптимального управлінського рішення – складний, багатоступінчастий процес, який включає, як мінімум, формулювання цілей, постановку проблеми, відбір критеріїв ефективності з урахуванням наявних ресурсів, оцінку можливих наслідків, формування карти цілей, відбір оптимального управлінського рішення, прийняття рішення та визначення виконавців. Зазначені вище ознаки доречно застосовувати на кожному кроці відбору управлінського рішення, що забезпечить його високу якість та ефективність (результативність).

Принцип реалізованості проявляється в можливості реалізації прийнятих управлінських рішень у конкретних умовах, при наявних ресурсах (часових, матеріальних, кадрових). Прийняття управлінського рішення, яке не можливо реалізувати наявними ресурсами, робить АУТ вкрай неефективними, оскільки витрати на прийняття рішень не дають очікуваного результату, тобто призводять до неявних збитків (які важко відслідкувати і оцінити, але вони очевидні), знижується авторитет суб'єкта АУТ.

Принцип обов'язковості виконання забезпечується дотриманням посадових обов'язків об'єктів АУТ, тобто тих, на кого спрямовано управлінське рішення і від кого очікуються певні дії, що забезпечать виконання цього управлінського рішення. Відповідно, у посадових інструкціях об'єктів АУТ мають бути документально закріплені зобов'язання щодо виконання управлінських рішень. Крім того, виконання цього принципу слід ретельно відстежувати, проводити превентивні заходи щодо попереджень його порушення, а при порушеннях цього принципу доречно застосовувати відповідні, дозволені трудовим законодавством, санкції до об'єктів АУТ, які допустили ці порушення.

Принцип контрольованості передбачає обов'язковість контролю за ходом реалізації управлінського рішення та оцінку його наслідків. Цей принцип тісно пов'язаний із попереднім, але має специфічні риси. Якщо принцип обов'язковості має статичний характер, тобто рішення прийняте – вимагається обов'язкове виконання, то принцип контрольованості є динамічним за своїм характером, тобто реалізується протягом виконання управлінського рішення. Як правило, значення принцип контрольованості набуває відносно управлінських рішень, виконання яких відбувається протягом певного періоду часу, тобто не водночас. За відсутності «точки» контролю будь-яке управлінське рішення втрачає сенс.

ВИСНОВКИ

Технологізація управління персоналом – це об'єктива тенденція сучасного етапу еволюції персонал-менеджменту. Під адміністративно-управлінськими технологіями автором пропонується розуміти способи безпосереднього (прямого) і оперативного впливу суб'єктів управління, якими виступають керівники різних рівнів, на об'єкти управління, тобто їхніх підлеглих, у конкретних фінансово-господарських процесах, дії яких, скеровані суб'єктом, впливають на хід та результати цих фінансово-господарських процесів. До принципів АУТ запропоновано відносити правомочність, компетентність, обґрунтованість, реалізованість, обов'язковість виконання і контрольованість. Подальші дослідження уявляється доцільним спрямовувати на обґрунтування змісту, об'єктів, суб'єктів, предмета та принципів інших технологій управління, які поряд з адміністративно-управлінськими технологіями повинні посісти окреме місце в системі персонал-менеджменту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Третьякова Е. П. Генезис представлений о сущности технологий управления [Електронний ресурс] / Е. П. Третьякова // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). — 2012. — №4 (12). — Режим доступа до журн. : <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/4/tretyakova.pdf>.
2. Фокіна Г. В. Управление людскими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.) : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / за ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонока, М. Ф. Головатого. — К. : МАУП, 2006. — 496 с.

3. Маргуляна Я. А. Социальные технологии управления обществом: региональный уровень / под ред. Я. А. Маргуляна. — СПб. : Изд-во Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. — 436 с.
4. Смирнов Э. А. Управленческие технологии как объект функционального аудита / Э. А. Смирнов // Менеджмент в России и за рубежом. — 1998. — № 6. — С. 95—104.
5. Софронова О. Б. Адаптация зарубежных технологий управления в российских компаниях / О. Б. Софронова // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. — Сер. 8. — 2005. — Вып. 2. — С. 57—72.
6. Пирогов В. И. Технологизация – путь совершенствования управления предприятием [Электронный ресурс] / В. И. Пирогов, С. К. Завьялов, Г. Р. Мукушев. — Режим доступа : http://econom.nsc.ru/eco/arhiv/ReadStatiy/2007_05/Pirogov.htm.
7. Телемтаев М. М. Системная технология (системная философия деятельности) : науч. изд. / М. М. Телемтаев. — Алмати : Изд. дом «СТ-Инфосервис». — 1999. — 336 с.
8. Левин А. И. Концептуальные основы управления конкурентоспособностью наукоемкой продукции. Методический материал / А. И. Левин, Е. В. Судов. — М. : Науч.-исслед. центр CALS-технологий «Прикладная логистика», 2005. — 34 с.
9. Голубков Е. П. Какое принять решение? Практикум хозяйственника / Е. П. Голубков. — М. : Экономика, 1998. — 329 с.
10. Мосейко В. О. Управление по изменениям. Концепция внутрифирменного управления в структурах среднего и малого бизнеса : монография / В. О. Мосейко. — Волгоград : Изд-во Волгоград. гос. ун-та, 2001. — 464 с.
11. Василенко А. В. Менеджмент устойчивого развития : монография / А. В. Василенко. — К. : Центр учеб. лит., 2005. — 648 с.
12. Кузнецова І. Визначення сутності дефініції «технологія управління» / І. Кузнецова // Вісник КНТЕУ. — 2009. — № 1. — С. 55—62.
13. Соболев В. Г. Технологии управления персоналом предприятия / В. Г. Соболев // Управление розвитком. — 2011. — № 4(101). — С. 22—23.
14. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В. Г. Воронкова [та ін.] ; ред. В. Г. Воронкова ; Запорізька держ. інж. академія. — К. : Професіонал, 2006. — 567 с.

УДК 005.642.5:664

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Олійниченко О.М., ст. викладач, Сіраченко І.Г.

Національний університет харчових технологій

У статті представлено результати дослідження шляхів удосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві харчової промисловості. Представлено проект програми удосконалення продуктивності праці та використання сучасних методів управління персоналом. Обґрунтовано, що реалізація цієї програми надасть можливість підприємству працювати більш ефективно.

Ключові слова: праця, продуктивність праці, управління продуктивністю праці, управління персоналом, підприємство.

Олійниченко Е.Н., Сираченко И.Г. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ / Национальный университет пищевых технологий, Украина

В статье представлены результаты исследования путей совершенствования управления производительностью труда на предприятии пищевой промышленности. Представлен проект программы усовершенствования производительности труда и использования современных методов управления персоналом. Обосновано, что реализация этой программы позволит предприятию работать более эффективно.

Ключевые слова: труд, производительность труда, управление производительностью труда, управление персоналом, предприятие.