

УДК 658.3(075.8)
UDC 658.3(075.8)

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AND CREATIVE ECONOMY

Акунец В. П.
Akunets V. P.

Белорусский национальный технический университет
Belarusian National Technical University

Система управления персоналом предприятия предполагает применение различных методов управления – экономических, организационных, административных, социально-психологических, бюрократических. Однако, особое внимание в настоящее время необходимо обратить на идеологические и гуманитарные методы и найти оптимальный вариант их реализации.

The personnel management system of an enterprise involves the use of various management methods – economic, organizational, administrative, socio-psychological, bureaucratic. However, special attention currently needs to be paid to ideological and humanitarian methods and to find the best option for their implementation.

Современное состояние экономики Республики Беларусь характеризуется возрастанием роли государственного управления наукой, производством и технологиями. Роль государства, как главного субъекта, в переходный период не уменьшается, а возрастает. В связи с новыми рыночными условиями производственной деятельности возрастают требования, предъявляемые к персоналу предприятий. От персонала требуется постоянное развитие и инновационные подходы при принятии управленческих решений.

Креативное управление основано на индивидуальных знаниях и предполагает наличие людей, способных к нетривиальному мышлению и неординарным действиям. Как правило, в производственных коллективах таких людей всегда не хватает. Производственный процесс на предприятиях достаточно жестко формализован типовыми технологическими процессами. Однако в настоящее время необходимо не только производить товары в соответствии со стандартами, но и обеспечить их реализацию в соответствии

с запросами потребителей. Для этого нужны инновационно активные специалисты. Инновационно активный специалист, как правило, берет на себя ответственность, обладает научным мировоззрением и креативностью и способен управлять собой с целью достижения не только личных интересов, но и целей коллектива предприятия

Особенностью современного состояния экономики в нашей стране является то, что экономика приобретает характер креативности. Креативная экономика направлена на дальнейшее развитие новых вариантов бизнеса. Креативность также и умение в необычном ключе рассмотреть и оригинально решить проблему, – это умение найти новую технологию, – это своего рода не стандартный подход в бизнесе. Есть два варианта развития креативности:

- первый, наиболее легкий предполагает зарядиться чужим креативом, то есть привлечь инноватора;

- второй, более трудный означает создать свое решение, свою новую технологию в соответствии с инвестированным капиталом, но проблема будет решена быстрее.

Второй вариант более тернистый, требует проведения большого количества научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок.

Чтобы реализовать второй вариант необходимо создать условия и создать систему развития персонала.

Следует отметить, что на многих предприятиях отсутствует целостная система развития персоналом. Как правило, решаются локальные задачи, связанные с повышением квалификации отдельных работников.

Система развития персоналом может быть сформирована по двум направлениям: первое – стихийное осознание отдельными работниками необходимости повысить свой уровень, и второе – целенаправленное планирование различных мероприятий. На крупных научно-производственных объединениях должен быть создан специальный отдел, который занимается поиском и анализом информации новых технологий. На предприятиях малого и среднего бизнеса, как правило, отсутствует научный подход к работе с зарубежными информационными источниками. Отдельные работники начинают самостоятельно участвовать в различных конкурсах и научно-практических конференциях, заниматься информационным поиском.

Сущность системы развития персонала заключается в том, чтобы коллектив представлял собой сплоченную команду специалистов, объединенных реализацией конкретной идеи. Например, наш электробус – лучший в мире. С этой целью с помощью идеологических методов можно изменить традиционные подходы к решению проблем, сформировать определенное научное мировоззрение сотрудников, найти креативное решение.

Мировоззрение персонала необходимо формировать в соответствии с глобальной рыночной стратегией предприятия.

На рис. 1 приведена общая схема взаимосвязи гуманитарных методов управления персоналом.

