

# Содержание

Управление персоналом: научная методология.....	5
Предисловие .....	5
РАЗДЕЛ 1. Теоретические и организационно-экономические предпосылки исследования управления персоналом .....	7
Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования систем управления.....	7
1.1. Актуализация научного познания и задачи исследований.....	7
1.2. Интенсификация развития объектов как стимул совершенствования управления .....	14
1.3. Задачи производства и потребности в кадрах.....	16
Основные термины и понятия.....	19
Контрольные вопросы для самопроверки .....	19
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	20
Глава 2. Научные основы формирования исследования системы управления.....	21
2.1. Управление как сложный и многоаспектный вид человеческой деятельности.....	21
2.2. Основные объекты исследования систем управления в организации .....	24
2.3. Задачи исследования развития систем управления .....	27
Основные термины и понятия.....	31
Контрольные вопросы для самопроверки .....	31
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	31
Глава 3. Принципы и подходы к исследованию систем управления.....	33
3.1. Проблемы и гипотезы в исследовании систем управления .....	33
3.2. Основные принципы исследования системы управления.....	36
3.3. Применяемые подходы к исследованию систем управления .....	38
Основные термины и понятия.....	40
Контрольные вопросы для самопроверки .....	41
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	41
Глава 4. Концепция и методологические основания исследования систем управления персоналом .....	43
4.1. Кадровая политика предприятия как основа его развития.....	43
4.2. Парадигма исследования системы управления персоналом организации .....	46
4.3. Концепция исследования систем управления персоналом организации .....	47
Основные термины и понятия.....	51
Контрольные вопросы для самопроверки .....	51
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	52
Выводы по разделу 1 .....	53
РАЗДЕЛ 2. Состав и содержание методологии научных исследований .....	55
Глава 5. Методологические основы и методы научных исследований.....	55
5.1. Общие методологические основы научных исследований .....	55
5.2. Классификация методов исследования систем управления.....	58
5.3. Основные методы исследования системы управления персоналом.....	60
Основные термины и понятия.....	66
Контрольные вопросы для самопроверки .....	66
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	67
Глава 6. Выбор методов и подходов к исследованию СУП.....	68
6.1. Выбор актуальных направлений исследования систем управления персоналом .....	68
6.2. Научные подходы к исследованию систем управления персоналом .....	71
6.3. Методы и методики исследования СУП организации.....	74
Основные термины и понятия.....	77
Контрольные вопросы для самопроверки .....	78
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	78
Выводы по разделу 2 .....	79
РАЗДЕЛ 3. Методы и организация научных исследований управления .....	80
Глава 7. Логика и творчество как основания в методологии познания.....	80
7.1. Задачи классификации и эвристические логические методы исследования.....	80
7.2. Логические и комплексно-комбинированные методы исследования систем управления.....	84
7.3. Построение сценариев развития систем управления.....	86
Основные термины и понятия.....	90
Контрольные вопросы для самопроверки .....	90
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	90

Глава 8. Экспертные оценки в задачах ИСУ .....	92
8.1. Сущность и задачи применения экспертизы в СУП.....	92
8.2. Требования, предъявляемые к проведению экспертных исследований.....	95
8.3. Основные виды экспертных оценок .....	97
Основные термины и понятия.....	100
Контрольные вопросы для самопроверки .....	100
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	101
Глава 9. Эмпирические методы исследований в УП.....	102
9.1. Наблюдение и сравнение как эмпирический метод исследований .....	102
9.2. Неструктурированное и фокусированное интервью в исследованиях управления персоналом.....	104
9.3. Проективные методы и метод мониторинга в исследовании .....	107
Основные термины и понятия.....	110
Контрольные вопросы для самопроверки .....	110
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	111
Глава 10. Планирование и организация научных исследований .....	112
10.1. Планирование процесса исследования СУП.....	112
10.2. Организация исследования систем управления.....	116
10.3. Научная и практическая эффективность научных исследований.....	117
Основные термины и понятия.....	120
Контрольные вопросы для самопроверки .....	120
Тесты для самостоятельной оценки знания теории.....	121
Выводы по разделу 3 .....	122
Практикум. Управление персоналом: научная методология .....	125
Введение .....	125
Методические указания к проведению диспута .....	126
Практическое занятие № 1 .....	133
Практическое занятие № 2 .....	136
Практическое занятие (семинар) № 3.....	140
Практическое занятие (семинар) № 4.....	141
Практическое занятие (семинар) № 5.....	143
Практическое занятие (семинар) № 6.....	144
Практическое занятие (семинар) № 7.....	146
Практическое занятие (семинар) № 8.....	148
Практическое занятие № 9 .....	149
Учебно-методические рекомендации по обеспечению самостоятельной работы студентов.....	153
Рекомендации по подготовке научно-исследовательских проектов .....	159
Рекомендации по подготовке сообщений, докладов, рефератов, презентаций .....	160
Рекомендуемые темы рефератов.....	162
Подготовка и проведение студенческой научно-практической конференции .....	163
Рекомендуемые темы студенческих научно-практических конференций, круглых столов, семинаров: .....	163
Вопросы к экзамену/зачету по дисциплине «Управление персоналом: научная методология».....	164
Резюме .....	165
Сводные контрольные тесты для проверки знаний.....	167
Заключение.....	179
Глоссарий .....	182
Использованные и рекомендуемые источники.....	191
Об авторе .....	197

