

Формирование модели управления развитием специалистов экономических систем

Formation of a management model for the development of specialists in economic systems

УДК 65

Получено: 18.12.2024

Одобрено: 17.01.2025

Опубликовано: 25.02.2025

Карпова Т.П.

Канд. социол. наук, доцент кафедры менеджмента и цифрового маркетинга, АНО ВО Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», г. Самара
e-mail: tpkarpova@mail.ru

Karpova T.P.

Candidate of Social Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Digital Marketing, Samara University of Public Administration International Market Institute, Samara
e-mail: tpkarpova@mail.ru

Аннотация

Управление развитием специалистов в экономической системе типа «организация» – это деятельность по построению системного и процессного комплекса атрибутов с использованием современных методологических инструментов. Модель построения процесса управления включает совокупность этапов в рамках трех блоков: исследование процесса управления персоналом, построение нормативной модели процесса управления развитием специалистов, реализация этой модели. Моделирование процесса управления развитием специалистов формирует, поддерживает и продвигает также функциональное предназначение и структурированность его отдельных частей в организации.

Ключевые слова: управление, экономическая система, модель, атрибуты управления, процесс, подпроцессы управления, развитие специалистов, структура.

Abstract

Management of the development of specialists in an economic system of the "organization" type is the activity of building a system and process complex of attributes using modern methodological tools. The model of building the management process includes a set of stages within three blocks: the study of the personnel management process, the construction of a normative model of the process of managing the development of specialists, the implementation of this model. Modeling the process of managing the development of specialists also forms, supports and promotes the functional purpose and structuring of its individual parts in the organization.

Keywords: management, economic system, model, management attributes, process, management subprocesses, development of specialists, structure.

Системы управления персоналом, сложившаяся в ведущих российских организациях, на протяжении десятилетий формировались и развивались под влиянием внедрения передовых зарубежных технологий управления персоналом, а также на основе переосмысления советского менталитета.

Анализ исследований в сфере управления персоналом в современных организациях показал, что необходимо особое внимание уделить процессу управления человеческим

капиталом в условиях инновационного управления человеческими ресурсами ввиду недостатка инструментов построения процесса управления в организациях [1, 2, 3].

Процесс разработки теоретического, методологического и инструментального обеспечения управления человеческими ресурсами – сложный процесс, обязательным условием которого является четкое определение объекта управления [4, 5].

Внимания заслуживает изучение процесса управления через его основные функции управленческого цикла, представленные работах [6, 7]. От организации функционального управления зависит наличие результатов в управления персоналом в экономических системах и согласованность действий по их планированию и достижению [8].

В настоящее время в научной литературе предлагаются разные подходы к определению системы управления персоналом. Системы управления персоналом рассматриваются как процесс формирования целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений, что позволило в данной системе выделить атрибуты, относящиеся к общему руководству и функциональному управлению [9, 10, 11].

Систему управления персоналом, с позиции ее организации, целесообразно рассматривать как организационные структуры, обеспечивающие работу с кадрами, что позволяет выделять такие подразделения в организационной структуре, которые обеспечивают кадровое, нормативно-методическое, организационное, материальное, информационное и иные направления работ, а управление персоналом рассматривать как самостоятельный вид деятельности специалистов-менеджеров, целью которых является повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала; ориентация на сокращение доли и численности производственных и управленческих работников; реализация политики подбора и расстановки персонала; выработка правил приема персонала и повышение его квалификации [15].

Сравнительный анализ современных моделей управления персонала и управления человеческими ресурсами по работе [12] позволяет определить в чем заключаются отличительные особенности между управлением персонала и управлением человеческими ресурсами.

Различие подходов прослеживается и к определению процесса управления персоналом. В работе [13] управление персоналом рассматривается как деятельность, обеспечивающая эффективное использование сотрудников и позволяющая обеспечить достижение оперативных и стратегических целей организации и личных целей специалистов.

