

УДК 331.1+108.26:664

АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Белик В. Д.

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация

E-mail: vadimbelik78@mail.ru

Формирование адекватной системы управления персоналом в сфере пищевой промышленности становится одним из важнейших факторных детерминантов обеспечения экономической стабильности, повышения конкурентоспособности продукции и устойчивого развития деятельности хозяйственных формирований этой отрасли экономики регионов страны, остается актуальной проблематикой, которая нуждается в систематическом исследовании и переосмыслении основ ее реализации. Поэтому в настоящей статье рассмотрены теоретические аспекты формирования и устойчивого развития системы управления персоналом и обобщены аспекты ее эффективного функционирования. Для этого выяснены основные цели, функции, принципы и факторы, влияющие на систему управления персоналом.

Разработаны теоретико-практические положения и рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом пищевой промышленности, которые определяют условия и возможности повышения их адаптивной и аллокативной эффективности и обеспечивают конкурентоспособность продукции всех направлений их деятельности. Установлено, что создание новых звеньев отрасли пищевой промышленности позволит расширить круг функциональных интересов кадровой службы и перейти к разработке стратегии управления персоналом, системы мотивации и стимулирования, исследования рынка труда. Систематизирован авторский подход к установлению направления деятельности и особенности развития системы управления персоналом предприятий подотрасли пищевой промышленности.

Ключевые слова: персонал, аспекты управления персоналом, организация управления, система управления трудовым потенциалом, человеческие ресурсы, особенности развития персонала, предприятия пищевой промышленности.

ВВЕДЕНИЕ

Результативное функционирование предприятия находится в прямой зависимости от степени обеспечения его адекватным и качественным кадровым потенциалом, который соответствует современным требованиям. Кроме того, этот процесс должен обеспечиваться системой крепкого научного фундамента, с учетом сегодняшних тенденций в различных сферах отраслей деятельности. Управление персоналом – одна из основных функций предприятий (организаций) пищевой промышленности. В современных условиях оно оказывается критическим фактором, определяющим уровень успеха или неудачи функционирования предприятий. Система управления персоналом необходима не только для предприятий, но, прежде всего, для их работников. Именно это повышает интерес в исследовании проблематики управления персоналом многих исследователей, таких как Андрианова Е. Г. [1], Бевзюк Е. А. [2], Бобкова Н. Г. [3], Верна В. В. [4], Егоршин А. П. [5], Лабанкова Е. П. [8], Ферару Г. С. [11] и др.

Отдавая должное научным работкам этих авторов по этой проблематике, следует заметить, что исследование теоретических аспектов развития системы

управления персоналом современного предприятия носит несистемный характер, отсутствует единая концепция в системе взглядов на решение этой проблемы. Разработки по этой проблематике слабо согласуются между научными учреждениями и отдельными исследователями.

Целью данной статьи является обобщение теоретических аспектов развития системы управления персоналом современного предприятия и процессов создания и совершенствования структурных элементов данной системы.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Долгое время само понятие «управление персоналом» в отечественной управленческой практике отсутствовало, хотя в системе управления каждой организации существовала подсистема управления кадрами и социального развития коллектива. Однако роль их в системе управления персоналом была и остается пока еще не значительной, а деятельность имеет преимущественно формальный характер. Основную часть работы по управлению персоналом выполняют преимущественно линейные руководители, которые зачастую недостаточно подготовлены к этой деятельности и не получают при этом необходимой консультативной и методической помощи.

«Неразвитость кадровых служб, неподготовленность руководителей к управлению персоналом приводит к негативным последствиям для деятельности каждой организации, тормозит процесс их дальнейшего развития. Стоит отметить, что управление персоналом является элементом социального управления, под которым традиционно понимается управление людьми и их коллективами» [1].

«В наиболее общем виде экономической науке система управления определяется как деятельность субъекта, выражающаяся в целенаправленном, организующем воздействии на объект управления, осуществляется с целью приведения последнего в желаемое для субъекта состояние» [8].

В наших исследованиях обобщены теоретические основы функций и принципов управления персоналом пищевых предприятий. В этом контексте мы выделяем общую позицию, с которой данная проблема – управление персоналом – это экономическая категория, которая связана не только с оборотом на предприятии средств, но и с трансформационными процессами смены персонала. «Вследствие таких характерных черт, как отсутствие физических измерителей объема работы, значительной сложности, динамичности содержания, повышенной ответственности за принятые решения, необходимости частых контактов с другими рабочими и постоянным повышением квалификации в течение длительного времени структуры управления предприятия и численность управленческого персонала никакими концепциями не регламентировались» [3].

