

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ РЕГЛАМЕНТНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Современные тенденции в мировой экономике диктуют ориентацию на инновации как на основной фактор производства, знания, персонал, его интеллектуальную составляющую. Рост конкурентоспособности отечественных предприятий, преодоление социально-экономических проблем современного общества в значительной степени зависит от человеческого фактора, эффективности системы управления и развития персонала. Для экономического роста в стране необходимо повышение качества интеллектуального потенциала общества, его профессионального и квалификационного уровней, сохранение и приумножение человеческого капитала каждой личности.

Важное место в развитии интеллектуального потенциала в системе управления

персоналом принадлежит системам обучения. Несмотря на то что начиная с 2008 г. наблюдается тенденция к увеличению масштабов профессионального обучения персонала, существенных изменений в ситуации в настоящий момент не происходит [12].

На рис. 1 представлены данные о количественных аспектах повышения квалификации работников всего и руководителей в том числе в 2006-2011 гг. Из рис. 1 видно, что с 2009 г., для которого были характерны кризисные явления, затронувшие все сферы хозяйственной деятельности, наблюдается незначительный рост анализируемых показателей, составивший 2,1%. В частности, если в 2009 г. повышение квалификации руководителей составляло 13% от общего количества обученного персонала, то в 2011 г. – 15,1%.

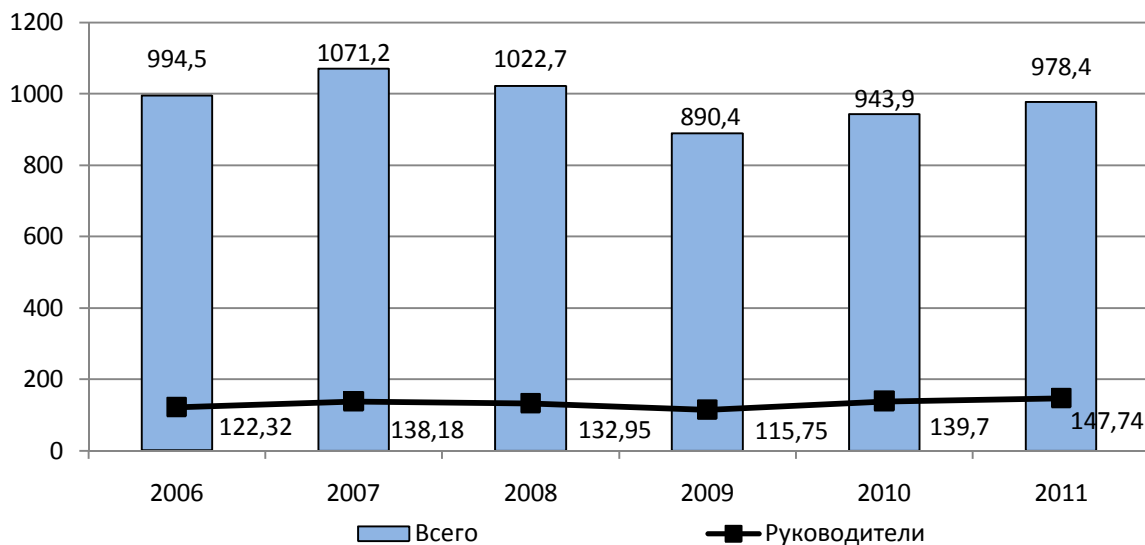


Рис. 1. Подготовка и повышение квалификации работников всего и руководителей в том числе в Украине в 2006-2011 гг. [12]

Данные о количественных аспектах повышения квалификации работников всего и профессионалов в том числе в 2006-

2011 гг. представлены на рис. 2, из которого следует, что на протяжении рассматриваемого периода также наблюдался незначитель-

ный рост анализируемых показателей, повышение квалификации профессионалов в 2006 г. составляло 41,8% от общего количе-

ства обученного персонала, а в 2011 г. – 45,8% [12].

