

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ТГПУ)

ВЕСТНИК

ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА

Научный журнал
Издается с 1997 года

ВЫПУСК 12 (127) 2012

ТОМСК
2012

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

УДК 330

Б. С. Бурыхин, В. В. Сизов

УЛУЧШЕНИЕ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Рассматриваются современные методы перестройки кадровой работы в системе управления предприятий. Исследуются вопросы совершенствования механизма организации кадровой работы, приема осуществления персонифицированной мотивации и регламентации деятельности управленческого персонала предприятия. Анализируются экономический, органический и гуманистический подходы к управлению персоналом в условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: *нормативное регулирование, регламент, управление персоналом, регламентация труда, показатели регламентации деятельности.*

Необходимость перестройки кадровой работы назрела настолько, что в особом ее обосновании не нуждается. Положение в настоящее время таково, что качественного перелома в ее перестройке нет. В экономической науке пока что не находят должного осмысления методы перестройки этой работы, новый механизм кадровой работы, приемы осуществления, персонифицированная мотивация деятельности, регламентация деятельности управленческого персонала и другие проблемы. Справедливости ради можно отметить, что в последнее время имеются технологии управления персоналом с разработкой отдельных элементов. Хотелось бы остановиться на одном из основополагающих элементов в системе управления персоналом. Им является хорошо налаженная работа по регламентации деятельности персонала, особенно актуальна такая работа для работников управления. Это объясняется многообразием их деятельности, той ролью, которую они играют на предприятии. При этом большое значение имеет специфика деятельности. По нашему мнению, специфика деятельности, учитываемая в процессе регламентации деятельности данной категории работников, может быть определена по следующим признакам: 1. Общественная форма труда, предполагающая различные по виду связи. 2. Простые моменты труда (предметы, средства и процесс труда). 3. Цель выяснения специфики (различные виды управленческих процессов). 4. Результаты деятельности (различные виды управленческих решений). 5. Сравнимые субъекты (разные или одинаковые субъекты по должностям и профессиям).

Вопросы регламентации деятельности работников управления частично рассматриваются в литературе по управлению персоналом [1, с. 572]. Появляются первые работы, посвященные регламентации деятельности персонала. К числу их можно

отнести работу: Кибанов А. Я., Мамед-Заде Г. А., Родкин Т. А. Управление персоналом. Регламентация труда. М.: Экзамен, 2001. Вместе с тем очевидно, что нужны дополнительные исследования, предполагающие большую дифференциацию подходов к процессам регламентации труда в общем для всех работников и работников управления в частности.

По нашему мнению, в широком понимании регламентация совпадает с пониманием нормативного регулирования деятельности членов общества. К нему относятся: законы, постановления, указы, использование традиций, обычаев и другие регламенты.

В узком понимании регламентация представляется как совокупность мероприятий по использованию регламентов в процессе осуществления социально-трудовых отношений, выступающих в самых различных формах и видах этих отношений. Единого толкования терминов здесь нет. Полагаем, можно было бы руководствоваться следующим определением: регламент – это свод правил, положений, требований, принципов и иных установок, используемых в процессе регулирования деятельности.

Расширенная трактовка более характерна для социально-экономических связей людей. Другая, более узкая, используется в технологии управления и характеризует технико-экономические связи, имеющие место внутри предприятия [2, с. 118]. В деятельности современного предприятия указанные связи смыкаются, иначе говоря, происходит социализация технико-экономических связей. Об этом свидетельствует повышение роли личности в деятельности предприятия, которое можно представить с помощью следующей логической цепочки: управление трудовыми ресурсами – управление персоналом – управление человеческими ре-

Таблица 1

Зависимость регламентации деятельности от подходов к управлению персоналом

Подход к управлению персоналом	Основополагающая концепция	Форма регламентации и интенсивность ее использования*	
		социально-экономическая	техничко-экономическая
Экономический	Управление трудовыми ресурсами	+	++
Органический	Управление персоналом	++	+++
	Управление человеческими ресурсами	+++	+++
Гуманистический	Управление человеком	+++	+

* Интенсивность использования: + низкая, ++ средняя, +++ высокая.

сурсами – управление людьми. По мере прохождения по звеньям цепочки меняется парадигма управления человеческим фактором, следовательно, должен меняться характер регламентации, методы ее осуществления. Указанные изменения связаны с различными подходами к использованию человеческого фактора. Ниже рассмотрим отмеченную связь.