Деятельность управления персоналом может быть охарактеризована конкретным перечнем составляющих ее функций, которые распределены нами по девяти группам (табл. 1, 2). Недостатком предыдущих теорий было то, что их представители, при широком круге изучаемых вопросов, сосредоточивали внимание на элементах управления и не рассматривали эффективность управления как

результат взаимодействия всех его элементов.

Инвариантная модель системного подхода включает в себя следующие компоненты:

- система, представляющая некоторую целостность, состоящая из взаимозависимых частей;
- предприятие, которое представляет собой открытую систему, то есть она взаимодействует с внешней средой;
- важным понятием системы является подсистема, которой на предприятии могут быть, например, отделы.

При этом системный подход является важнейшим звеном в инфраструктуре менеджмента предприятия и включает в себя широкий спектр элементов.

Инфраструктура менеджмента как подсистема выделяется среди других видов традиционной классификации, создает отдельную ветку связей различных сфер. Она обеспечивает информационными коммуникациями для создания условий функционирования системы управления персоналом [2]. Наряду с требованиями к менеджеру любого уровня важнейшим из них является умение управлять людьми. Касаясь содержания работы менеджера, можно выделить 10 ролей руководителя. Их можно классифицировать в рамках трех больших групп: межличностные роли, информационные роли и роли по принятию решений. Нарастающая интеллектуализация труда требует длительной подготовки производственного персонала, неизбежно приводит к резкому увеличению возраста трудовых ресурсов и, следовательно, к естественному снижению интегрального показателя специальных знаний [10].

Содержание работы специалиста по персоналу зависит от уровня предприятия и численного состава соответствующего подразделения. Чем больше численность персонала, тем больше возможностей для узкой специализации, более глубокого разделения труда между работниками и их специализации на выполнении одной функции или функциональной группы (табл. 1).

Однако важно обозначить весь перечень задач этого специалиста. К основным задачам специалиста по персоналу в современной экономике и менеджменте можно отнести следующие: установление уровня потребности в персонале и источниках ее покрытия; оформление трудовых договоров и ведение учета личных дел работников; оценка результатов трудовой деятельности работников; организация системы коммуникации; разработка эффективной системы трудовой мотивации.

В. В. Верна к основным принципам формирования механизма мотивации относит: использование комплекса одновременно стимулов, влияющих на человека в процессе труда; соответствие использованных стимулов особенностям мотивационной структуры работников предприятий; взаимоувязку целей предприятия и приоритетных деловых качеств [4].

При соблюдении профессиональной этики необходимо учитывать следующие нормы: точность; беспристрастность; конфиденциальность.

Таблица 1

Требования, предлагаемых работодателями к специалистам по управлению персоналом

| Профессиональные качества | Персональные качества |
|--|--|
| опыт работы по специальности | здоровые амбиции |
| умение грамотно подбирать персонал | мощные лидерские качества |
| знание различных технологий адаптации и развития персонала | высокая самостоятельность и инициативность (активность) |
| знание законов аттестации и кадрового делопроизводства | стремление и готовность к профессиональному росту |
| умение разрабатывать стратегию в области управления персоналом, систему мотивации персонала, должностные инструкции и регламентирующие документы | нацеленность на результат; подчеркнутая доброжелательность по отношению к коллегам и соискателей вакансий |
| умение организовать обучение и тренинги | аналитический ум, системность мышления |
| соблюдение профессионального этикета (соответствие этическим нормам), правил организационного поведения и норм корпоративной культуры | дипломатичность и деликатность; осмотрительность в планах и действиях; стремление к систематизации информации; высокая адаптивность, толерантность |
| умение осуществлять корпоративные и социальные меры, любые переговоры | тщательность; мобильность; высокая работоспособность |
| организаторские способности, в частности, умение правильно организовать управление персоналом | высокая коммуникабельность, умение слышать других людей и в то же время влиять на них, навыки убеждения |
| навыки создания благоприятного психологического климата в коллективе | креативность, умение нетривиально подходить к решению любой задачи |
| опыт заключения договоров с рекрутинговыми компаниями | ответственность за принятые решения и организованность |

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования

Структуру затрат времени специалиста по персоналу можно представить следующим образом: решение штатных проблем мотивации, социальная поддержка, компенсации; взаимодействие с кадровыми структурами других предприятий, агентствами по трудоустройству, переговоры; обучение, повышение квалификации, переобучение; трудовые, межличностные отношения. В новых условиях у специалиста по персоналу появляются новые роли (рис. 1).