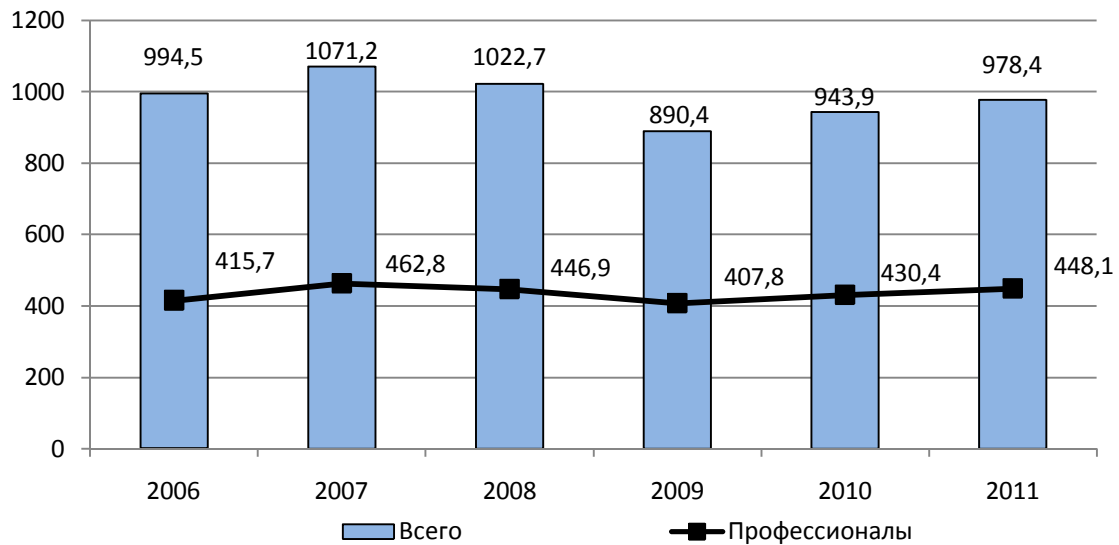


Рис. 2. Подготовка и повышение квалификации работников всего и профессионалов в том числе в Украине в 2006-2011 гг. [12]

Таким образом, анализ статистических данных свидетельствует о нестабильной ситуации в Украине в области развития интеллектуального потенциала, что влечет за собой ряд негативных последствий, в частности не позволяет выдвинуть работника в центр воспроизводственного процесса, повысить заинтересованность работодателей и нанимаемых работников относительно развития персонала предприятий, превратить обучение и развитие персонала в важнейшую функцию управления.

В современных условиях на большинстве предприятий отсутствует необходимое и качественное нормативно-правовое, информационное и учебно-методическое обеспечение процессов обучения персонала, что не позволяет придать обучению системный и планомерный характер. Зачастую организация процесса обучения происходит лишь в случае срочной потребности, что связано с отсутствием функций по отслеживанию появления новых знаний.

Следует отметить, что для управления персоналом значительного числа отечественных предприятий характерен ряд недостатков, связанных с отсутствием регулярного менеджмента в сфере управления и разви-

тия персонала, что способствует появлению существенных потерь временных и материальных ресурсов в данной сфере; недооценкой руководством важности функций развития персонала и его интеллектуального потенциала; отсутствием среднесрочных и долгосрочных стратегий кадрового развития; эпизодическим характером форматов взаимодействия сотрудников подразделений управления и развития персонала, руководства предприятия и структурных подразделений; отсутствием механизмов анализа эффективности реализации функций по развитию персонала и его интеллектуального потенциала.

Кроме того, проблемы подготовки профессиональных работников, обладающие компетенциями, которые наиболее точно соответствовали бы требованиям производства и управления, сохраняют свою актуальность уже длительное время.

Отмеченное свидетельствует о необходимости создания и внедрения в практику новых эффективных и надежных подходов и методов регулирования в сфере управления и развития персонала. Ввиду этого разработка системы регламентной поддержки управления персоналом и его интеллектуального по-

тенциала для обеспечения эффективного формирования, развития и обучения персонала предприятий на основе применения комплекса взаимосвязанных регламентов является важной задачей для отечественных предприятий.