В работе [14] определение модели управления персоналом отличается содержанием подсистем, что тоже представляет интерес в плане анализа теоретико-методологических подходов к изучению системы управления персоналом и рассматривает ее как совокупность взаимосвязанных подразделений системы управления персоналом и отражающую сложившееся разделение прав, полномочий, ролей и видов деятельности персонала.

В работе [15] предлагают рассматривать различные модели построения системы управления персоналом в организации, отмечая, что применение той или иной модели для конкретной организации зависит от ее организационной структуры, определяя организационную структуру системы управления персоналом как совокупность взаимосвязанных подразделений этой системы и должностных лиц.

Структуру управления персоналом необходимо рассматривать как некую общность подразделений, связанных между собой, совместно с должностными лицами и системой управления персоналом, в которой отражены: полномочия, роли, виды деятельности сотрудников, совместно со сложившейся структурой в разделении их прав и обязанностей, что, в свою очередь, позволяет выделять несколько типов организационных структур в управлении персоналом [16].

Современные исследования системного и процессного управления ориентированы на атрибуты, обеспечивающие эффективность процесса управления персоналом, с учетом

атрибутов конкретного процесса, функциональных задач управления (ФЗУ) процесса управления, что и открывает возможность воспользоваться ими при его формировании, построении и обосновании.

Управление развитием специалистов – это замкнутый цикл деятельности, ориентированный на развитие личностных качеств, профессиональных умений и навыков, ориентированных на их использование, создание условий для их использования и обеспечение их обновления, что в итоге позволит сформировать процесс развития персонала и оперативно вносить необходимые изменения в соответствии с целями инновационного развития организации.

Опираясь на методику определения состава и содержания элементов всех атрибутов любого подпроцесса управления, предложенную в работах [17, 18], построена модель процесса управления развитием специалистов с учетом подпроцессов, обеспечивающих его эффективную реализацию.

Для полноценного описания модели необходимо исследовать и углубиться в содержание самого процесса управления развитием специалистов, в характеристики составляющих его подпроцессов управления, а также представить технологии решения функциональных задач управления.

Модель построения ПУРС ЭС представлена на рис. 1. Данная модель формирования и продвижения ПУРС организации состоит из некоторой совокупности этапов, сгруппированных в три блока, которые позволяют полноценно представить о системные и функциональные атрибуты процессного управления, его построения, полной или частичной реализации, а также решения выявленных проблем функционирования и развития структуры объектов управления в настоящем времени и обозримом будущем в случае необходимости её реформирования.

Основной осью проектирования выполнения деятельности в рамках подпроцесса управления являются преобразования входа в выход, т.е. получение заданных результатов на основе его назначения и выполнения некоторой совокупности этапов в определенной последовательности. При построении модели используется принцип агрегирования, так как в случае ошибки, удобнее заменить или исправить один структурный элемент.

Значимость атрибутов процесса управления позволяет проводить дальнейшее исследование состава и содержания этапов модели построения ПУРС, которая не только визуализирует действия специалиста, но и позволяет сформулировать практические рекомендации, обеспечить прозрачность действий специалиста.

Одновременно необходимо ответить на вопросы, связанные с инструментами управления ресурсами, используемыми при реализации структуры ПУРС, с показателями, характеризующими результаты её реализации, документацией, регламентирующей эту реализацию для повышения управляемости ЭС.

Остановимся подробнее на назначении и формировании структурных элементов модели формирования ПУРС, функционирующих в рамках отдельных этапов представленной модели.

Исследование деятельности ПУП ЭС

Данный комплекс этапов представляет собой деятельность по изучению содержания ПУП и его составных частей, которые существуют в любой экономической системе «организация».

Принятие решения об исследовании ПУП. Формирование правовых документов в виде решения руководства организации об исследовании ПУП по доступным источникам позволяет начать деятельность по формированию и проектированию выбранного процесса управления, определению коллектива, сроков и других атрибутов проектной деятельности.

Подбор участников исследования ПУП. Для выполнения работ по проведению исследования формируется группа специалистов, обладающих профессиональными компетенциями, которые в дальнейшем будут выполнять задачи, связанные с проектированием процесса управления.