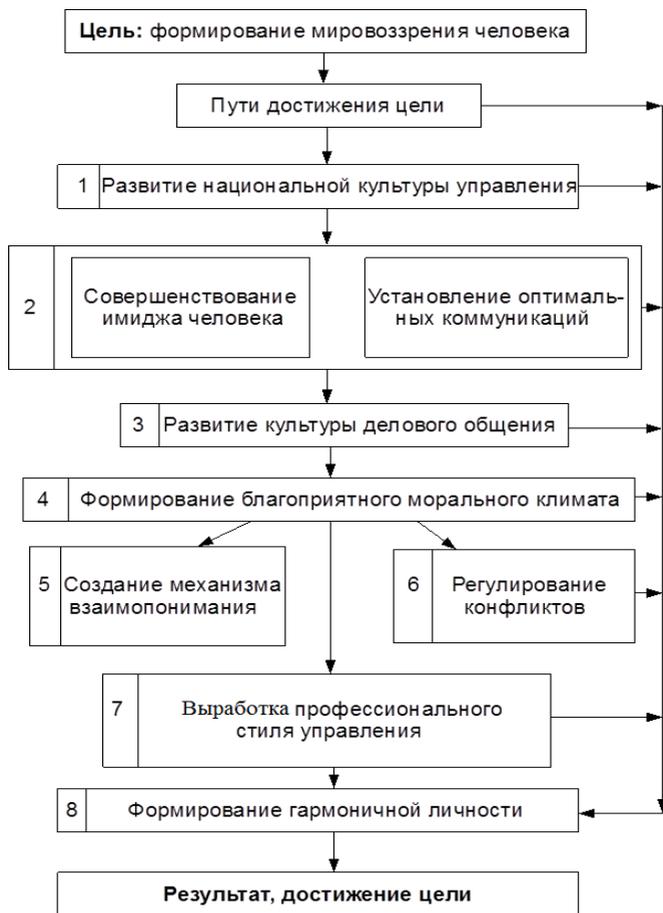


Рис. 1. Блок-схема реализации гуманитарных методов управления

В Республике Беларусь можно сформулировать определенные идеи, позволяющие ускорить темпы роста экономики. Одной из таких идей может быть разработка оптимальной системы производственных нормативов на предприятии и их соответствие социальным нормам и нормативам. Под социальными нормами понимаются такие показатели как средняя заработная плата, бюджет прожиточного минимума и др. В плановой экономике между

экономическими показателями, производственными параметрами и социальными нормами сложились определенные пропорции.

При формировании рыночных отношений в системе производственных нормативов возникли диспропорции. Особенно сложное положение сложилось в подсистеме трудовых нормативов и нормативов заработной платы. Следствием игнорирования этой проблемы является относительное снижение покупательной способности потребителей. Идея заключается в том, чтобы усовершенствовать систему производственных нормативов, исследовать пропорции между экономическими показателями в новых реалиях с учетом опыта других стран.

Идеология на уровне производственного предприятия – это своеобразная система правовых, нравственных, социальных и других категорий, выражающих интересы и потребности руководства предприятия. Большой интерес вызывают идеи, высказанные Г. Фордом, – дать людям дешевый, доступный автомобиль: «... мы в состоянии снизить цену на наш продукт в соответствии с покупательной способностью». Для того чтобы реализовать эту идею, Форду пришлось выработать целый комплекс своеобразных принципов, методов и приемов.

Идеология обслуживает и защищает интересы руководителей, т. е. узкого круга лиц. К руководству приходят новые люди, формируются другие взгляды и ценности, возникают другие идеи, вырастают новые лидеры. В связи с этим возникает необходимость совершенствования идеологических методов как одного из инструментов реализации новой экономической политики. К идеологическим методам управления относятся:

- метод предварительной проработки идеи;
- метод формирования традиций;
- метод личного примера и убеждения;
- метод агитации и пропаганды;
- метод дипломатии и переговоров;
- метод советов и совещаний.

Целью корпоративного менеджмента является формирование искренней, сознательной, обостренной, особо выделяемой в сознании человека высокой ответственности за цели фирмы. Для этого все сотрудники должны правильно понимать основные идеи управления фирмой.

Большой вклад в развитие идеологических методов управления внесли японские ученые К. Мацусита и Х. Иосихара. Все перечисленные методы управления широко применяются на японских предприятиях. В результате широкого применения на этих предприятиях метода формирования традиций возникла так называемая система «пожизненного найма» Гарантия занятости персонала и создание обстановки доверия приводят к стабильности

трудовых ресурсов и уменьшению текучести кадров. Стабильность укрепляет чувство корпоративной общности. Наблюдается гармония в отношениях сотрудников и руководства.

Идеологические методы управления, применяемые на предприятиях Японии, имеют следующие характерные признаки:

1. *Гласность и ценности корпорации.* Японская система управления нацелена на создание для всех работников фирмы условий понимания корпоративных ценностей, таких как приоритет качественного обслуживания.

2. *Управление, основанное на реальной информации.* Собирается вся информация об участвующих в производстве товаров сотрудниках, кто какой узел делает. В результате выявляются не только виновные за неисправность, но и причины неисправности.

3. *Управление, ориентированное на качество.* Идея производства качественных изделий не нова, но в Японии она реализована на практике, потому что этой идеей проникнуты все сотрудники.

