

5. Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б. 10 критериев оценки персонала. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012. – 100 с.
6. Положение о Центре оценки, мониторинга персонала и молодежной политики. – Введ. 2013-01-28. – № 197.
7. ОАО «Российские железные дороги». – URL: <http://rzd.ru/>.
8. Халиulina В.В., Ракомина А.Ю. Оценка персонала на основе компетентностного подхода // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2014. – № 4.
9. Измайкова А.В. Классификация инноваций на железнодорожном транспорте и инвестиционный фактор их реализации // Вестник НИИ железнодорожного транспорта. – 2015. – № 3. – С. 35–42.
10. Сочнева Е.Н. Повышение эффективности политики борьбы с безработицей в Красноярском крае // Восточный вектор: социально-экономическое развитие Красноярского края: сб. / Сибирский федеральный университет. – Красноярск, 2015. – С. 106–109.



УДК 331

О.Я. Фролова, А.В. Будушевская

ЗНАЧЕНИЕ ПРОЦЕССНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

O.Ya. Frolova, A.V. Budushevskaya

THE VALUE OF THE PROCESS OF HUMAN RESOURCE PLANNING IN MANAGEMENT SYSTEM OF THE ORGANIZATION

Процесс – это устойчивая, целенаправленная совокупность взаимосвязанных видов деятельности, которая по определенной технологии целенаправленно преобразует входы и выходы системы, представляющие ценность для организации с позиции конкурентоспособности и эффективного использования ресурсов предприятия для создания или получения стоимости (продукт, услуга). Процессный подход в управлении персоналом базируется на гипотезе об общности интересов человека и организации. С одной стороны, наёмные работники рассматриваются в процессе трудовой деятельности, в котором реализуют цели предприятия. С другой стороны, организация для наёмного работника – это возможность реализовать экономические интересы, включая высшую ступень социальных потребностей – самовыражение (т.е. полную реализацию творческого потенциала). В результате выстраивания процессов в системе управления в единый график движения интересы общности подчиняются цели получе-

ния фокусированного полезного результата. На наш взгляд, процессный подход в планировании управления деятельностью персоналом позволяет синтезировать единство методологии управления, целеполагания совместной деятельности и адаптации работника к производственной среде. Стратегическое развитие стандартов конкурентной среды в управлении персоналом высвечивает ряд подходов к оценке качества трудового ресурса, определяет направления занятости населения, формирует деловую карьеру сотрудников.

Ключевые слова: качество трудового ресурса, ценность трудового ресурса, управление занятостью, факторы.

The process is a stable, purposeful set of interrelated activities, which according to a certain technology purposefully converts the inputs and outputs of the system, representing the value to the organization from the standpoint of competitiveness and efficient use of enterprise resources to create or receive value (product, service). Process approach in personnel management is based on the hypothesis of a commonality of interests between the individual and the organization. On the one hand, employees are considered in the employment process, which implement the objectives of the enterprise. On the other hand, the organization for the employee is the opportunity to realize economic interests, including higher level of social needs, i.e. self-expression (full realization of creative potential). In the result of the build process management system in a single schedule, subordinating the interests of the community for the purpose of receiving the focused useful result. In our opinion, the process approach in management planning activities of the staff allows to synthesize the unity of management methodology, goal-setting joint activities, and adaptation of the worker to production environment. Strategic development of standards of the competitive environment in the management of the staff highlights a number of approaches to assessing the quality of human resources, determines the areas of employment, forms of business career of employees.

Keywords: quality of labor, value of labor, management the employment, factors.



Стратегическое видение инновационного развития в различных сферах деятельности заключается в наращивании человеческого потенциала, где основным экономическим ресурсом общества и ключевым фактором обеспечения конкурентоспособности предприятий становятся трудовые ресурсы. В современной практике бизнес-процессов наблюдается разобщенность в действиях различных служб и руководителей

предприятий, что обостряет противоречия развития бизнес-систем. От того, насколько грамотно осуществляется управление персоналом, обеспечивается реализация его потенциала, формируется трудовой потенциал всего общества.