Проблемам регламентации и стандартизации в области управления персоналом и его интеллектуального потенциала посвящены работы ряда ученых, в частности Ю.А. Лунева [6], С.А. Рассказовой-Николаевой [5], С.В. Шебека [5, 14-15], Э.А. Смирнова [11], С.В. Рубцова [9-10] и др. Отмеченные работы рассматривают отдельные современные методы регламентации, стандартизации, обобщают знания в данной сфере. Однако сложность поставленной проблемы заключается в отсутствии комплексного подхода к моделированию регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала персонала предприятия, что предопределило актуальность данного исследования.

Целью статьи является разработка концептуальной модели регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала персонала предприятия, что обеспечит создание комплексной системы и инфраструктуры обучения и развития персонала и позволит сократить затраты на их функционирование.

Необходимо отметить, что совокупность правил, определяющих порядок работы определенного объекта, рассматривается как *регламент* [11]. Под процессом регламентной поддержки будем понимать установление правил (регламентов), определяющих порядок деятельности.

Базируясь на идеях системного подхода, введем понятие *системы регламентной поддержки* управления персоналом предприятия и его интеллектуального потенциала как комплекта регламентирующих документов, взаимосвязанных между собой и описывающих регламенты выполнения бизнес-процессов по управлению и развитию персонала [5, 7]. Необходимо подчеркнуть, что обеспечение системы управления предприятием и персоналом эффективными регламентирующими документами является основополагающей технологией *регулярного менеджмента* [1, 9, 10].

Следует отметить, что значение регламентации для предприятий состоит в том, что она обеспечивает потенциальное повы-

шение интенсивности обрабатываемых информационных потоков, которые не требуют прямого контроля со стороны руководителей различных уровней. Таким образом, в конечном счете использование регламентации снижает затраты на управление. При этом сущность регламентации состоит в организации многократного использования необходимых знаний в практической деятельности предприятий.

По мнению специалистов, изучение регламентации актуально в двух аспектах. Первый аспект связан с необходимостью поиска, отбора новых знаний в виде методов, процедур для применения в деятельности персонала. Второй аспект предполагает определение и обоснование эффективных способов внедрения методов регламентации.

Как следует из опыта, закрепление регламентов деятельности в специально разработанных документах нецелесообразно в небольших компаниях, где численность сотрудников позволяет руководителю непосредственно контролировать деятельность всех сотрудников, так как стоимость создания комплекта регламентирующих документов может превысить эффект от их внедрения.

Ряд специалистов [6, 9, 14] считают, что разработку системы регламентной поддержки управления целесообразно осуществлять при наличии стабильных бизнес-процессов на предприятии. Для предприятий, не имеющих циклических, формализованных бизнес-процессов, такая работа неэффективна, поскольку не сможет приносить желаемого эффекта из-за новизны каждого нового проекта. Как правило, стабильно выполняют определенный набор бизнес-процессов крупные предприятия, для которых разработка процессов и документов регламентации является обязательным условием эффективной работы.

При этом наиболее эффективным вариантом использования регламентов выступает последовательная разработка полного комплекта взаимосвязанных между собой регламентирующих документов, который обеспечит быстрый поиск необходимой информации, возможность поддержания всех документов в непротиворечивом актуальном состоянии [14]. Отмеченные положения в полной мере могут быть отнесены к системе регламентной поддержки развития интеллек-

туального потенциала персонала предприятия.

Учитывая вышесказанное и принципиальную возможность перевода системы регламентной поддержки управления и развития персонала и его интеллектуального потенциала в различные состояния посредством выбора адекватных управляющих воздействий и доведения ее до уровня практической реализации, целесообразно рассмотреть систему регламентной поддержки как объект управления. В связи с этим предлагается решить ряд теоретических задач.