Выявления состава и содержания ПУП. Атрибуты, составляющие структуру ПУП, включают определение перечня подпроцессов управления, существующих в данной ЭС и решающих отдельные функциональные задачи управления, обеспечивающие эффективность процесса в целом.

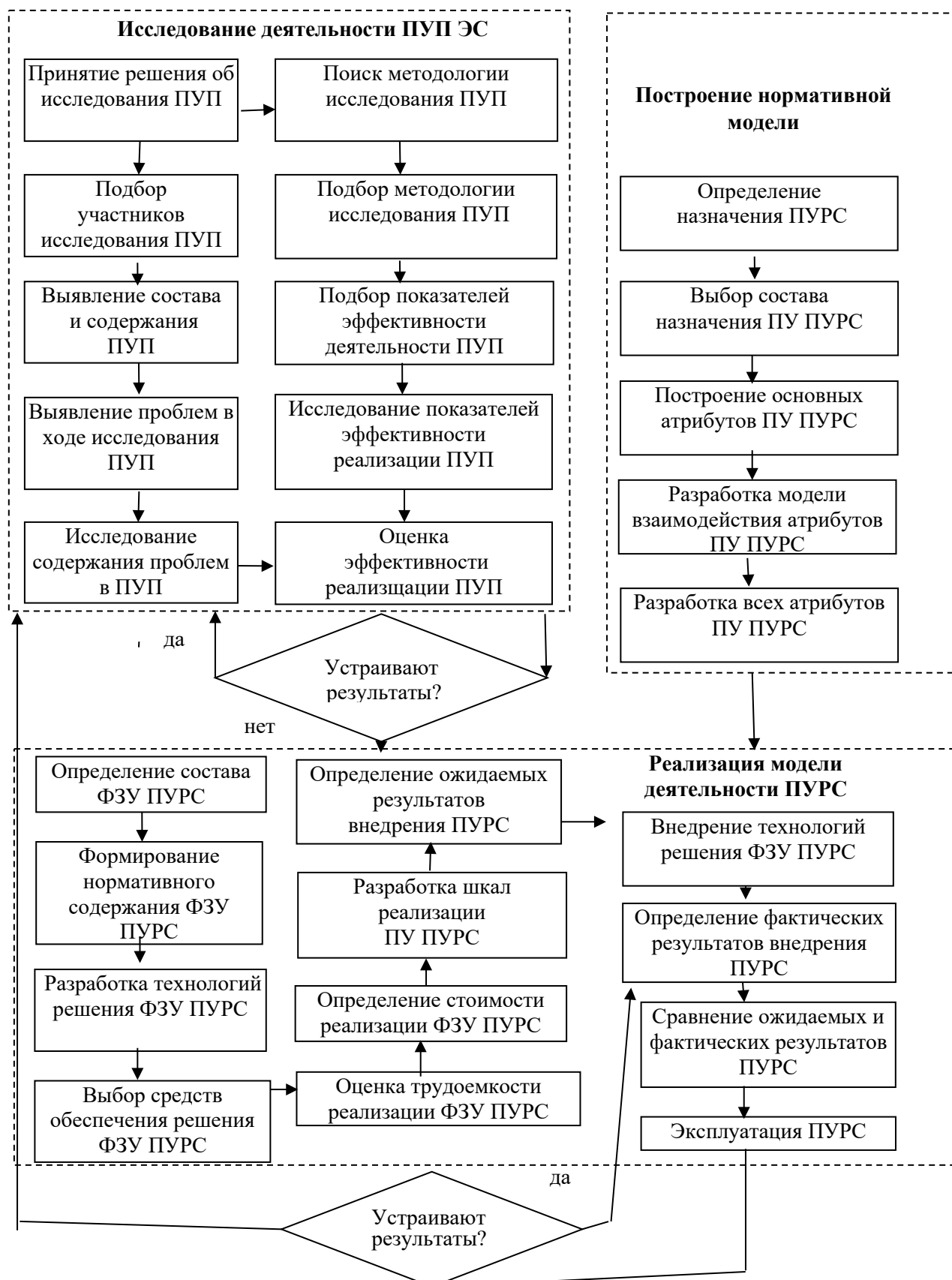


Рис. 1. Модель построения ПУРС ЭС

Выявления проблем в ходе исследования ПУП. В рамках деятельности ПУП постоянно могут возникнуть отклонения от запланированных показателей, что объясняет необходимость выявления причин возникновения противоречий и недостатков в реализации подпроцесса, проведение их анализа для принятия эффективных управленческих решений.

