

КАДРОВЫЙ АСПЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

Г.Л. ШАБЛОВА

(Костромской государственной технологической университет)

С развитием в российской экономике рыночных отношений выяснилось, что большинство отечественных предприятий оказались неготовыми к существованию в новых условиях. При этом стало очевидным, что на первый план выходит конкуренция не только в области товаров, услуг и технологий, но и в обеспечении управления производством. «Как никогда ранее становится верным правило: «Нет отстающих предприятий – есть отстающее управление». [1, с.VIII].

С переходом к рыночным отношениям меняются подходы к решению проблем, связанных с созданием условий для наиболее полной реализации творческой активности человека. Становится актуальной концепция управления, в центре которой находится человек, рассматриваемый как важнейший ресурс предприятия. В соответствии с ней система управления должна быть организована так, чтобы обеспечить условия для более полного использования способностей работника в процессе производства, что является основой эффективной деятельности предприятия. Использование человеческого фактора производства зависит от технического оснащения и методического обеспечения труда работника, в зависимости от которых работник так или иначе может себя реализовать. Эффективность отдачи не в последнюю очередь предопределена совокупностью его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду (что принято называть личным фактором производства – ЛФ).

Для выявления тенденций и особенностей кадрового аспекта организации управления производством нами использован контент-анализ. Исследования на основе контент-анализа состояли в следующем:

- проведен контент-анализ публикаций, посвященных опыту успешно работающих в настоящее время предприятий;
- выполнен контент-анализ публикаций, содержащих материалы по управлению человеческими ресурсами предприятия;
- обоснованы ключевые направления совершенствования организационно-технического обеспечения управления производством (с учетом тенденций и особенностей кадрового аспекта).

Выбор контент-анализа в качестве основного инструмента проведенных исследований обусловлен тем, что данный метод позволяет определить насыщенность информационной среды объектом поиска с формальной фиксацией, детальной числовой обработкой, оценкой и анализом содержания информационного источника в контексте конкретной исследовательской проблемы [2].

При проведении контент-анализа в качестве единицы наблюдения нами был выбран журнал «Эксперт», который уже более 10 лет является ведущим в России еженедельным периодическим изданием, публикующим материалы по вопросам экономики, организации и управления производством. Выбор данного журнала объясняется желанием обеспечить исследования богатым фактическим материалом для анализа. В качестве расчетной единицы, позволяющей осуществить числовую обработку при контент-анализе, были выбраны число публикаций и количество упоминаний ключевых выражений в тексте. На все собранные материалы оформлялась регистрационная карта, в которую заносились их характеристики.

При проведении контент-анализа публикаций, посвященных предприятиям, ус-

пешно работающим в настоящее время, нами были охвачены все номера журнала "Эксперт" за 2004 год. Из их числа были отобраны номера, которые содержали публикации по успешно работающим предприятиям как отечественным, так и зарубежным. В публикациях выделялись текстовые фрагменты, в которых описывались причины успешности ведения бизнеса. В этих текстовых фрагментах выявлялись ключевые выражения, отражающие различные аспекты управления человеческими ресурсами предприятия.

В результате проведенных исследований нами было выявлено семь выражений,

отражающих различные аспекты управления человеческими ресурсами. Такими ключевыми выражениями оказались: способность к творчеству (креативность работников), управление знаниями, профессиональные навыки, стимулирование роста образования, престиж компетенции, интуиция, интеллект. Нами была рассчитана частота встречаемости каждого ключевого выражения в публикациях, посвященных опыту успешно действующих в настоящее время на рынке предприятий, и проведено ранжирование (табл. 1 – по материалам журнала "Эксперт" за 2004 г.).