Первая задача заключается в оценке текущего состояния системы. Для оценки изменения состояния системы регламентной поддержки необходимо выделить множество параметров $Z_\psi, \psi \in N$. Выделенные множества с определенной точки зрения достаточно полно характеризуют данный объект управления, тем самым определено ψ – мерное пространство состояний, в которых может находиться система регламентной поддержки. Для решения описанной проблемы оценивания предлагается характеризовать любое состояние системы регламентной поддержки набором числовых значений каждого параметра и отображать в пространстве состояний некоторой изображающей точкой $(\zeta_1, \dots, \zeta_\psi), \psi \in N$ [13]. Дать единую формальную схему выбора параметров, которые необходимо вводить в набор $(\zeta_1, \dots, \zeta_\psi)$, практически невозможно, так как для конкретной исследуемой системы регламентной поддержки управления они могут быть различны. Так, в момент времени t_0 система регламентной поддержки задается как группа величин $S^0 = \langle \zeta_1^0, \dots, \zeta_\psi^0 \rangle, S^0 \in S$, где S – множество состояний системы регламентной поддержки, однозначно описывающих текущее состояние системы, с точки зрения выбранной методологии анализа. Отметим, что каждая из величин ζ характеризует конкретное качество или набор качеств, определяющее состояния системы регламентной поддержки. При этом рассматриваемая группа величин должна быть задана так, чтобы для любых двух альтернативных состояний S^1 и S^2 было возможным определить их сравнительную предпочтительность, т.е. ли-

бо S^1 лучше S^2 ($S^1 > S^2$), либо S^2 лучше S^1 ($S^2 > S^1$), либо S^1 и S^2 одинаково хороши ($S^1 \sim S^2$). Тем самым исключается случай, когда S^1 и S^2 несравнимы по предпочтению с точки зрения информационных потребностей и экономических возможностей предприятия и ввиду этого ограниченности бюджета системы управления персоналом. Таким образом, следует отметить, что в случае обеспечения описанного требования хотя бы одна из величин ζ должна позволять перейти к построению функции полезности $p(S)$, например, на основе применения экспертных процедур.

Учитывая сложность оцениваемого объекта, а также важность определения текущего состояния системы регламентной поддержки управления и развития персонала и его интеллектуального потенциала для последующей разработки программы действий с целью совершенствования в рамках данной модели, предлагается выделить самостоятельный контур описания объекта исследования в качестве первоначального этапа анализа и развития системы регламентной поддержки [2-4]. Следует отметить, что дать единую формальную схему выбора параметров оценки не представляется возможным, так как для конкретной исследуемой системы регламентной поддержки они могут быть различны.

Вторая задача связана с определением цели управления системой регламентной поддержки управления и развития персонала и его интеллектуального потенциала, определяющей некоторое конечное состояние рассматриваемой системы.

Для этого проводится анализ и оценка не только системы регламентной поддержки, но и системы управления персоналом в целом, что позволяет определить в выбранном пространстве состояний точку $S^T = \langle \zeta_1^T, \dots, \zeta_\psi^T \rangle$ – требуемое состояние системы, наиболее полно отвечающее текущим информационным потребностям системы управления предприятием в целом и персоналом в частности.

Кроме того, в соответствии с текущим состоянием инновационного развития предприятия и прогнозами развития внутренней и внешней среды предприятия, характеризую-

шими увеличение информационных потребностей, а следовательно, и необходимость разработки регламентов, определяется $S^I = \langle \zeta_1^I, \dots, \zeta_\psi^I \rangle$ – целевое состояние системы регламентной поддержки управления и развития персонала и его интеллектуального потенциала, которое будет удовлетворять информационным потребностям системы управления персоналом в будущих периодах.

Необходимо учитывать, что целевое состояние системы должно разрабатываться на период, в течение которого внешние и внутренние факторы не потребуют развития системы регламентной поддержки управления персоналом и его интеллектуальным потенциалом. Эта идея выражена схематично на рис. 3.