4. *Постоянное присутствие руководства на производстве.* С целью повышения оперативности управления японцы размещают управляющий персонал прямо в производственных помещениях.

5. *Поддержание чистоты и порядка.* Существенными факторами, обеспечивающими качество японских товаров, являются чистота и порядок на производстве.

Перечисленные пять простых признаков позволяют реализовать на практике идеологические методы управления в рамках конкретного предприятия.

Под системой производственных нормативов понимается комплекс норм, нормативов и показателей, регламентирующих использование ресурсов для производства продукции или оказания услуг, с использованием инструментов мотивации.

В условиях рыночных отношений первостепенное значение приобретают нормативы времени, особенно основной их них – норматив длительности цикла реализации продукции. Следует отметить, что не на каждом предприятии уделяют должное внимание исследованиям влияния фактора времени на результаты деятельности предприятия. В настоящее время действие фактора времени нельзя сводить только к элементарным формулам определения нормативов длительности производственного цикла, а затем оправдываться сроком реализации продукции. Необходимо опережать рост потребностей не только потребителя, но и своих конкурентов. Потребитель не должен оплачивать издержки производителя от устаревших технологий.

Ключевой целью системы развития персонала является повышение профессионального уровня не отдельных работников, а повышение конкурентоспособности предприятия. Единой, общепринятой методики определения

профессионального уровня персонала не существует каждый руководитель применяет свои критерии оценки профессионального уровня персонала.

Определить профессиональный уровень персонала можно с помощью расчетов показателя оценки личных и профессиональных качеств работника (Π).

Для определения показателя (Π) производится оценка проявления каждого из признаков с учетом их удельной значимости, определяемой экспертным путем, отдельно для руководителей и специалистов.

Каждый признак профессиональных и личных качеств (для руководителей $n = 5$, для специалистов $n = 6$) имеет 3 уровня проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения. При соответствии конкретного признака среднему уровню его количественная оценка $a_{ij} = 1,0$, ниже среднего $a_{ij} = 0,75$, выше среднего $a_{ij} = 1,25$.

Оценка всей совокупности признаков производится путем суммирования оценок признаков, умноженных на их удельную значимость:

$$\Pi = \sum_{i=1}^n a_{ij} \cdot x_i,$$

где n – количество признаков;

i – порядковый номер признака;

j – уровень проявления признака;

a_{ij} – количественная мера признака у работника;

x_i – удельная значимость признака в общей оценке.

Таким образом, показатели личных и профессиональных качеств работника являются важнейшими нормативами персонала, влияющими на морально-психологический климат коллектива. Отдельно производятся расчеты оценки уровня квалификации работников. В отдельных случаях производятся расчеты оценки сложности выполняемых работ, а также оценки признаков, определяющих результаты труда. В конечном счете производится расчет комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников. Все эти расчеты необходимы для определенного вклада каждого специалиста в результаты производственной деятельности предприятия и учета размеров вознаграждения за труд.

Креативная экономика – это современное направление развития производственной деятельности предприятий. В настоящее время от предприятий требуется обеспечить мировой уровень производства продукции, причем речь идет как о количественных, так и о качественных показателях.

Для достижения глобальных целей предприятий, создания соответствующей конкурентоспособной продукции к персоналу предприятий предъявляются повышенные требования.

Научной новизной данной публикации являются:

1. Постановка задачи о создании научно-обоснованной системы развития персонала предприятия.
2. Концепция гуманитарного направления воздействия на персонал, основана на применении идеологических методов управления.
3. Постановка задачи о формировании научного мировоззрения сотрудников, понимании необходимости разработки новых технологий, креативных подходов к решению проблем.

Система развития персонала предприятия – это сложная многогранная система воздействия на персонал, направленная на повышение профессионального уровня всего коллектива и выход предприятия как производственной системы на качественно новый уровень.

Литература

1. Арутюнов, В. В. Управление персоналом: учеб. пособие / В. В. Арутюнов, И. В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2012. – 448 с.
2. Бабосов, Е. М. Инновационные устремления / Е. М. Бабосов // Белорусская думка. – 2017. – № 12. – С. 39–43.
3. Бебяцкая, Т. Н. Электронная экономика: теория, методология, системный анализ / Т. Н. Бебяцкая. – Минск: БГУИР, 2017. – 284 с.
4. Данильченко, А. В. Креативная экономика как высшая форма развития постиндустриального общества / А. В. Данильченко, Е. В. Бертош, Док Хи О // Сборник научных статей «Экономическая наука сегодня». – Минск: БНТУ, 2017. – С. 16–25.