# Управление персоналом: научная методология

## Предисловие

Развитие субъектов хозяйствования и целых государств сегодня происходит в условиях нестабильности политических, социальных и экономических отношений, ужесточения конкуренции и роста сложности производства. Динамизм внешней среды и возрастающая ее неопределенность требуют особых механизмов функционирования экономических систем, направленных на устойчивость их развития и зависят в первую очередь от качества принятия своевременных и упреждающих решений компаний в целях предотвращения существующих и новых угроз.

Изучение современной экономической системы, связанной с огромным количеством людей, с точки зрения математической науки относится к классу так называемых больших систем. Ее сложность в значимой мере диктуется не только трудовыми ресурсами — людьми, занятыми в производстве и управлении, но и широким вовлечением природных и других факторов производства с широким территориальным распределением и применением разнообразной техники, технологии и непрерывными, порой непредсказуемыми изменениями объектов экономики во времени и пространстве.

К настоящему времени человечество сформировало и продолжает создавать значительное число различных моделей процессов производства и других экономических явлений, а также методов и подходов, позволяющих разрешать значительное число известных и новых экономических проблем. Тем не менее внешняя среда, являясь бесконечным источником угроз, создает новые неординарные проблемы, требующие как немедленной реакции производства, так и разработки действенных защитных мер с привлечением научных средств. Иначе говоря, актуализируется потребность в разработке новых, более совершенных методов и методик борьбы с негативным воздействием среды как реактивного, так и превентивного свойства.

Знание логики развития экономических процессов и их защиты от существующих и возможных негативных явлений, а также сбоев и отказов систем позволяет разрабатывать специальные средства по ослаблению влияния или полной ликвидации деструктивных факторов среды. Отсюда со всей очевидностью вытекает необходимость проведения научных исследований по выявлению проблемных ситуаций и их разрешению с целью устойчивого и эффективного развития рассматриваемых систем. Однако на практике, к сожалению, часто приходится сталкиваться со слабой подготовкой кадров исследователей, когда недостаток знаний методического и методологического характера в экономических исследованиях может негативно сказаться на качестве выполнения научных работ и их результатах.

Следовательно, возникает необходимость не только ознакомления будущих исследователей (студентов магистратуры) с общими целями, инструментами и методами проведения научных и исследовательских работ, но и целенаправленной работы по усвоению магистрантами методов проведения научных исследований, результатами которых выступают новые знания, законы и закономерности. Это возможно на основе современного научно-логического мышления магистрантов при условии их целостного подхода к изучению объекта исследования и стремления проникнуть в сущность изучаемых экономических явлений и процессов.

Научное исследование — это один из видов познавательной деятельности, заключающийся в целенаправленной выработке новых научных знаний, законов и теорий, а также системы понятий и установления ранее неизвестных фактов.

Результаты исследования должны характеризоваться объективностью, точностью и воспроизводимостью в аналогичных условиях.

Каждое научное исследование — от идеи до воплощения в производство — протекает всегда строго индивидуально. Однако можно выделить общие фазы и методологические элементы его проведения, например, такие: выявление проблемы, определение объекта и предмета исследования; постановка цели и задач; анализ информации и условий решения задач; разработка гипотезы, выбор методов и методики проведения исследования; теоретический анализ и процесс выработки новых знаний; формулирование выводов, их апробирование и уточнение в заданных условиях; обоснование заключительных выводов и разработка рекомендаций по внедрению результатов в производство.

Каждая отрасль народного хозяйства имеет свою специфику производства, применяет свои научные методы, определяемые сущностью исследуемого объекта. В то же время известны случаи переноса методов, характерных для одной конкретной науки, в другие области научных знаний, что свидетельствует о содержательной близости объектов исследования этих наук.

Данное учебное пособие по курсу «Управление персоналом: научная методология» предназначена для магистрантов, обучающихся по специальности «Управление персоналом», что свидетельствует о необходимой социализации направления научных исследований. Это требует не просто набора различных научных методов, применяемых в социологии, психологии, педагогике, а применения целостной системы знаний методологии с тесным взаимодействием всех ее элементов на основе общечеловеческих приемов мышления.

Методология как совокупность методов научного познания заключается в теоретическом изучении возможностей и перспектив развития объектов исследования, его свойств и закономерностей, с помощью которых происходит практическое освоение действительности.