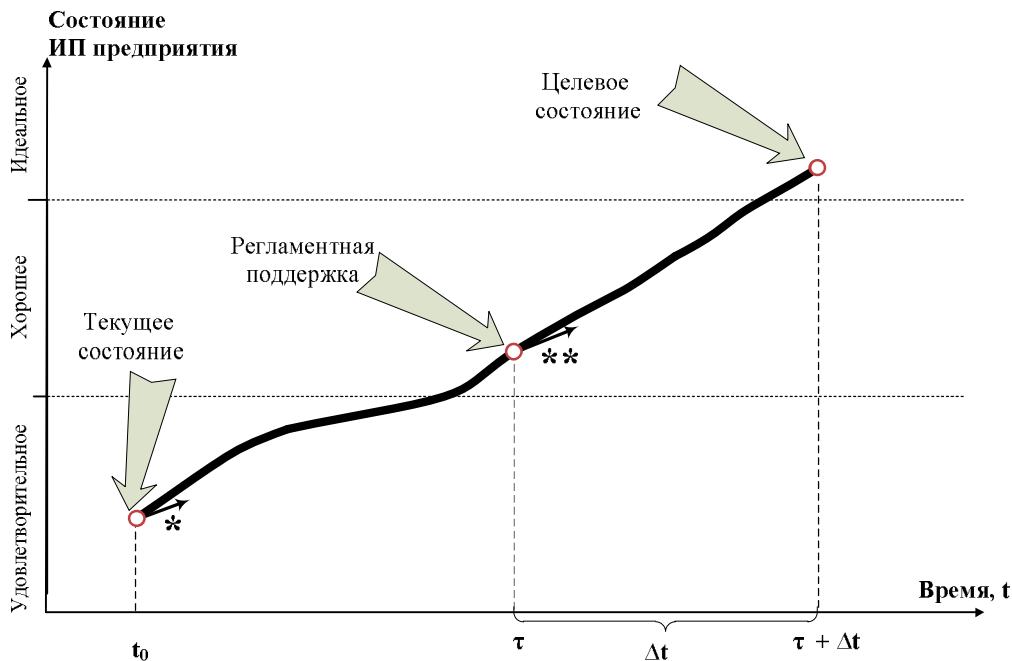


Рис. 3. Графическая модель системы регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала персонала предприятия как целеустремленной системы

Третья задача заключается в определении достижимости цели и формировании множества допустимых состояний. Экономический объект характеризуется наличием ограниченных объемов материальных, финансовых, трудовых ресурсов, которые должны обеспечить реализацию управляющих воздействий, направленных на достижение поставленных целей. С учетом ограничений определяется $S^* = \langle \zeta_1^*, \dots, \zeta_\psi^* \rangle$ – «образ» будущего состояния системы регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала персонала.

В силу недостаточности ресурсов ограничения могут быть заданы так, что невозможно не только осуществить переход из S^0

в окрестность точки S^I , но и в окрестность точки S^T .

Необходимо отметить, что в процессе моделирования системы регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала персонала множество допустимых состояний следует определять по формуле, которая имеет следующий вид:

$$\zeta_1^* \in [\zeta_1^0, \zeta_1^I], \dots, \zeta_\psi^* \in [\zeta_\psi^0, \zeta_\psi^I].$$

На основании сформулированных положений представим процесс моделирования системы регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала персонала предприятия в виде двух контуров (рис. 4).