Учитывая сказанное, можно выделить внешнюю регламентацию деятельности персонала предприятия, используемую в процессе функционирования социально-экономических связей людей. Следовательно, необходимо выделить внутреннюю регламентацию, задействованную в осуществлении технико-экономических связей членов коллектива предприятия. При этом следует отметить некоторую условность такого разграничения. Дело в том, что в указанные связи вступают одни и

те же люди, группы людей, но они играют различные роли. Очевидно, роли, исполняемые внутри предприятия (производителя, собственника и другие), все в большей мере будут носить социальный оттенок. Это подтверждается тем, что предпринимателю (работодателю) все более будет безразлично наличие условий воспроизводства рабочей силы сегодня после окончания трудового процесса, а иногда и в перерывах в процессе осуществления труда, чтобы завтра в полной мере ее можно эффективно использовать. Предлагаемые суждения как раз и характеризуют различные подходы к управлению персоналом.

Эти подходы менялись со временем. В управлении персоналом они известны в следующей редакции. Выделяются три подхода: 1) экономический, 2) органический, 3) гуманистический. Как отмечено выше, логика изменений в роли человеческого

Таблица 2

Регламенты деятельности работников управления

№ п.п.	Наименование регламента	По времени действия		По степени конкретизации		
		длительного (более года)	короткого (до года)	Предприятия или отдельные подразделения	Работник	Управленческая работа
1	Квалификационный справочник должностей руководителей и служащих	+			+	
2	Единая номенклатура должностей служащих	+			+	
3	Штатное расписание		+		+	
4	Положение о структурном подразделении	+		+		
5	Должностная инструкция	+			+	
6	Правила внутреннего трудового распорядка	+			+	
7	График рабочего дня	+			+	
8	Технологическая карта	+				+
9	Операционная карта	+				+
10	Схема прохождения документа	+		+		+
11	Блокнот текстовых деловых писем	+				+
12	Система комплексной регламентации труда	+		+	+	+
13	Договор или трудовое соглашение на выполнение работ		+	+	+	+
14	План карьеры		+		+	
15	ГОСТы, ОСТы, СтП	+		+	+	
16	Устав организации	+			+	
17	Анкета по приему и проведению собеседования		+		+	
18	Индивидуальные планы		+		+	+
19	Положение о производственном объединении (предприятии) и др.	+				

фактора прослеживается по мере продвижения от первого к третьему подходу. В историческом видении этого процесса можно заметить отклонения (отступления, возвраты). В целом же логика не меняется.

Регламентации деятельности меняются по мере изменения основополагающих идей, находящихся отражение в концепциях управления персоналом. В свою очередь, данные концепции представляют те или иные подходы к управлению персоналом. По мере продвижения от экономического подхода к гуманистическому происходят изменения в регламентации деятельности (табл. 1). В таблице представлена позиция авторов по этим изменениям.

Если рассматривать структурный срез регламентации деятельности работников управления, то можно заметить, что в качестве регламентов выступают не только документы. Регламентировать

деятельность могут и показатели. Например, к числу их относятся: норма управляемости для руководителей, нормы затрат живого труда, нормативная продолжительность рабочего дня и др.

В практике управления использовались различные способы регламентации деятельности работников управления предприятий. Ниже приводится перечень некоторых наиболее известных регламентов, представленных различными документами (табл. 2.).

Приведены далеко не все известные регламенты. Подбор регламентов требует индивидуального подхода. Этот процесс можно сравнить с подбором костюма, которому необходимы отработка регламента и индивидуальная подгонка. Без регламентации деятельности никакие успехи в управлении невозможны. То же можно сказать об управлении персоналом.

Список литературы

1. Управление персоналом организации // под ред. докт. экон. наук, проф. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 572.
2. Сизов В. В. Объектно-субъектная система экономических взаимосвязей в кластерах // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2011. Вып. 12 (114). С. 118.

Бурыхин Б. С., доктор экономических наук, профессор.

Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Пр. Ленина, 36, Томск, Россия, 634050.

Сизов В. В., профессор, зав. кафедрой, заслуженный работник высшей школы РФ.

Томский государственный педагогический университет.

Ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061.

Материал поступил в редакцию 25.10.2012.

B. S. Burihin, V. V. Sizov

IMPROVEMENT OF WORK REGULATION OF ENTERPRISE STAFF

The article is devoted to the problems of reconstructing of the staff work in the system of enterprise management. It examines the problems of improvement of the mechanism of staff work organization, aids of realization of personified motivation and regulation of management staff activity. Also it analyses economic, organic and humanitarian approaches to the management in business market economics.

Key words: *normative regulation, regulations, staff management, work regulations, indices of regulation activity, personified motivation.*

Burihin B. S.

National Research Tomsk State University.

Pr. Lenina, 36, Tomsk, Russia, 634050.

Sizov V. V.

Tomsk State Pedagogical University.

Ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russia, 634061.

E-mail: sizov@tspu.edu.ru