Объект изучения в дисциплине «Управление персоналом: научная методология» представляет собой процессы организации и проведения научных исследований в системах управления персоналом компаний на микроуровне.

Предметом изучения дисциплины являются проблемы, методы и модели, а также процедуры, инструменты и особенности исследования эффективного управления персоналом в условиях ужесточения конкуренции и деструктивных факторов влияния среды.

Целью дисциплины «Управление персоналом: научная методология» является формирование у магистрантов общего представления о методологии и методах исследований, а также получение первичных умений и навыков по организации, проведению и представлению результатов исследований.

Изучение учебной дисциплины предусматривает:

- познание методов исследований систем управления в экономике;
- усвоение возможностей информационных систем для отбора и анализа релевантной информации по теме исследования;
- овладение способностью самостоятельно формулировать цель и задачи исследования систем управления персоналом;
- выработку навыков формулировать выводы по полученным результатам;
- овладение умениями составления отчета, доклада или подготовки статьи (эссе) по результатам научных исследований.

Изучение учебной дисциплины «Управление персоналом: научная методология» должно способствовать формированию у магистрантов системного видения, процессов логического и абстрактного мышления как фундамента методологии

проведения исследований, а также содействовать развитию аналитических способностей, необходимых при формировании и разработке комплексных исследовательских проектов развития организаций.

Структура и содержание данного пособия могут служить практическим инструментом представления о сущности методологии научных исследований, необходимых для совершенствования управления персоналом и позволяет читателю расширить и систематизировать имеющиеся знания.

Для облегчения понимания сути обсуждаемых вопросов и проблем каждая глава заканчивается терминами и понятиями, контрольными вопросами и тестами. В конце учебного пособия приводится глоссарий, в котором собраны основные определения и трактовки, связанные с изложенным материалом.

Автор выражает искреннюю признательность уважаемым рецензентам, замечания и пожелания которых учтены и способствовали выходу в свет данной книги. Буду также весьма признателен всем за любые критические замечания и пожелания, которые вы сочтете возможными высказать как в открытой печати, так и по e-mail: valentin-vasilenko@yandex.ru.

## **РАЗДЕЛ 1**

### **Теоретические и организационно-экономические предпосылки исследования управления персоналом**

#### **Глава 1**

#### **Теоретико-методологические основы исследования систем управления**

- 1.1. Актуализация научного познания и задачи исследований.
- 1.2. Интенсификация развития объектов как стимул совершенствования управления.
- 1.3. Задачи производства и потребности в кадрах.

##### ***1.1. Актуализация научного познания и задачи исследований***

Профессионально организованное управление любой системой, в том числе и системой управления предприятием, требует от будущего специалиста в сфере экономики значительного уровня теоретических знаний и практических умений. Принятие грамотных адекватных управленческих решений и действий сегодня возможно только благодаря знаниям и компетенциям на основе использования больших объемов релевантной информации. Источниками этих знаний и компетенций становятся результаты, полученные в процессе проведения и внедрения специальных научных исследований по разрешению постоянно возникающих проблем развития предприятия. Поэтому будущему специалисту-управленцу крайне важными становятся знания и умения по организации эффективной научно-исследовательской деятельности, ибо победителями в конкурентной борьбе становятся те компании, которые в состоянии умело использовать имеющиеся и продуцировать новые знания.

«Управление персоналом: научная методология в экономике (менеджменте)» — это учебно-научная дисциплина, включенная в подготовку магистров, которая направлена на изучение методологии, методов и принципов решения проблем производства и управления сегодня, а также с учетом тенденций их развития завтра и в отдаленной перспективе. Все это необходимо профессиональным экономистам и менеджерам различных уровней для разработки и реализации эффективных

исследований и научных проектов с целью повышения эффективности управления персоналом организаций, отдельных компаний и регионов в различных сферах экономики.

Знание студентом теоретического материала позволит ему рационально организовать работу с научной литературой — важнейшим и наиболее ответственным этапом работы исследователя. От качества его осуществления в значительной мере зависит направление научного исследования и успех дальнейших действий. Значимым обстоятельством является выбор основных средств проведения исследований — принципов, моделей и методов активизации креативных особенностей исследователя на основе построения концепции системного подхода и непосредственной организации исследований.

Классические методологии научного поиска часто применяют философские методы познания, которые не поддаются формализации и не описываются в строгих терминах логики, но часто играют большую роль во всех науках, заранее задавая определенный взгляд на сущность объекта. Они включают философские положения, методы и идеи, которые используют, как правило, на начальных этапах исследования. К сожалению, этот уровень познания в последнее время почти не применяют.