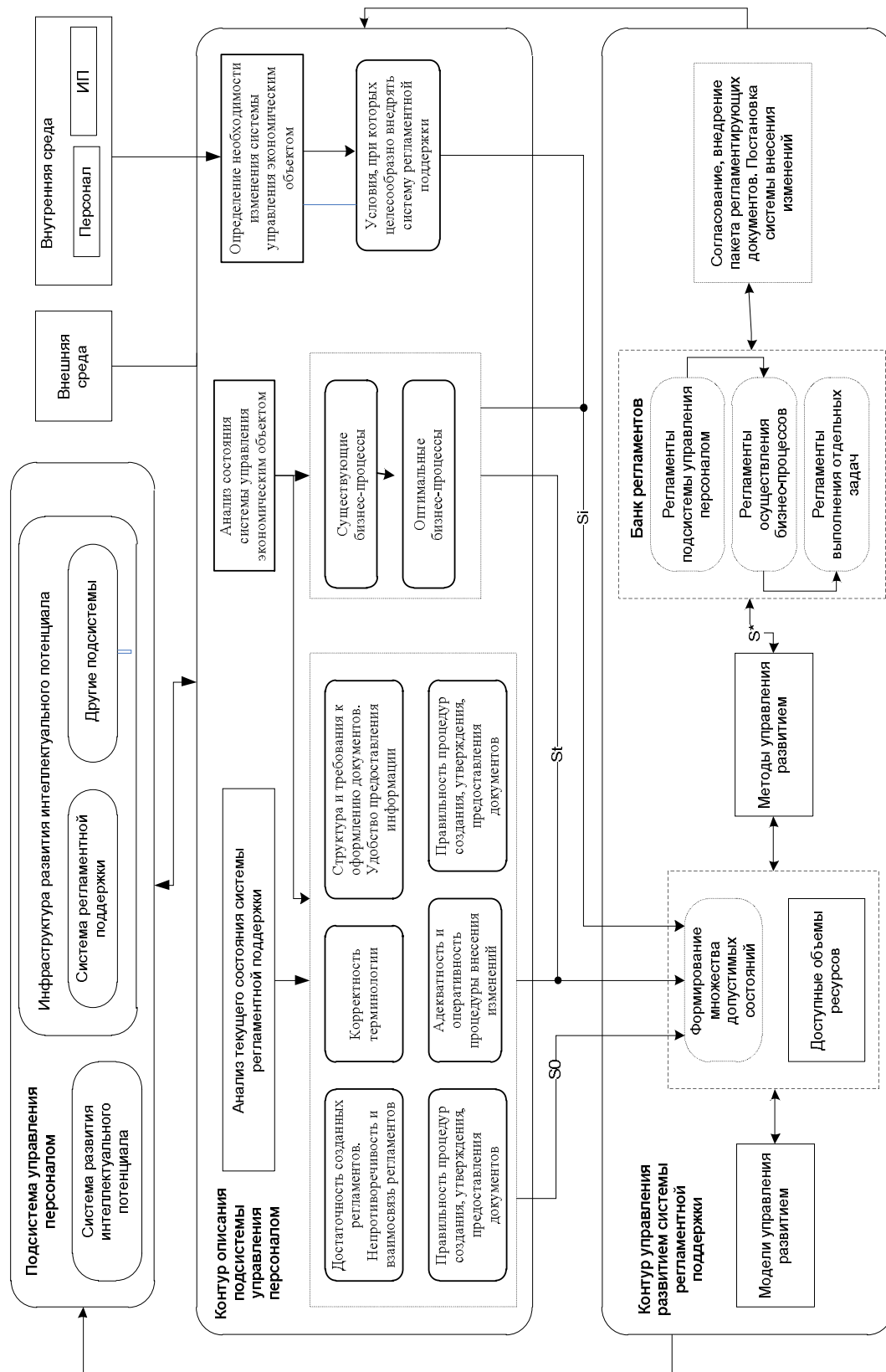


Рис. 4. Модель системы регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала персонала

Выделение контура *описания системы управления персоналом* обусловлено необходимостью проведения анализа как текущего состояния системы регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала, при этом элементы анализа определены в соответствии с источником [4], так и комплексного анализа состояния системы управления персоналом.

В рамках *контура управления развитием системы регламентной поддержки* на основе полученной информации и определенных S^0 , S^I , S^T , а также с учетом текущих ограничений на доступные ресурсы формируется множество допустимых состояний.

Предложенная концептуальная модель регламентной поддержки развития интеллектуального потенциала персонала предприятия обеспечила принципиальную возможность комплексного исследования и совершенствования системы регламентной поддержки с использованием формальных методов, процедур и критериев, а также позволила выявить структуру и основные взаимосвязи рассматриваемой системы.