Общетеоретические исследования, различающиеся по степени сочетания условий практической реализации на современном этапе, определяющие направления отраслевых трансформаций, активно обсуждаются в работах А.И. Алтухова, В.П. Арашукова, В.Ф. Башмачникова, Л.В. Бондаренко, И.Н. Буздalова, Э.Н. Крылатых, И.В. Курцева, В.З. Мазloева, В.В. Милосердова, А.П. Огаркова, А.В. Петрикова, П.М. Першукевич, Б.И. Пошкусa, О.А. Родионовой, А.Ф. Серкова, Е.И. Семёновой, В.Я. Узунa, И.Г. Ушачева, А.М. Югая и других. Изучению организационно-экономического механизма воспроизводства трудовых ресурсов в условиях развивающегося рынка труда посвящены работы С.В. Андреева, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, Р.А. Фархутдинова, Н.И. Шаталова и других.

Представители разных научных школ внесли значительный вклад в развитие теории и методологии регулирования социально-трудовых отношений в условиях развивающихся ресурсных рынков, раскрыли сущность, расширив профессиональную лексику и содержание организационной культуры в организационных системах. Однако исследование формирования качества трудовой жизни на основе профессиональной активности представляется новым явлением в стратегическом планировании деятельности организаций и отвечает современному поиску эффективных направлений трансформаций бизнес-систем.

Современная инфраструктура рынка труда представлена совокупностью институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры содействия занятости: рекрутинговые агентства, агентства по подбору персонала, фирмы, оказывающие консалтинговые услуги по вопросам рынка труда и занятости. Координация управления в организации на основе разработки процессного подхода в системе планирования производственной программы позволяет осуществлять эффективное воздействие на объект управления с целью преобразования отношений в системе, добавления ценности или получения устойчивых, конкурентных преимуществ. Оптимизация развивающихся производственных систем на основе процессного планирования позволяет комплексно развивать интеллектуальные ресурсы для повышения инновационной восприимчивости к научно-техническому прогрессу и, как следствие, способствует сниже-

нию экологических нагрузок и повышает качество жизни в социальной кооперации.

В современных экономических условиях Красноярский край является площадкой инновационного развития, обладающей высоким образовательным, научным и техническим потенциалом, которая стремится обеспечивать свои потребности как за счет выполнения заказов на проведение исследований и разработок, так и за счет выпуска конкурентоспособной наукоемкой продукции, а также эффективного использования ресурсов. Вместе с тем уже сегодня экономика края испытывает дефицит квалифицированных трудовых ресурсов. Создание системы эффективного регулирования экономически активным населением – одна из проблем, стоящих перед динамично развивающимися бизнес-системами Красноярского края.

Существенными являются и территориальные диспропорции спроса и предложения рабочей силы – существующая система расселения не соответствует карте текущей и перспективной экономической активности региона и местам локализации крупных проектов. Для края, помимо процессов естественного движения населения, влияние на численность и состав населения оказывает миграция. Среди мигрантов значительное большинство составляют люди в трудоспособном возрасте. В целом процентное соотношение половозрастной структуры мигрантов не меняется и выглядит следующим образом: 11,1 % – моложе трудоспособного населения; 77,3 – в трудоспособном возрасте и 11,6 % – старше трудоспособного возраста. По структуре миграционные процессы региона делятся: на внутритерриториальные региональные – 62,2 %; межрегиональные – 33,1; международные – 4,7 %.

В целом проблемными направлениями развития регионального рынка труда и профессионального образования являются [1]:

- дефицит квалифицированных трудовых ресурсов на фоне растущей кадровой потребности;
- территориальные, отраслевые и профессионально-квалификационные диспропорции спроса и предложения на региональном рынке труда на фоне низкой мобильности рабочей силы;
- недостаток рабочих мест, привлекательных для высококвалифицированных специалистов по условиям труда и социально-бытовым условиям;
- снижение престижности рабочих профессий на фоне возрастающей потребности рынка труда (работодателей) в квалифицированных рабочих;

- недостаточная развитость системы непрерывного образования, позволяющей осуществлять качественную переподготовку специалистов, востребованных на рынке труда.

Цели разработки логистических схем в обеспечении трудовой занятости и повышения доходов трудоспособного населения края, на наш взгляд, следует ориентировать по следующим направлениям:

- содействие модернизации и автоматизации существующих производств и производственных процессов с целью снижения трудоемкости продукции, роста производительности труда и, как следствие, оптимизация потребности в рабочей силе;

- создание новых рабочих мест в высокопроизводительных секторах экономики с высокой добавленной стоимостью;

- создание условий для повышения профессиональной мобильности населения края, привлечения необходимых трудовых ресурсов из других регионов, минимизация оттока местных трудовых ресурсов;

- повышение качества рабочих мест, в том числе снижение производственного травматизма;

- оптимизация внешних миграционных потоков в соответствии с потребностями социально-экономического и демографического развития региона;

- развитие системы регионального заказа на подготовку специалистов;

- развитие системы профессиональной ориентации;

- оптимизация структуры использования рабочей силы через развитие системы образования взрослого населения.