Не менее важным составляющим элементом усвоения материалов данного пособия является вектор, направленный на приобретение магистрантами определенных умений в практической организации исследований, например, формулирование темы, определение объекта и предмета исследования, цели и задач. Достаточно сложным, как показывает практика, является разработка календарного плана и разработка методики исследований с использованием теоретических методов и инструментов, а также надлежащее оформление результатов научной деятельности.

Делая акцент на специфике научной деятельности, можно отметить, что эта форма деятельности человека в значительной мере отличается от всех других видов деятельности, например, сферы материального производства, услуг или духовной деятельности. В большинстве сфер человеческой деятельности, как правило, используют готовые знания, тогда как в любой науке *выработка (генерация) новых знаний является общей и непосредственной целью*. Это может происходить и в сфере материального производства и в любых других видах и областях развития человеческого общества. Поэтому наука в словаре С. И. Ожегова определяется как: «Система знаний о закономерностях развития природы, общества и **мышления**, а также отдельная отрасль таких знаний». Иначе говоря, наука представляет собой *специализированную теоретическую или эмпирическую деятельность человека связанную с постижением истины*, что часто выражается в получении новых законов и закономерностей, явлений, процессов, других новых знаний, *расширяющих истинные познания о мире*.

Принимая во внимание ключевое слово «*мышление*» к пониманию сущности науки и научной деятельности, рассмотрим специфику научного мышления и его отличие от бытовой трактовки, хотя в том же словаре С. И. Ожегова данное понятие трактуется весьма однозначно: «1. См. мыслить. 2. Высшая ступень познания, процесс отражения объективной действительности в представлениях, суждениях, понятиях. Формы и законы мышления».

Человеку в обыденной жизни присуще познавать и осознать окружающий мир благодаря его органам чувств. Это звуки, запахи, цвет, другие ощущения. Однако все пять органов чувств не позволяют ему проникнуть в суть вещей и уловить закономерности причинно-следственных связей между событиями как, например, вкус

или цвет. Человек в состоянии понять существенные связи между происходящими явлениями посредством сопоставления различных фактов не с помощью органов чувств, а путем мышления на основе восприятия, памяти и воображения, которые являются сугубо индивидуальными. Отсюда *бытовое (обыденное) мышление основано на чувственном восприятии человеком окружающей действительности, его здравом смысле и имеющемся жизненном опыте, обобщенном с помощью некоторого анализа или без такового.*

Научное мышление находит объективное отражение в анализе предметов, явлений и объектов окружающей реальности и выполняет познавательную, деятельностьную, мировоззренческую, культурную и социальную функции. Оно основано на целесообразности, преемственности ранее накопленных знаний, новых достоверных идей и направлено на познание глубинной сущности реального мира его логической непротиворечивости, доказательности и системности (рис. 1.1).

В отличие от обыденного мышления научная мыслительная деятельность характеризуется также такими чертами как:

- фундаментальность и универсальность;
- высокая степень обобщенности знаний;
- умение выявлять и формулировать проблемы и гипотезы;
- аргументированная доказательность фактов;
- объективность и достоверность исходной и текущей информации;
- развитость понятийного аппарата.

Таким образом, *научное познание* — это научная деятельность, связанная с выявлением системной сущности изучаемых процессов и явлений окружающей действительности во взаимосвязи между всеми структурными элементами, условиями и закономерностями их развития, в результате которой формируется система объективных и обоснованных знаний об объекте исследования с раскрытием существующих закономерностей и предсказанием его поведения. Отсюда следует, *что главная цель науки содержится в познании объективного мира на основе выявления важнейших аспектов и взаимосвязей явлений природы, общества и мышления.* Достижение данной цели возможно при решении ряда основных задач (рис. 1.2).



Рис. 1.1. Специфические свойства научного мышления



Рис. 1.2. Основные задачи науки

Научное познание окружающей действительности исследователем осуществляется сознательно и целенаправленно по законам объективной реальности с применением двух законов: *диалектики* (законы развития) и *научного познания* (мышления) от незнания к знанию (рис. 1.3).

Императивами *формы научного познания* выступают: *научный факт*, *эмпирический закон*, *проблема*, *научная гипотеза* и *теория*.

*Научный факт* (лат. *factum*) — это событие или явление, которое служит основанием для заключения или подтверждения чего-либо. В широком смысле факт может выступать как синоним истины, т. е. реальное, а не вымышленное событие (результат), составляющее основу научного знания. Главной особенностью научного факта является возможность верификации — проверка, в результате чего подтверждается его истинность.

*Эмпирический закон* (от др.-греч. *εμπειρία* — опыт) — обобщение эмпирических фактов, истинность, устойчивая связь между явлениями.

*Гипотеза* (от греч. *ὑπόθεσις* — основа, предположение) — научное допущение или предположение, объясняющее какое-либо явление и сформулированное на основе ряда фактов, но его значение носит вероятностный характер и в отличие от аксиомы требует доказательств.