Следует подчеркнуть, что в качестве обязательных элементов системы регламентной поддержки выступают:

положение об организации обучения на предприятии;

стандарты по видам обучения, в частности тренингового, дистанционного;

положение о системе внутреннего тренерства;

модели компетенций;

профессиональные стандарты;

механизмы оценки интеллектуального потенциала (описание каждого инструмента оценки, методические указания по использованию инструментов оценки с привязкой к компетенциям, методические указания по интерпретации результатов оценки по каждому отдельному инструменту и комплексу инструментов, формы документов для фиксации и представления результатов оценки);

описания должностей персонала с обязательным включением профиля компетенций должности;

механизмы оценки используемых методов и средств обучения и развития;
другие регламенты.

Дальнейшие исследования будут направлены на обоснование и выбор моделей и методов с целью создания методик, механизмов оптимального выполнения работ, являющихся основой регламентации, что позволит создать коллектив высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми компетенциями, и обеспечит в конечном счете повышение эффективности функционирования предприятия.

Литература

1. Гордеев М. Алгоритм внедрения управленческого абсолюта [Электронный ресурс] / М. Гордеев, М. Соболев. – Режим доступа: <http://www.i2g.ru>.

2. Гришанов Г.М. Исследование систем управления / Г.М. Гришанов, О.В. Павлов. – Самара: СГАУ, 2005. – 128 с.

3. Заложнев А.Ю. Внутрифирменное управление. Оптимизация процедур функционирования / А.Ю. Заложнев. – М.: ПМСОФТ, 2005. – 290 с.

4. Караваев А.П. Модели и методы управления составом активных систем / А.П. Караваев. – М.: ИПУ РАН, 2003. – 153 с.

5. Корпоративные стандарты: От концепции до инструкции / С.А. Рассказова-Николаева, С.В. Шебек. – М.: Книжный Мир, 2008. – 320 с.

6. Лунев Ю.А. Персонал в системе регулярного менеджмента [Электронный ресурс] / Ю.А. Лунев. – Режим доступа: <http://www.big-group.ru>.

7. Мишин С.П. Оптимальные иерархии управления в экономических системах / С.П. Мишин. – М.: ПМСОФТ, 2004. – 190 с.

8. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта [Электронный ресурс] / О.Д. Прянишникова, А.Н. Лейбович. – Режим доступа: // <http://www.vivakadry.com/100.htm>.

9. Рубцов С.В. Управление изменениями с помощью регламентации / С.В. Рубцов // Открытые системы. – 2005. – № 12. – С. 46-49.

10. Рубцов С.В. Целевое управление корпорациями [Электронный ресурс] / С.В. Рубцов. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru\rubtsov>, 2003.

11. Смирнов Э.А. Теория организации / Э.А. Смирнов. – М.: Инфра-М, 2003. – 248 с.

12. Статистичний щорічник України за 2010 рік / загальна ред. О.Г. Осауленка / Державний комітет статистики України. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2011. – 560 с.

13. Черных А. А. Концепция моделирования информационной инфраструктуры промышленного предприятия / А.А. Черных // Модели управления в рыночной экономике: (Сб. науч. тр.) / Общ. ред. и предисл.

Ю.Г. Лысенко. – Донецк: ДонНУ, 2005. – Вып. 8. – С. 289-300.

14. Шебек С. Зачем в стандартных ситуациях нестандартно ломать голову? [Электронный ресурс] / С. Шебек. – Режим доступа: <http://www.big.spb.ru>.

15. Шебек С. Практика разработки корпоративных стандартов [Электронный ресурс] / С. Шебек. – Режим доступа: <http://www.big.spb.ru>.

16. Регламентация системы управления персоналом [Электронный ресурс] // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 9. – Режим доступа к журн.: <http://www.hrm.incom.ua/content/view/372081/104>.

Представлена в редакцию 30.07.2012 г.