Т а б л и ц а 1

Ключевое выражение	Доля, %	Ранг
Способность к творчеству / креативность работников	20,1	2
Управление знаниями	32,6	1
Профессиональные навыки	15,4	4
Стимулирование роста образования	19,8	3
Престиж компетенции	4,4	6
Интуиция	2,9	7
Интеллект	4,8	5

Как видно из данных таблицы 1, ранжирование ключевых выражений по частоте встречаемости дало нам возможность выделить пять основных особенностей кадрового аспекта организации управления производством, позволяющих предприятиям успешно работать в настоящее время. Ими оказались: управление знаниями (составляет 32,6% по встречаемости в структуре ключевых выражений управления человеческими ресурсами), способность к творчеству (креативность) работников (29,1%), стимулирование роста образования (19,8%), профессиональные навыки (15,4%) и интеллект (4,8%).

Дополнительный контент-анализ публикаций, содержащих ключевые выражения, выделенные при исследовании успешных предприятий, должен был дать ответ на вопрос, насколько в настоящее время данные аспекты работы с кадрами разработаны теоретически. При проведе-

нии этого вида контент-анализа нами изучены все номера журнала "Эксперт" с 1995 по 2004 годы. Были отобраны номера, которые содержат публикации с текстовыми фрагментами, посвященными управлению человеческими ресурсами предприятия. В текстовых фрагментах выделялись ключевые выражения, выявленные при проведении контент-анализа публикаций, посвященных успешно работающим в настоящее время предприятиям.

В результате проведенных исследований нами также было осуществлено ранжирование ключевых выражений, позволяющее определить, какие аспекты управления человеческими ресурсами предприятия наиболее часто привлекали внимание ученых и практиков за последнее десятилетие (табл. 2 – по материалам журнала "Эксперт" за период с 1995 по 2004 гг.).

Ключевое выражение	Доля, %	Ранг
Способность к творчеству / креативность работников	17,3	4
Управление знаниями	18,9	3
Профессиональные навыки	19,2	1
Стимулирование роста образования	19,1	2
Престиж компетенции	10,2	5
Интуиция	5,3	7
Интеллект	10,0	6

Установлено, что основное внимание ученых и практиков (на 40%) уделялось аспектам развития профессионально-квалификационных навыков и стимулирования роста образования; а управлению знаниями было присвоено третье место; способности к творчеству (креативности) работников – четвертое место; интеллекту – шестое место. В соответствии с этим можно утверждать, что в настоящее время положительный опыт успешных организаций

пока еще не в должной мере осмыслен теорией управления.

Об этом, в частности, свидетельствует и то, что из выделенных при анализе успешных предприятий пяти основных направлений управления человеческими ресурсами три направления получили при втором контент-анализе более низкие ранговые места (динамика показателей представлена на рис. 1).

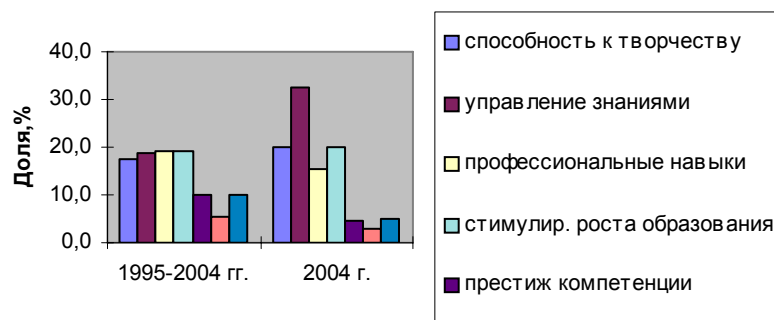


Рис. 1. Динамика тенденций и особенностей кадрового аспекта организации управления производством (по результатам контент-анализа)

В связи с вышеизложенным, по нашему мнению, при разработке организационно-технического обеспечения управления производством необходимо теоретически осмыслить опыт передовых предприятий, применяющих управление знаниями, использующих креативный ресурс работников, стимулирующих рост их образования, развитие профессиональных навыков, создающих условия для повышения потенциальных возможностей работников на основе развития интеллектуальных компонентов в их деятельности, как факторов успешности на рынке.