*Теория* (греч. *θεωρία* — рассмотрение, исследование) — учение, система научного знания об изучаемом явлении (процессе), объясняющая его появление и поведение. Теория — это система идей, утверждений и принципов, дающая целостное отображение определенного явления (объекта) действительности. Если отображение изучаемого объекта совпадает с убеждениями субъекта (выдвинутой ранее гипотезой), то это явление будет *истинным знанием*, признание которого проверяется практикой либо путем логического анализа.

*Объективная истина* — это содержание знания, которое не зависит ни от отдельного человека, ни от человечества в целом.

*Абсолютная истина* — это исчерпывающее достоверное и неизменное, раз и навсегда установленное знание о природе, человеке и обществе. К ней постоянно стремится человечество, но оно всегда остается неполным и потому относительным. Следовательно, *относительная истина* — это неполное (и/или неточное) знание, существующее на определенном этапе развития общества и зависящее от сложившихся условий и периода его получения.

Таким образом, получение истины, *научное познание окружающей действительности является постоянно действующей функцией пытливого ума человечества*,



которое за историю своего существования выработало общие приемы и подходы к получению новых знаний, путеводителем которой являются *теория и методология научного познания*.

В соответствии с этой деятельностью выявление проблем, генерация гипотез, сбор фактов и исходных данных, систематизация, их критический анализ и обобщение синтезируют новые знания, описывающие природные или общественные (экономические) явления, что позволяет *получить новые знания*. Эти знания, подтверждаемые опытами, формулируются в виде новых законов природы и закономерностей развития систем с построением соответствующих причинно-следственных связей, позволяющих прогнозировать и осуществлять целевое развитие этих экономических систем на основе искомой *методологии*.

*Методология* (от греч. *μεθοδολογία*) — учение о способах; от древнегреческого *μέθοδος* из *μέτα-* + *ὁδός*, букв. «путь вслед за чем-либо» и др.-греч. *λόγος* — мысль, причина — учение о научных *принципах и способах* познания; совокупность методов какой-либо науки.

*Методология (прикладная)* — это система (комплекс) принципов, способов и подходов к изысканиям, на которые опирается исследователь в ходе разработки проблемы и получения знаний в данной научной дисциплине.

*Принцип* (от лат. *principium* — основа, первоначало) — основное, исходное положение какой-нибудь теории, учения, мировоззрения, теоретической программы; общее руководящее положение, требующее последовательности действий не в значении «поочередности», а в значении «постоянства» при различных условиях и обстоятельствах.

*Способ* — образ действий, прием осуществления чего-либо; совокупность и порядок действий, используемых для решения какой-либо задачи.

*Проблема* (др.-греч. *πρόβλημα*) — сложный теоретический или практический вопрос, возникающий с появлением противоречия между существующим и желаемым состояниями, требующий разрешения.

*Подход (научный)* — особый способ мышления и познания реальной действительности; совокупность основных способов и методов решения задач с целью получения новых знаний, обобщения и углубления понимания совокупности фактов и теорий в любой области науки.

*Метод* (от греч. *μέθοδος* — способ исследования, обучения, действия) — совокупность приемов, операций и способов научного познания и практического преобразования реальности в целях достижения научных результатов.

Главной задачей методологии науки является обеспечение процесса получения новых научных знаний с помощью проверенных принципов, методов и способов. Знание методологии необходимо каждому исследователю, ибо без нее невозможны успешные исследования и достоверные результаты, которые часто носят базовый прикладной характер для развития и совершенствования, например, экономических систем. Поэтому для достижения успеха каждый исследователь должен в совершенстве владеть инструментами существующей методологии и добиваться поставленных целей в своей деятельности.

Методология науки направлена на решение задач, связанных:

- с выявлением научной проблемы;
- определением объекта и предмета исследования;
- постановкой цели и задач исследования;
- разработкой гипотезы, методики и плана исследования;
- проверкой достоверности и оценкой значимости результатов.



Рис. 1.3. Структурно-логическая схема процесса научного познания

Важную роль в применении методологии играют такие вопросы, как выбор и применимость конкретных научных методов, а также субъективные факторы, связанные с деятельностью людей, что в наибольшей степени характерно для общественных наук, к которым относят и экономические дисциплины. А это значит, что предмет их изучения включает не только объективную систему природных явлений, но и общественную востребованность (полезность) прикладных результатов, которых должны добиваться *люди*. Поэтому приведенная ниже схема (рис. 1.4) разработана с учетом отмеченных аспектов.