Регулирование занятости населения сопряжено с функционированием рынка труда. Его развитие предполагает создание соответствующих экономических, социальных, правовых условий. Изменение отношений занятости и основных направлений политики в этой области предопределяет организационные формы сотрудничества между его субъектами: работодателями, наемными работниками и государством.

Планирование является первым этапом в цикле управления организационными системами и предусматривает в основе системы планов, охватывающих движение экономически активного населения. В связи с научно-техническим прогрессом стратегическое планирование предусматривает систему подготовки и повышения квалификации персонала, обеспечивая соответствующий образовательный уровень работников и аттестацию рабочих мест. Планирование трудового потенциала организации на основе качества рабочей силы является одной из самых актуальных проблем функционирования и практики инновационного развития бизнес-систем. Активизация инновационной активности в деятель-

ности на предприятиях требует повышения качества трудового ресурса, что обуславливает постановку практической проблемы исследования и введение производственного эксперимента. Предприятия, ориентированные на инновационную деятельность, в настоящее время стремятся располагать современными технологиями формирования соответствующего профессионального уровня персонала с достаточно высоким качеством трудового ресурса, отвечающего требованиям рынка труда.

Адаптация работников к требованиям современного рынка труда связана с освоением новых профессий в рамках формирования моделей профессиональных компетентностей (локальных внутрифирменных стандартов профессий), которые необходимо осуществлять совместно с ведущими специалистами предприятия для формирования инфраструктуры воспроизводства трудовых ресурсов. Обучение персонала по социальным группам является элементом системы управления качеством трудового ресурса и имеет своей целью изменение уровня квалификации, тарифного разряда на основе разработки внутрифирменных стандартов профессий.

Внутрифирменные стандарты профессий (профессиональные стандарты) должны предусматривать в условиях процессного планирования:

1) уровни профессиональной квалификации – средний, высший, класс-мастер (надо разработать требования к каждому уровню, исследовать их);

2) общую характеристику производства – состав оборудования и предметы труда, производственно-технические и организационные условия, в которых будет осуществляться трудовой процесс;

3) основные трудовые функции как физического, так и умственного труда рабочего, изложенные в определённой последовательности;

4) объём профессиональных, технических, образовательных и экономических знаний, умений, владение навыками, необходимыми для выполнения всех технологических операций.

На наш взгляд, качество трудового ресурса представляет совокупность профессиональных навыков и умений работника, удовлетворяющих потребности современного производства (технологические, социальные, экологические). С изменением требований к работникам организаций встаёт вопрос о качестве рабочей силы, который позволял бы интегрированно оценить способность работника выполнять ту или иную работу в соответствии с требованиями современного производства. Важнейшими составляющими качества трудового ресурса предприятия, которые могут быть самостоятельными объектами управления, являются: качество трудового потенциала работника, компетентность работника, мотивационные установки в сфере труда. Сложно сделать прогноз на среднесрочную и долгосрочную перспективу, так как в условиях неста-

бильности функционирования рынков невозможно обосновать финансовые результаты предприятий единого технологического цикла. В первую очередь, это относится к аграрной сфере, которая представляет собой интегрируемую, локальную систему, производящую продукцию на основе воспроизводства территориальной общности, природной среды и материально-технических ресурсов, входящих в АПК.

Ценность трудового ресурса (ТР) для организации можно оформить в общем виде

$$ТР = ТП + \Delta_1 + \Delta_2 + \Delta_3,$$

где ТП – трудовой потенциал работника, используемый в процессе деятельности;

Δ_1 – скрытые возможности работника, не актуальные для организации;

Δ_2 – профессиональные компетентности работника, недоиспользованные в организации;

Δ_3 – профессиональные компетентности работника, не представляющие интерес для организации.

Такой подход позволяет по-новому рассматривать человека в системе общественного производства. Рассмотрение человека как носителя «рабочей силы» отвечает потребностям индустриальной экономики.

В процессе трансформации трудового ресурса необходимо учитывать способности человека и параметры той среды, в которой происходит его капитализация. Имеющиеся знания, умения и навыки целесообразно использовать либо путем их продажи, либо на основе самозанятости. Для капитализации трудового ресурса необходимы организационно-технические условия, позволяющие реализовать его в форме товаров и услуг.