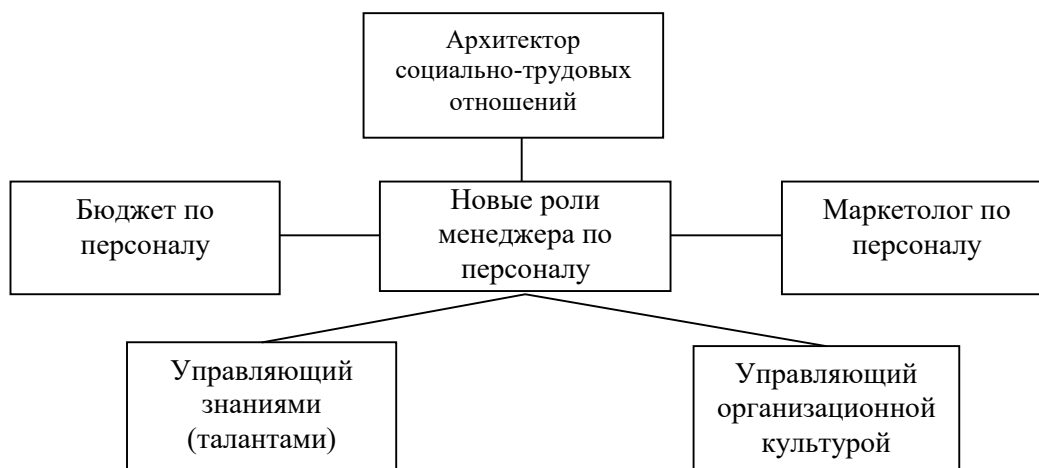


Рисунок 1. Новые роли современного специалиста по персоналу

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования

«Рабочие являются массовыми по численности работниками предприятия, использующие для своей работы основную долю активных производственных фондов и производственные запасы, выполняют (решающие) окончательно сформулированные производственные, транспортные, складские, ремонтно-восстановительные задачи; производят готовую продукцию. В. И. Лихацкий отмечает, что экономический аспект управления мотивацией труда базируется на использовании мер по учету: стажа работы, профессионализма, пунктуальности, качества выполнения должностных обязанностей, организации культурных мероприятий, участия в соревнованиях, учете вредных условий труда» [9].

Взаимодействие персонала сдерживается наличием барьеров, которые не учитывают влияние человеческого фактора на эффективность решения проблем.

Мы согласны с Андриановой Е. Г. в том, что основой концепции управления является человеческий фактор. В связи с этим особое значение приобретает такая составляющая менеджмента, как культура управления, действующая во внешней и внутренней средах, которая определяет поведение и взаимоотношения в социальной среде [1].

Нельзя не согласиться с Бобковой Н. Г. в том, что интеллектуальный капитал не может быть отделен от физического капитала. Его можно приобрести или продать только в составе всего предприятия [3]. Несмотря на вышеизложенное, элементы взаимодействия в процессе управления персоналом бессмысленно и ошибочно рассматривать отдельно на организационном или межличностном уровне. В первом случае, во-первых, не учитываются конкретные участники взаимодействия, а во-вторых, выбор различных сочетаний этих участников вызывается различиями между взаимодействиями. С другой стороны, взаимодействие на предприятии и вне его не одинаково. С эволюцией взаимодействия элементов системы управления персоналом тесно связан вопрос классификации (табл. 2).