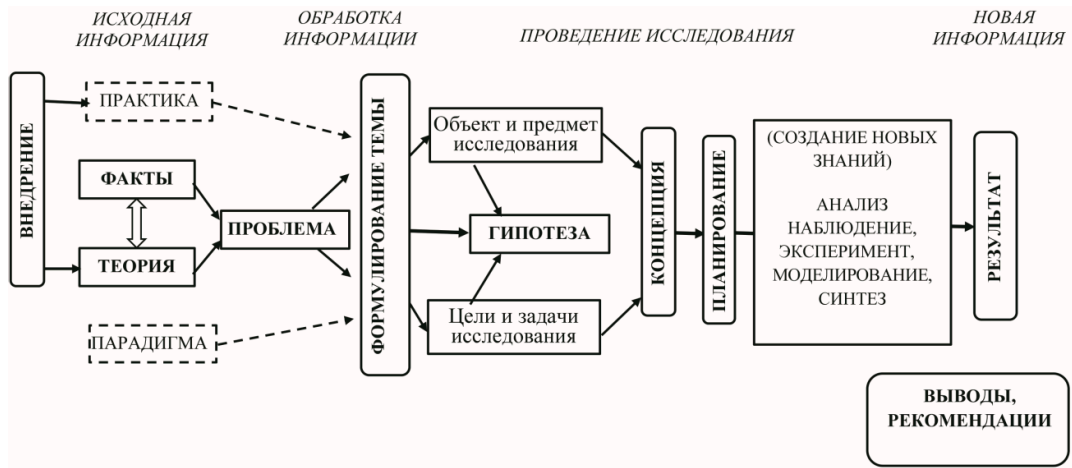


Рис. 1.4. Методологическая аспектизация научного исследования систем управления

Представленная схема хорошо иллюстрирует *связь практики и науки*, а также *познание (новые знания) с практикой* посредством внедрения в жизнь новых результатов научных исследований (познания). Новые результирующие научные знания (см. рис. 1.4) вновь возвращаются в практику и оказывают необходимое воздействие на ее развитие. Такое положение характерно почти для всех видов человеческой деятельности, включая экономику.

Теория и практика — постоянно и тесно связанные две стороны единого процесса развития, представляющего собой целостную систему материальной деятельности человека. *Практика является движущей силой* и одновременно источником познания, диктующим своими потребностями *направление, цель и необходимость научных исследований*. Кроме того, *практика, являясь основным критерием истины*, одновременно *обеспечивает процесс познания этой истины* необходимым научным оборудованием, приборами и материалами, без которых современной науке просто невозможно обойтись.

Вместе с тем сама практика постоянно развивается, становится более совершенной и порой, наполняясь новым смыслом, может опережать науку, заставляя ее анализировать, обобщать и распространять передовые практические достижения на новые объекты практики, что также ведет к прогрессивному развитию человечества.

Следовательно, в общем и непрерывном диалектическом процессе познания мира человек открывает и познает новые свойства действительности, все глубже пробираясь в сущность явлений с целью их преобразования. При этом *наука, объясняя мир* в своей деятельности, может:

- опережать практику, давая направления и содержание ее развития;

- *обобщать передовые, уникальные успехи практики и распределять их;*
- *синхронно и постоянно взаимодействовать в процессах развития теории и практики по реализации проблем и преобразованию окружающего мира.*

Таким образом, изложенное объяснение взаимодействия теории и практики требует определения некоторой реальной опоры для актуализации процесса и направления нашего познания. К примеру, нынешнее видение проблем в экономике связано с неудовлетворительным ее состоянием. Поэтому Президент России В. В. Путин неоднократно говорил о необходимости прорыва России<sup>1</sup>: *«В предстоящие годы, как известно, мы должны совершить настоящий прорыв в экономике, инфраструктуре, технологиях, науке и социальной сфере. Прежде всего, чтобы обеспечить благополучие и новое качество жизни граждан России...»* В. В. Путин подчеркнул, что: *«...если этого не сделать — будут очень тяжелые последствия, при которых Россию просто сомнут».*

Актуальность такого призыва продиктована потребностью в эффективной деятельности, зависящей в первую очередь от людей, способных откликнуться на призывы Президента. Это требует мобилизации усилий каждого региона, всех видов ресурсов страны, что естественным образом невозможно осуществить без соответствующего компетентного и высокоэффективного управления на всех уровнях экономической иерархии. Очевидно, по этой причине правительство Д. А. Медведева было вынуждено уйти в отставку, освободив место для активизации комплексных мер по интенсификации развития всего народного хозяйства, что потребует безусловного роста требований к управленцам всех категорий и уровней.

Поэтому становится актуальным исследование систем управления, в частности управление персоналом предприятия, с целью наращивания мощи его потенциала и качества системы руководства кадрами на всех уровнях иерархии компаний. Эти действия должны обеспечивать не просто функционирование, а мощное развитие системы управления и его направленной эффективности на основе новых знаний. Иначе говоря, умелое и эффективное управление людьми, персоналом организации различного уровня, играя ключевую роль в достижении целей производства, выходит сегодня на передовые позиции в развитии страны и общества.