Для выделения факторов, обуславливающих противоречия производственного планирования в управлении персоналом и развитии категории «качество трудовой жизни», невозможно количественно определить эталон как предельное значение параметра на перспективу, так как постоянное развитие общества предполагает эволюцию критериев, отражающих эту категорию. На практике можно наблюдать, что одна и та же организационная система часто подвергается влиянию двух и более полюсов роста. На наш взгляд, в качестве границ стратегического роста целесообразно использовать максимальные значения основополагающих параметров (по результатам выборочного статистического исследования). То есть классификация факторов позволяет нам определить причинно-следственное влияние организации на стратегическое развитие отрасли (территории, региона) (табл. 1).

Таблица 1

Классификация факторов для процессного планирования качества трудового ресурса в организации*

Параметр классификации	Факторы	Характеристика влияния на развитие
1	2	3
По социально-экономическому направлению	Производственные	Уровень развития технологии производства и производственный потенциал работников, соответствие рабочего места типовому, уровень концентрации и специализации производства, производительность труда
	Социальные	Расширение доступности общественных благ (обеспеченность жильем, объемы введения социальных объектов, социальная защита и страхование), воспроизводство трудовых ресурсов
	Экологические	Развитие парковой культуры, туризма, поддержание экологического равновесия территории для формирования качества среды деятельности
По масштабу	Локальные	Пространственная основа планирования, учитывающая национальные, региональные, отраслевые особенности, этнические культурные традиции, уклады
	Отраслевые	Использование однотипных ресурсов, материально-технической базы
По характеру влияния	Внешние	Социальные (традиции, демографические процессы; структура и уровень доходов населения и социальной защиты, уровень потребления); экономические (бюджетная, кредитная и налоговая политика, государственный протекционизм; технические); катастрофы, кризисы, чрезвычайные ситуации
	Внутренние	Производственно-технологические (уровень технологии производства, инновационная активность, техника безопасности процессов, производств, жизнедеятельности); уровень квалификации и переподготовка кадров; уровень специализации и концентрации производства (процессы кооперации и интеграции, экономические связи и отношения); инвестиционная привлекательность

Окончание табл. 1

1	2	3
По степени влияния	Программно-целевые (базовые)	Механизм эффективной реализации интересов (положения, акты, постановления, законы)
	Системные	Уровень качества жизни
	Отраслевые	Обеспечение безопасности
По степени риска	Финансово-экономические	Сокращение объема прибыли, падение спроса, рост цен и инфляции, уровень конкурентоспособности производства, сокращение продаж, увеличение заемных средств
	Технические	Низкая производительность, изношенность, аварийность оборудования
	Социальные	Отсутствие квалифицированных кадров, низкий уровень доходов, уровень безработицы, сельской инфраструктуры
	Экологические	Увеличение непредвиденных затрат, увеличение себестоимости товара

* Авторская трактовка классификации факторов при процессном планировании деятельности организации.

Процессный подход в управлении персоналом базируется на гипотезе об общности интересов человека и организации. С одной стороны, наёмные работники рассматриваются в процессе трудовой деятельности, в котором реализуют цели предприятия. С другой стороны, организация для наёмного работника – это возможность реализовать экономические интересы, включая высшую ступень социальных потребностей – самовыражение (т.е. полную реализацию творческого потенциала). В результате выстраивания процессов в системе управления в единый график движения интересы общности подчиняются цели получения фокусированного полезного результата. На наш взгляд, процессный подход в планировании управления деятельностью персоналом позволяет синтезировать единство методологии управления, целеполагания совместной деятельности и адаптации работника к производственной среде. В основу реализации комплексного единства в планировании положены технологии управления организационными формами трудовых коллективов. Организационно-экономический механизм включает технологию адаптации работника к основным процессам производственной среды, подготовку соответствующего уровня компетентности по периодам воспроизводства рабочей силы и социальным группам в организации.

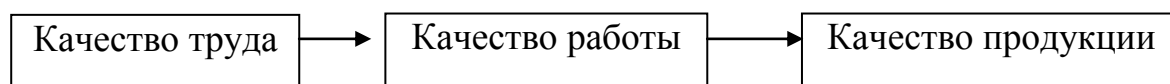
Планирование качества трудового ресурса в производственных системах, на наш взгляд, можно осуществлять по следующим этапам воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, развитие, использование, определив реализацию следующих регламентов:

- разработать локальные стандарты по модулям обучения персонала, позволяющие производить систематическую «инвентаризацию» кадров и их обучение под потребности бизнеса;
- обеспечить преемственность между различными уровнями квалификации работников за счет непрерывного образования;
- создать механизм воспроизводства соответствующего качества трудового ресурса на основе взаимодействия с образовательными учреждениями соответствующей сферы деятельности.