Исследование содержания проблем ПУП. Данная деятельность предназначена для идентификации выявленных недостатков, формулировки четких и понятных задач по их разрешению и определению негативных последствий их существования в действующем ПУП в целом. Исследование заключается в формулировке первичных признаков проблемы, сборе необходимой информации, документирование результатов. Необходимо обратить внимание на уточнение качественной и количественной потребности в тех или иных специалистах, использующих инструменты на определение источников покрытия выявленных потребностей, стимулирование их подбора и трудоустройства.

Поиск методологии исследования ПУП. Основное назначение данного этапа заключается в определении задач, методов проведения исследования, от чего зависит успех и результат исследования, так как результат исследования во многом зависит от качества определения проблемы и противоречий, требующих разрешения.

Подбор методологии исследования ПУП. Определение методологических инструментов для исследования текущей деятельности ПУП. Проводится корректный сравнительный анализ в контексте представляемых возможностей: наличие методов оптимизации основных подпроцессов в ПУП, полный охват всех его подпроцессов управления, возможность формирования и поддержания эффективной ПУП.

Подбор показателей эффективности деятельности ПУП. Эффективность деятельности является такой категорией, которая характеризуется показателями и признаками. К ним относятся показатели затрат и результатов с учетом содержания и стратегии ЭС.

Определяются методы измерения эффективности управленческих действий. Например, уровень квалификации персонала, затраты на повышение квалификации персонала, текучесть кадров, прибыль организации, уровень рентабельности, фонд оплаты труда, производительность труда, темпы роста оплаты труда и производительности труда сотрудников и др.

Исследование показателей эффективности реализации ПУП. Определяются единицы измерения текущих показателей, а результаты измерений используются для планирования изменений процесса. На основе оценки показателей выявляются наиболее эффективные изменения и тем самым определяются показатели эффективности управления организацией.

Оценка эффективности реализации ПУП. Устанавливаются издержки на содержание и компетенции имеющегося персонала, соотносить с результатами прошлой деятельности организации, соотносит их с показателями трудовой деятельности организаций – конкурентов с учетом объема выполняемых работ, уровень сложности решаемых профессиональных задач, специфику возложенных обязанностей и конечный результат выполненных задач. Кроме того, определяется потребность в специалистах для организации, методах мотивации, целесообразностью инвестиций в конкретного специалиста, а также формируется сложность, трудоемкость, эффективность, качество, объем решаемых профессиональных задач в ПУП.

В заключение подводятся итоги проделанной работы, которые являются важным аналитическим материалом для последующей аналитической и проектной деятельности и принятия важных управленческих решений.

Построение нормативной модели деятельности ПУРС

В рамках моделирования выполняется принятие решения о построении нормативной модели ПУРС, что определяет понимание начала деятельности по формулировке содержания концепции будущей проектной деятельности. При этом может создаваться желаемый будущего образ ПУРС, к которому необходимо приблизиться по мере возможностей самой ЭС, производится учет множества факторов, в которых будет проходить проектирование и реализация проекта ПУРС.

Определение назначения ПУРС. Формируется состав и назначения, место данного процесса управления в ЭС, цели и задачи, которые возможно достичь и решить в рамках реализации проекта.

Выбор состава и назначения ПУ ПУРС. Определяются основные подпроцессы управления для ПУРС, формулируется назначения и задачи каждого ПУ для ПУРС в соответствии с имеющимися ресурсами организации.