### ***1.2. Интенсификация развития объектов как стимул совершенствования управления***

Интенсивное социально-экономическое развитие Крыма, связанное с возвращением в Россию, диктуется действующим законом «Об Особой экономической зоне Республики Крым и Севастополя», Федеральной целевой программой (ФЦП) и направлены на ускоренное развитие темпов роста крымской экономики с доведением ее показателей до среднероссийского уровня. К сожалению, срывы и нарушения контрольных сроков работ стали характерными с первых месяцев выполнения ФЦП, что наглядно продемонстрировало полную несостоятельность руководства на всех уровнях управления регионом.

Потери неосвоенных финансовых средств ежегодно составляли сотни миллионов рублей и, по мнению председателя Счетной палаты России того периода Т. А. Голиковой (ныне вице-премьера Правительства РФ), показали неэффективность служб системы регионального управления и конкретных руководителей в Крыму.

---

<sup>1</sup> Заседание Совета при президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24.10.18 г.

*Проблема недоиспользования бюджетных ассигнований является типичной для многих регионов РФ и указывает на общность проблем в реализации ФЦП.* Исполнение лишь половины ФЦП была признана эффективной бывшим премьер-министром РФ Дмитрием Медведевым на совещании о ходе их выполнения в 2017 г. Актуальными вопросами остаются задачи роста эффективности процессов всего цикла управления — от целеполагания, планирования, регулирования, координации и контроля до конечной стадии реализации бюджетных средств. При этом отмечался недостаток квалифицированных кадров производства и низкая результативность работы системы высшего образования по подготовке кадров управленцев различных уровней. Среди них следует отметить:

- низкие профессионализм и компетентность управления организационной работой на всех уровнях экономической иерархии региона;
- слабую учебную, научно-методическую и практико-производственную базу подготовки специалистов, в т. ч. знания технологии, условий и организации производства;
- неспособность оценки последствий принимаемых решений и адекватного реагирования на меняющиеся обстоятельства;
- бизнесфобию, недостаток профессиональных знаний и отсутствие потребности в постоянном саморазвитии у работающих специалистов;
- низкую социальную ответственность властных структур региона, базовых вузов, производства и социума, направленных на подготовку управленца как специалиста и личности на основе равноправных тесных партнерских отношений и взаимных интересов.

Существующая практика сегодня не готова признать необходимость и потребность в самообразовании и получении новых знаний, а также безусловности эффективного выполнения тех или иных работ, что также во многом зависит от просчетов в системе базового высшего образования. Сегодня системе образования предьявляется еще один вызов, связанный с объявлением президентом страны необходимости *экономического прорыва*, значительная доля которого будет возложена на молодежь. Этот прорыв невозможно осуществить без новой парадигмы высшей школы и эффективной модели подготовки кадров производства.

Практика показывает, что даже на одноотраслевых предприятиях, выпускающих смежную продукцию, наблюдаются специфические отличия как в технологиях, так и в организации производства, что приводит к решению совершенно разных производственных задач.

Эти задачи могут носить разовый отдельный и комплексный характер, отличаться вопросами обеспеченности сырьем, временными параметрами проблемами использования предметов труда, трудовых и других ресурсов производства. Они могут быть связаны с различными инновациями, решениями по улучшению ассортимента изделий, социальными проблемами, финансовым обеспечением производства или инвестициями, а также десятками других сложных проблем внутреннего и внешнего свойства разных уровней.

При этом необходимо решать задачи подачи сырья, контроля и диагностики процессов, принимать различные организационно-плановые решения по маневрированию ресурсами, логистикой и готовой продукцией. Важнейшим организационным аспектом принимаемых решений наряду с сетевым моделированием является разработка гибких вариантов достижения установленных целей, а также проектирование вариантов антикризисного производства планируемых работ, которые, как и

все вышеперечисленные типы и методы их организации, должны определяться на основе сравнительной и абсолютной оценки их эффективности.

На долю специалистов-производственников падает также масса других функций и видов деятельности: проектная, маркетинговая, обеспечивающая, финансовая, воспитательная. Не менее важными являются работы, связанные с подготовкой производства — от ее проектирования и расчета производственной мощности до выполнения задач повышения производительности труда на практике. Эта профессиональная деятельность может быть связана с такими различными областями производства как информационно-аналитическая, организационно-управленческая, экономическая, социально-психологическая и научно-исследовательская.

Отсюда возникает главный вопрос: может ли наш сегодняшний специалист разумно и своевременно решать проблемы производства с теми знаниями и умениями, с которыми он заканчивает вуз? Подобные вопросы довольно часто ставятся многими исследователями проблем подготовки специалистов в системе образования, а ответы в этом случае явно очевидны и являются не очень вдохновляющими. При этом сложно говорить о *высокой социокультурной составляющей подготовки и интересах самого молодого человека как формируемой личности и гражданина социального государства*. Но к этому вопросу мы вернемся несколько позднее.