Одновременно, на наш взгляд, необходимо отметить, что процесс управления осуществляется человеком; каждое управленческое решение в какой-то ме-

ре отражает индивидуальность его инициатора и систему его ценностей. Роль специалиста проявляется во влиянии на процесс подготовки решения, оценки существующего управленческого решения и оценки результатов его выполнения. Эффективность управления зависит от того, насколько специалист обеспечен технически и организационно-методически.

Мы согласны с мнением, высказанным в работе О.С. Виханского и А.И. Наумова [3], что единственно возможным реальным движением системы управления может быть только движение ее кадров, во-первых, по вертикали (должностное повышение), во-вторых, по горизонтали (смена профиля работ и рабочего места) и

в-третьих, вглубь (повышение профессиональной квалификации, производственного кругозора и навыков работы; овладение современными средствами обработки и передачи информации).

В рамках многоаспектного подхода к определению сущности организационно-технического обеспечения управления производством нами установлено, что данная система пред-

ставляет собой совокупность функционально обособленных областей управленческой деятельности, дифференцированных на три подсистемы (рис.2): технические средства (ось Z); трудовая активность персонала (ось X); организационно-методические средства, поддержанные современными информационными технологиями (ось Y).

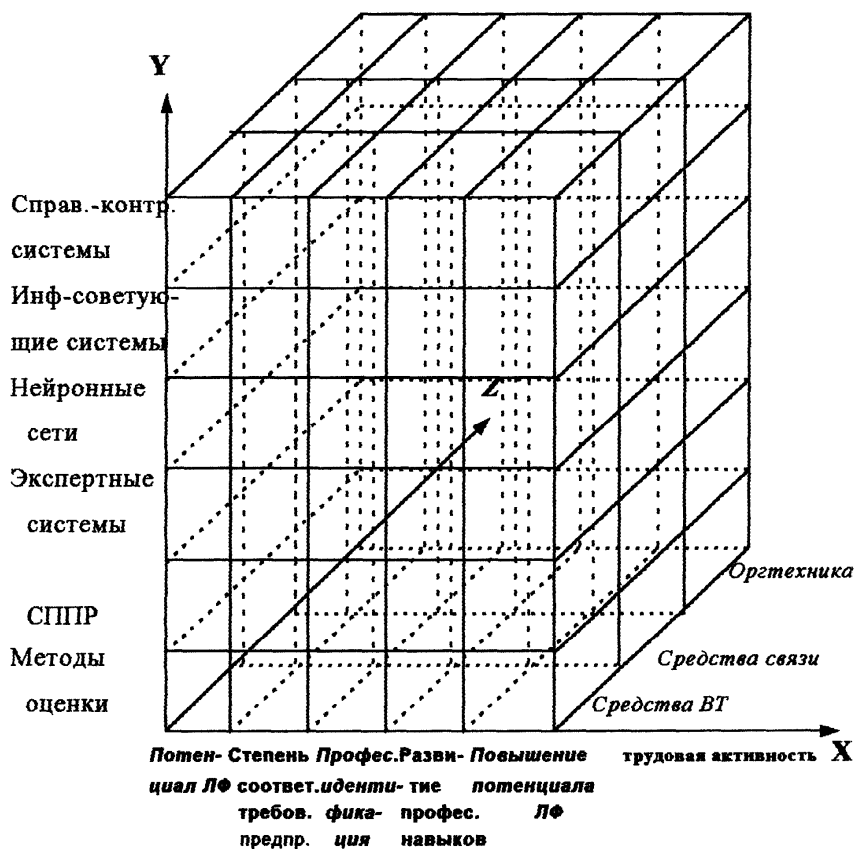


Рис 2. Среда организационно-технического обеспечения управления производством

Нами предложена организационно-техническая методология подготовки ре-

шений по управлению личным фактором производства (рис.3).