Таблица 2

Классификация взаимодействия элементов системы управления персоналом

| Группы признаков взаимодействия и их содержание | Типы взаимодействия |
|--|--|
| Ответственность участников взаимодействия | Интегрально-ответственное с солидарной ответственностью; дифференциально-ответственное с субсидиарной ответственностью |
| пространственная опосредованность | Непосредственные взаимодействия на рабочем месте; опосредованные взаимодействия вне рабочего места |
| Обязательность подчинения руководителя системе управления персоналом | Функциональные (совещательные), линейные (распорядительные) |
| Момент протекания при отрицательном восприятии взаимодействия | Конфликтная (конфликт), кризисная (кризис) |
| Результат для участников взаимодействия | Дерзкое желаемое поведение; дерзкое нежелательное поведение |
| Частная направленность | Социально-экономическая; социально-психологическая; образовательно-активное (тренинги); образовательно-пассивная (семинары); организационно-пространственная; организационно-временная |
| Направленность мнений участников | Адаптационная (партнерство, кооперация, приспособления), оппозиционная (противоборство, конкуренция, соревнование, соперничество) |
| Соответствие функциональным правам и обязанностям (содержания документации, регламентирующей взаимодействие) | Правомерное (законная, разрешенная), неправомерное (противозаконная, запрещенная), нерегламентированная |
| Общая (функциональная) направленность | Мотивационная; организационная; аттестационная; образовательная; квалификационная |
| Содержательное отражение сторон системы управления и содержание решаемых задач | Социально-психологическая; экономическая; организационная; информационно-технологическая; правовая |
| Субъектная опосредованность | Субъектно-объектная (не опосредованное общим объектом воздействия – работниками) субъектно-субъектная (опосредованная общим объектом воздействия – работниками) |

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования

Эти формы могут быть слабыми или крепкими, устойчивыми или неустойчивыми. Аргументированные, сознательные, словесные доказательства своих идей, мыслей, поступков является одним из уровней взаимодействия людей. Взаимодействие, которое приводит к желаемому поведению людей и достижению целей организации, отражает мотивацию руководителей, а взаимодействие, которое приводит к нежелательному поведению, является неэффективной деятельностью.

О. М. Исаева отмечает, что в современных условиях наиболее важным инструментом, обеспечивающим стабильность компании и повышение ее конкурентоспособности, являются мотивационные типы взаимодействия [7]. Е. П. Лабанкова отмечает, что для формирования управленческих воздействий необходимо с построенными имитационными моделями провести серию имитационных экспериментов. Для планирования имитационных экспериментов с моделью можно использовать основные положения планирования и обработки элементов взаимодействия [8]. В данный период времени для роста предприятия пищевой промышленности важно мобилизовать все творческие возможности и знания, которыми обладают все ее сотрудники. В отличие от других компонентов кадровая составляющая способна делать корректирующие воздействия (положительные или отрицательные) на другие факторы производственного процесса. Следовательно, наличие потенциальных возможностей персонала предприятия пищевой промышленности еще не определяет его готовность к осуществлению эффективной деятельности. В отличие от персонала традиционных предприятий персонал предприятий пищевой промышленности должен быть профессионально пригоден и мотивирован.

В. И. Лихацкий отмечает, что «интеллектуальный капитал относится к новым, более сложным формам капитала, обладает большим потенциалом социально-экономической активностью, своего рода вектором развития. Ему присущ высокий уровень развития по сравнению с уже известными функциональными формами поведения человека» [9].

«Необходимо повышение требований к квалификационным, личностным и психологическим качествам персонала предприятий пищевой промышленности. В условиях традиционного производства работники, как правило, выполняют технологическую работу, поэтому в современных условиях работнику приходится решать множество сложных, новых задач, требующих от него целенаправленных творческих усилий» [2].

«Нельзя не согласиться с Бевзюком Е. А. в том, что сущность понятия “качество трудового потенциала” на основе дедуктивного метода можно рассмотреть с помощью такой последовательности понятий: “качество жизнедеятельности” – “качество жизни” – “качество труда” – “качество рабочей силы” – “качество персонала” – “качество трудового потенциала”» [2].

«В качестве таких комплексных оценочных критериях персонала предприятий пищевой промышленности правомерно рассматривать два основных показателя – трудовой потенциал и конкурентоспособность. Для оптимизации трудового потенциала с целью достижения поставленных экономических целей недостаточно использовать только теоретический материал. Необходимо использовать

математический аппарат, который позволит принимать обоснованное решение» [10].