Построение основных атрибутов ПУ ПУРС. Данная деятельность предназначена для формулировки определения трех атрибутов (вход, выход, преобразования входа в выход), формулировки единиц измерения и формулировки характеристики их нормативного состояния.

Разработка модели взаимодействия атрибутов ПУ ПУРС. Определено взаимодействие выбранных трех атрибутов всех выбранных подпроцессов управления для определения информационных связей и потоков документов между всеми подпроцессами управления в рамках ПУРС.

Разработка всех атрибутов ПУ ПУРС. В рамках данного этапа формулируются полная характеристика всех ключевых и ресурсных атрибутов всех выбранных подпроцессов управления по заданным единицам измерения.

Нормативная модель деятельности ПУРС сравнивается с существующим состоянием ПУП в рамках исследуемой ЭС для последующего принятия решений о необходимости модернизации процессного управления данной организации в ближайшей перспективе.

Реализация модели деятельности ПУРС

Сформулированное нормативное состояние представляет собой ориентир для выбранных целей и задач по построению или реформированию существующей ПУП в ЭС.

Определение состава ФЗУ ПУРС. Формулируется перечень и содержание всех функциональных задач управления в рамках каждого выбранного подпроцесса управления ПУРС, а также их смысловая нагрузка, исходя из содержания определенной функции управления.

Формирование нормативного содержания ФЗУ ПУРС. Выполняется описание полного состава атрибутов каждой ФЗУ выбранных подпроцессов управления, через их основные характеристики. Устанавливается состав, содержание входной и выходной информации, что позволит в дальнейшем определиться с составом методологическими инструментами.

Разработка технологий решения ФЗУ ПУРС. Определив процедуры решения ФЗУ с указанием входной и выходной информации, появляется возможность определить полноту выбранных преобразований, контроля качества их выполнения и соблюдения предусмотренных сроков их выполнения.

Выбор средств обеспечения решения ФЗУ ПУРС. Каждая технология решения ФЗУ обеспечивается методологическими инструментами для последующего включения их в процедуры преобразования информации технологию решения каждой ФЗУ.

Оценка трудоемкости реализации ФЗУ ПУРС. Производится определение состава и содержания всех характеристик атрибутов технологии с указанием категорий сложности их реализации и времени выполнения квалифицированными специалистами.

Определение стоимости реализации ФЗУ ПУРС. На основе значений трудоемкости реализации технологии решения каждой ФЗУ определяются значения стоимости разработки каждого атрибута и технологии в целом.

Разработка шкал состояния ПУ ПУРС. Проектирование 10-ти бальной шкалы значений различных состояний подпроцесса управления на основе содержания его ключевых атрибутов для последующего их использования в проекте построения ПУРС.

В качестве структурно образующих атрибутов рекомендуется выбрать основные преобразования, информационные ресурсы, трудовые ресурсы, критерии эффективности, имеющих большой спектр разнообразия для использования шкал в измерении фактического состояния уровня подпроцессов управления.

Содержание данных шкал выполняется в виде иерархии от самого низкого значения к самому высокому значению возможных состояний (уровней) позволяет раскрыть фактическое состояния выбранных атрибутов ПУ ПУРС выбранных организаций.

Определение ожидаемых результатов внедрения ПУРС. На основе сравнительного анализа нормативных показателей и прогнозных показателей реализации ФЗУ в рамках ПУ ПУРС формулируются и определяются количественные значения предполагаемых результатов внедрения ПУРС и его отдельных фрагментов.

Внедрение технологий решения ФЗУ ПУРС. Данный этап связан с приобретением и вводом в эксплуатацию технических средств, обучением персонала, введением новых прав и обязанностей, делегированием полномочий для введения большинства ФЗУ с выполнением почти всех процедур. К внедрению могут быть приняты технологии решения ФЗУ, которые могут составлять самостоятельный комплекс хотя и меньшего масштаба.

Определение фактических результатов внедрения ПУРС. Основными результатами являются значения показателей, качества и своевременность и достоверности выдачи выходной информации.