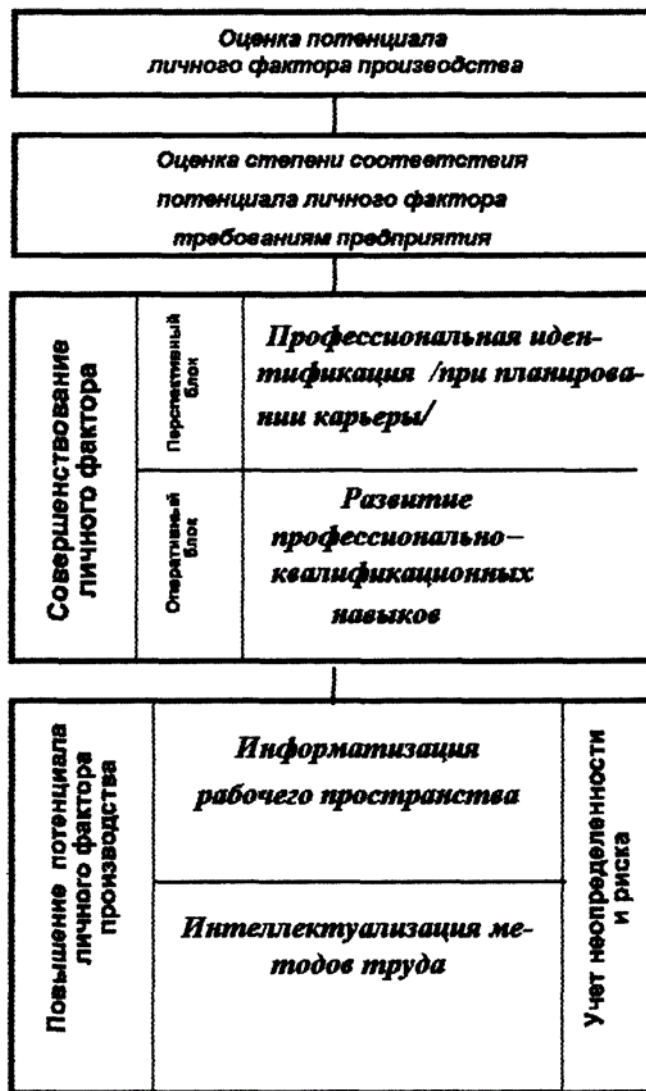


Рис. 3. Основные процедуры организационно-технической методологии подготовки решений по управлению личным фактором производства

Для каждого этапа нами разработано и апробировано организационно-техническое обеспечение, результаты представлены в работах [4-6].

В Ы В О Д Ы

1. Особенность авторского подхода заключается в следующей позиции: трудовая активность персонала управления определена действующей на предприятии системой ее развития в зависимости от диалектической взаимосвязи технических и организационных средств обеспечения. Хотя в то же время при традиционном подходе исследуется трудовая активность работника или

коллектива – как результат действия психофизических особенностей личности или проявления организационной культуры коллектива.

2. Современные информационные технологии выступают интеграционным ресурсом развития трудовой активности, обеспечивая: оценку потенциала личного фактора производства, оценку степени соответствия потенциала ЛФ требованиям предприятия, профессиональную идентификацию в процессе планирования карьеры, развитие профессионально-квалификационных навыков, повышение потенциала ЛФ производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2003. - XVIII (Серия "Высшее образование").

2. Шалак В.И. Современный контент-анализ. Применения в области: политологии, рекламы, социологии, экономики, психологии, культурологии. - М.:Омега-Л, 2004.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. 2-е изд. - М.:Фирма Гардарика, 1996.

4. Шаблова Г.Л. Организация управления личным фактором производства. // Изв. вузов. Техно-

логия текстильной промышленности. - 2005, № 2. С.7...9.

5. Шаблова Г.Л. Искусственный интеллект, как средство повышения потенциала личного фактора производства. // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. - 2004, №5. С.95...97.

6. Шаблова Г.Л. Информационные аспекты оценки, подбора и подготовки персонала фирмы. // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. - 2003, №1. С.139...141.

Рекомендована кафедрой экономики и управления. Поступила 21.06.2006.