Н. Г. Бобкова отмечает, что «...основной целью достижения конкурентных преимуществ работников является максимальное обеспечение связи интересов предприятия и потребителей» [3]. Уровень конкурентоспособности работника предприятия пищевой промышленности является относительной характеристикой, получаемой при сравнении значений его показателей с оптимальными значениями, формирует стандарт конкурентоспособности предприятия пищевой промышленности. Основной задачей управления персоналом предприятий пищевой промышленности является не наращивание трудового потенциала, а обеспечение максимального соответствия совокупных характеристик работников требованиям рабочих мест. Исследованиями установлено, что стиль руководства формируется под взаимовлиянием трех факторов: характера руководителя, компетентности работников и ситуации, в которой находятся руководитель и работники.

Бевзюк Е. А. отмечает, что «эволюция различных форм управления персоналом изменила отношение к работникам предприятия, что повлияло на терминологию, заменив термин “рабочая сила” концепцией “трудовые ресурсы”, которая присуща любой общественной форме производства. Процесс управления персоналом – функция, направленная на обеспечение эффективного и непрерывного равновесия между наличием наемных работников и потребностями в них по численности» [2].

«Практическое решение проблем, связанных с необходимостью обеспечения существования предприятий не только сегодня, но и в перспективе зависит от степени освоения методологии и методов стратегического управления» [2, с. 123].

Стратегия управления персоналом предприятий пищевой промышленности должна отражать те цели и концепции, которых хотело бы достичь высшее руководство в течение длительного периода. Кадровая стратегия включает направления деятельности, наиболее актуальные для данного этапа развития предприятия пищевой промышленности. О. М. Исаева и Е. А. Припорова отмечают, что работа любого предприятия в современных условиях требует совершенствования методов формирования стратегических направлений деятельности развития.

«Для повышения качества работы, исключения внутренней конкуренции, анализа и обмена знаниями необходимо применять новые инструменты формирования стратегического развития» [7]. Структура компетенции является системой, которая динамично развивается, поэтому сложно к ней что-то добавить. Мы согласны с Т. М. Хвостенко, Н. Ю. Шеламковым в том, что «имидж является как объектом вложения средств, так и товаром, который увеличивает стоимость предприятий, повышает их значимость для формирования эффективных взаимоотношений как на внутреннем, так и на внешнем рынке» [12].

«Формирование стратегии является скорее искусством, чем наукой, что нельзя сказать относительно стратегического планирования. Диверсификация как средство повышения конкурентоспособности предприятий является особенно актуальной в условиях снижения платежеспособного спроса населения на многие виды товаров и услуг, что характерно для кризисного состояния экономики» [7].

Нельзя не согласиться с мнением Андрианова Е. Г., который считает, что «маркетинговые исследования выступают одним из начальных этапов персонал-

маркетинга, определяющим содержание мероприятий по его направлениям, а действенность их результатов определяет общую результативность информации» [1].

Однако это действие не всегда может дать полного желаемого результата, потому что за границей анализа остается скрытая часть компетенции. А. П. Егоршин отмечает, что «...формирование эффективной конкурентной среды является важнейшей составной частью проблемы трансформации экономической политики, имеет исключительное значение для обеспечения стратегических решений» [5]. Наиболее значительным отличием является текущая ситуация как в целом на предприятиях пищевой промышленности, так и в их структурных подразделениях, так как скорость изменений во внешней среде значительно возросла. «Поэтому в первую очередь необходимо выявить перечень проблем, которые мешают работникам кадровой службы эффективно справляться с изменениями в динамической внешней среде. Е. П. Лабанкова отмечает, что на данный момент существенно изменились условия, в которых развивается кадровая служба» [8].

«Главными резервами становятся лучшее использование кадров, оптимальное их распределение по рабочим местам, возрастание нагрузки на каждого члена коллектива в процессе оперативной и стратегической деятельности» [6]. Следует констатировать реальный факт для большинства предприятий пищевой промышленности: большинство тех, кто находится на управленческих должностях, подготовлены как профессиональные менеджеры, но не как лидеры. Г. С. Ферару отмечает, что «основной идеей аутсорсинга является выполнение производственных процессов предприятия-заказчика более эффективным способом (более качественно, за меньший срок, используя меньшие ресурсы и т. д.)» [10].

Реализация модели в процессе стратегического планирования и управления должна проходить поэтапно. Необходимо разработать концепцию и на ее основе – общую корпоративную стратегию, которая должна иметь экономическое содержание. Важнейший вопрос о принципах кадровой политики – это восприятие руководителями организации персонала, соотношение «объект – субъект» в контексте понятия «персонал».