Особое внимание уделяется значениям показателей реализации других подпроцессов управления, которые непосредственно связаны с реализацией продукции или услуг организации. При проявлении серьезных структурных недостатков производится исследование выполнения технологизации процесса управления в целом, либо отдельных её элементов в рамках технологий решения ФЗУ.

Сравнение ожидаемых и фактических результатов ПУРС. Базой для сравнения результатов являются нормативные показатели деятельности ПУРС. Определяются локальные показатели деятельности подразделений организации. Определяются показатели деятельности важнейших атрибутов ПУРС, выполнение различных программ и планов организации, а также уровень реализации её деятельности.

Эксплуатация ПУРС. Произведен полный запуск всех элементов ПУРС и средств их обеспечения, компетентный персонал действует слаженно и продуктивно. Все элементы ПУРС должны работать безотказно и своевременно. Но это не значит, что совершенно не может быть сбоев или неполадок.

Одновременно с эксплуатацией ПУРС запускается механизм возникновения противоречий и барьеров в деятельности некоторых специалистов и даже отдельных подразделений, которые требуют фиксации, исследования, обсуждения и разрешения.

Процесс эксплуатации ПУРС в каждом последующем периоде времени может несколько отличаться ввиду различных изменений и дополнений, а также разнообразия информационного управления, так как маловероятно, что при разработке не удалось все предусмотреть в деятельности данного процесса управления.

Построение ПУРС представляет совокупность отдельных этапов, которые последовательно, направленно формируют важные проектные решения в рамках каждого подпроцесса управления, определяющие структурные элементы и конструкты разработанного, а затем и эксплуатируемого процесса управления в экономической системе.

Таким образом, методологические инструменты данного исследования позволяют, используя критерии качества и эффективности, сформировать, поддержать и совершенствовать процесс развития специалистов организации, обеспечивая эффективное продвижение проектов, методов и технологий для получения максимальной результативности от построения объектов процессного управления в социальной и экономической среде.

Литература

1. Сотникова С.И., Маслов Е.В., Абакумова Н.Н., Масалова Ю.А., Осипов В.П. Управление персоналом организации: современные технологии. – М.: ИНФРА-М. 2020. – 513 с.
2. Сотникова С.И. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современной организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. №3. – С. 60-67.

3. Карпова Т.П. Исследование и развитие процесса управления специалистами экономических систем // Журнал исследований по управлению. – 2024. – Т. 10. №4. – С. 52-64.
4. Альбицкая Н.Н. Уровни квалификации для профессиональных стандартов // Кадры организация. – 2020. – № 7. – С. 3-7.
5. Бузмакова Е.Е. Обзор современных методов планирования персонала // Журнал научных и прикладных исследований. – 2020. – № 8. – С. 16-19.
6. Герасимов Б.Н. Моделирование и технологизация элементов менеджмента в экономических системах // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2023. – №2. – С. 14-27.
7. Герасимов Б.Н. Построение структуры функционального управления экономических систем // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2024. – №3. – С. 4-19.
8. Павлова И.О. Управление персоналом. – Самара: СГАУ. 2012. – 354 с.
9. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации. – М: ИНФРА-М. 2023. – 695 с.
10. Адизес И.К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни / пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 368 с.
11. Герасимов Б.Н. Моделирование процесса управления научной деятельностью организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2016. – №1. – Т.8. – С. 229-236.
12. Герасимов Б.Н. Методология построения структуры экономических систем // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2024. – №1. – С. 4-15.
13. Полякова О.Н. Управление человеческими ресурсами: основные характеристики // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. – 2007. – № 1. – С. 89-93.
14. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом. – М.: ЕАОИ. 2008. – 200 с.
15. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 2013. – 310 с.
16. Герасимов Б.Н. Методология нормирования технологий решения управленческих задач в экономических системах // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2023. – №3. – С. 6-19.
17. Герасимов Б.Н. Формирование и исследование содержания процессного управления экономических систем // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2024. – №2. – С. 4-16.
18. Карпова Т.П. Формирование системы развития специалистов организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. – Пенза: ПГАУ, 2021. – С. 99-122.