Пооперационный уровень качества работы является основой производства высококачественной продукции. Важность пооперационного уровня качества работы подчеркнул Н.Г. Тарасов. В его понимании: «качество работы есть совокупность показателей, характеризующих существенные признаки качества её выполнения и оказывающих наибольшее влияние на эффективность конкретной операции» [2]. Некачественное выполнение подчас лишь одной технологической операции приводит к резкому снижению качества продукции, в результате чего усилия многих работников по качественному выполнению других операций могут быть обесценены. Так, например, некачественное обмывание или обтирание вымени коровы перед доением может в значительной мере снизить чистоту полученного молока, а следовательно – и его сортность. Технологическая и организационная взаимосвязь операций в ходе рабочего процесса, а рабочих процессов в ходе производства, создаёт возможность объединения интересов и согласованности действий всех исполнителей. В сельском хозяйстве эта связь опосредованная, где

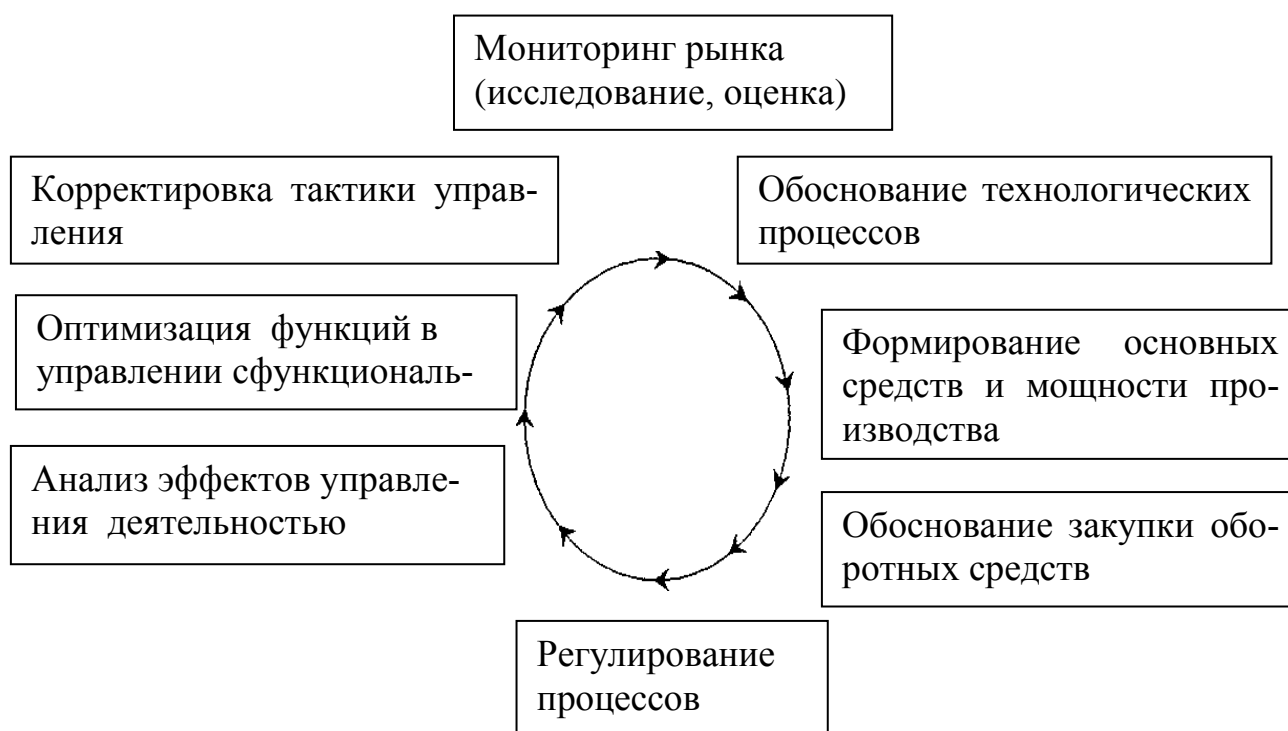
большая часть рабочих процессов направлена не на сам продукт, а на создание условий формирования качества продукции. Высококачественное выполнение сельскохозяйственных работ создаёт благоприятные условия для роста растений и животных, а в конечном итоге – для получения высококачественной продукции.