Основными моментами в деле управления персоналом предприятия пищевой промышленности и его составляющими являются [5]:

- установление потребности в персонале;
- комплексный отбор и расстановка персонала;
- развитие персонала и поддержание его устойчивого социально-психологического состояния;
- влияние на мотивацию поведения;
- управление безопасностью персонала и т. п.

Отдельные наиболее весомые из перечисленных направлений будут рассмотрены в дальнейших наших исследованиях. По мнению Бевзюка Е. А., «в самом общем виде система работы с персоналом состоит из шести взаимосвязанных подсистем: кадровая политика; подбор персонала; его оценка; размещение; адаптация; обучение» [2].

«Некоторой спецификой характеризуется система управления персоналом современных предприятий с определенной долей государственной собственности.

Она обусловлена главным образом тем, что управление такими предприятиями приобретает отдельные черты государственного управления, под которым принято понимать специфическую деятельность государства, что находит выражение в функционировании его органов, которые непрерывно, планомерно и властно в правовых рамках влияют на общественную систему с целью ее усовершенствования в соответствии с государственными интересами» [7].

Специфика субъекта управления в сфере деятельности современных предприятий с долей государственной собственности влияет на особенности управления их персоналом. В управлении такими предприятиями учитываются публичные (общественные) интересы, что сказывается и на кадровой работе. Однако в широком смысле кадровая работа на любом современном предприятии имеет социальный характер. Этим обстоятельством объясняется особое внимание к разработке проблем управления персоналом и практического воплощения его современных форм.

ВЫВОДЫ

В проведенном исследовании установлено, что основу концепции управления персоналом организации в современных условиях составляет возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, которые решает организация. В современных условиях основным фактором конкурентоспособности предпринимательской структуры, ее жизнеспособности и процветания является качество персонала и его отношение к труду, то есть уровень профессионализма и творчества работников.

Список литературы

1. Андрианова Е. Г., Буланова Ю. В. Методы и программные средства специальной обработки данных аппаратно-программного комплекса управления человеческими ресурсами предприятия нова // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 22. С. 11.
2. Бевзюк Е. А., Попов С. В. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие. М.: Дашков и К°, 2015. 212 с.
3. Бобкова Н. Г. Система управления персоналом в современных условиях // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2014. № 1 (41) [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-personalom-v-sovremennyh-usloviyah>.
4. Верна В. В. Инновационные кадровые технологии в практике управления персоналом современных предприятий // Известия международного академического аграрного образования. 2016. № 28. С. 27–31 [Электронный ресурс]. URL: <http://maaorus.ru/data/documents/Izvestiya-MAAO-Vypusk-28.pdf#page=27>.
5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2016. 352 с.
6. Захаров Д. К. Облачные технологии в системе управления персоналом // Вестник Государственного университета управления. 2016. № 5. С. 190–196 [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/oblachnye-tehnologii-v-sisteme-upravleniya-personalom>.
7. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. 246 с.
8. Лабанкова Е. П. Современные принципы работы системы управления персоналом // Инфокоммуникационные технологии. 2016. Т. 14. № 4. С. 435–440 [Электронный ресурс]. URL: <http://readera.ru/sovremennye-principy-raboty-sistemy-upravlenija-personalom-140191857>.

9. Лихацкий В. И. Аудит и контроллинг персонала: учебник. М.: Изд-во ГИЭФПТ, 2017. 276 с.
10. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала. М.: Феникс, МарТ, 2017. 272 с.
11. Ферару Г. С. Современные подходы к управлению персоналом в условиях реализации технологий // Инновации: электронный научный журнал. 2016. № 3 (28) [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-upravleniyu-personalom-v-usloviyah-realizatsii-lean-tehnologiy>.
12. Хвостенко Т. М., Шеламкова Н. Ю. Информационные технологии в кадровом обеспечении системы управления персоналом // Вестник образовательного консорциума Среднерусского университета информационных технологий. 2016. Т. 8. № 2. С. 59–62 [Электронный ресурс]. URL: <http://readera.ru/informacionnye-tehnologii-v-kadrovom-obespechenii-sistemy-upravlenija-personalom-140129974>.

Статья поступила в редакцию 26.09.2018