Взаимосвязь между категориями качества в производственной системе можно представить в следующей схеме:



Таким образом, рассмотрение теоретических вопросов, взаимосвязей и различий категорий качества показало, что качество продукции в значительной степени определяется уровнем развития современного производства. Это большая и комплексная проблема, решение которой можно осуществить на основе объединения экономических интересов и чёткости работы всех звеньев предприятий единой технологической цепочки.

По нашему мнению, процесс – это устойчивая, целенаправленная совокупность взаимосвязанных видов деятельности, которая по определенной технологии целенаправленно преобразует входы и выходы системы, представляющие ценность для организации с позиции эффективного использования ресурсов предприятия для создания или получения стоимости (продукт, услуга). При этом существует определенная последовательность действий (процесс создания прибавочной стоимости), учитывающая различные трансформации развития систем (рис.).



Процесс планирования качества трудовой деятельности

Структура плановых издержек на персонал по этапам воспроизводства рабочей силы

Процесс воспроизводства персонала	Издержки на персонал		Возможные последствия
	Затраты	Возможные потери	
Формирование персонала	На привлечение, оценку, отбор кандидатов	Высокая трудоемкость из-за чрезмерного потока претендентов, плохой организации отбора и т.д.	Снижение требований к квалификации кандидатов, что влечёт снижение производительности труда и качества работы
	На проведение первичного обучения, получение допусков, сертификатов, адаптационные мероприятия	Низкая производительность новых работников из-за необходимости прохождения обязательной подготовки (например, по технике безопасности), медосмотра, проверки личной информации службой безопасности	Низкая производительность новичков связана с неудовлетворительной организацией мероприятий, рост травматизма, технологические аварии
	Компенсации сотрудникам, прекратившим трудовые отношения, выплата вознаграждений при выходе на пенсию и т.д.	Низкая производительность увольняющихся работников из-за снижения трудовой мотивации и лояльности	Повышение рисков непредвиденных расходов, связанных с повышением вознаграждения из-за дефицита ресурса
Использование персонала	На оплату труда по тарифным ставкам (окладам), стимулирующие доплаты и надбавки	Компенсация чрезмерных отклонений от нормальных условий труда	Снижение стимулирующего значения вознаграждения за результаты труда, снижение производительности труда
Развитие персонала	Организация обучения на предприятии, оплата времени сотрудников, потраченного на обучение	Отсутствие отдачи от обучения	Снижение качества рабочей силы, профессиональное выгорание

Бюджетирование затрат на персонал позволяет оптимизировать процессы планирования в системе управления организацией, контролировать затраты на формирование трудового потенциала работника и в целом управлять деловой карьерой сотрудников.

В системе развития социально-экономических отношений общества роль и место человека нельзя определить однозначно. Природа наделила его множеством качеств и свойств, позволяющих выполнять разнообразные социальные и экономические функции, что определяет его значимость в структуре общественного воспроизводства. В условиях нестабильности экономики становится актуальным управлять с позиции формирования оптимальных системных процессов, отражающих среднесрочные эффекты системы управления.

Литература

1. Стратегия социально-экономического развития Красноярского края на период до 2020 года (в редакции от 16.05.2013).
2. Тарасов Н.Г. Управление качеством работ // Экономика сельского хозяйства. – 1979. – № 5. – С. 35–43.



УДК 316.334.55

Ю.И. Колоскова

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

На современном этапе развития рыночной экономики особое значение приобретают вопросы управления человеческим капиталом как важнейшим фактором развития любой экономической системы. Социально-экономическое развитие сельских территорий невозможно без человеческого капитала. Именно жители сельских территорий с их образованием, здоровьем, навыками, предпринимательской инициативой являются главным фактором развития аграрной экономики. На сегодняшний момент состояние человеческого капитала характеризуется низким уровнем образования, снижением численности населения в трудоспособном возрасте, оттоком молодежи, что не способствует устойчивому развитию аграрного комплекса. В этой связи возрастает актуальность разработки методик оценки человеческого капитала, учитывающего особенности сельских территорий, что и определило необходимость и целевую направленность настоящего исследования. Целью исследования является разработка методических положений по оценке уровня человеческого капитала и выделение