### ***1.3. Задачи производства и потребности в кадрах***

Работа с персоналом занимает все более важное место в структуре современной управленческой деятельности. Многие собственники и руководители компаний начинают понимать, что в современных условиях высокой жесткости конкуренции, экономической нестабильности рынка и динамичности производства высококвалифицированный персонал организации становится действительно основным ресурсом и источником дохода компаний.

Как известно, важнейшим источником пополнения кадрового состав предприятий являются в настоящее время высшие учебные заведения, значительная доля которых готовит управленцев и других экономистов различных категорий. Известно и то, что уже давно в России и странах СНГ говорят о так называемом «перепроизводстве» нашими вузами экономистов, юристов и управленцев, хотя на самом деле высококвалифицированных и грамотных специалистов, востребованных производством, явно недостаточно. При этом особым спросом пользуются готовые к производству и компетентные менеджеры, а также другого рода специалисты-управленцы.

*Во-первых*, возникает законный вопрос: а сколько экономистов (в т. ч. менеджеров) необходимо конкретному предприятию для успешной работы сегодня и в перспективе? Ответ на этот вопрос можно получить с помощью схемы простого производственного процесса (рис. 1.5)<sup>2</sup>.

*Во-вторых*, образовательные учреждения, как и работодатели, должны быть заинтересованы в том, чтобы на производство приходили грамотные и квалифицированные специалисты с компетенциями, способные не только к быстрой адаптации и самостоятельной работе в кратчайшие сроки, но предложениями по совершенствованию и развитию производства. Вузу весьма выгодно и престижно, чтобы за его выпускниками представители производства стояли в очереди.

---

<sup>2</sup> Василенко В. А. Проблемы подготовки востребованных экономистов и дуальное образование / В. А. Василенко // В кн.: Организационно-экономический механизм управления опережающим развитием регионов. — Симферополь, ДИАИПИ, 2016. — С. 19–27.

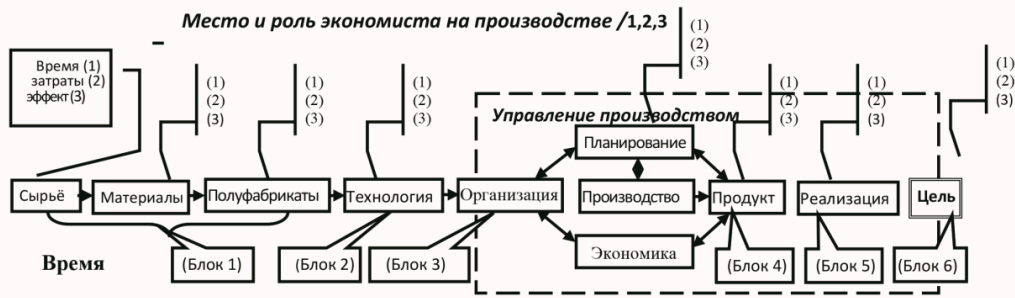


Рис. 1.5. Укрупненные технологические переделы  
производственного процесса:

→ — Прямые связи; ↔ — взаимосвязи при принятии решений

Однако на практике все иначе! Вузы «штампуют» молодых специалистов, не имеющих представления о производстве, а работодатели *не заинтересованы в их приеме на работу* и заполняют свои вакансии псевдопроверенными, на их взгляд, «специалистами», имеющими стаж два-три года. В такой ситуации не заинтересованы ни государство (затраты — выгоды), ни вузы (падение престижа), ни общество (содержащее за свой счет систему образования), ни даже предприятия. Отсюда вопросы: «*Почему производитель не выпускает продукт, который невозможно реализовать?*» «*А почему система образования может себе это позволить и при этом жалуется на низкую зарплату ППС?*»

В соответствии с представленной схемой, сырьё (*какое?*), материалы и полуфабрикаты (*какие?*) должны поступать на производство и приниматься в нужное время и необходимого качества. На всех представленных этапах (переделах) экономистами соответствующего профиля решаются вопросы выбора [по параметрам времени (1), трудовых и других, в т. ч. экономических, затрат (2) и эффективности (3)].

На базе качественных составляющих Блока 1 *экономически обосновывается и выбирается* тот или иной технологический процесс, при котором происходит видоизменение предметов труда (Блок 2). Затем осуществляется *выбор эффективных решений по организации* производства (Блок 3) и под воздействием *процесса управления* на выходе получаем *конкурентоспособный продукт* (Блок 4), который с помощью *прогрессивных управленческих приемов маркетинга и экономически обоснованных каналов сбыта*, поставляется потребителю (Блок 5). *Реализуя продукт, предприятие получает искомый доход, достигая своей цели* (Блок 6). Иногда производитель проводит и послепродажное обслуживание (Блок 7, на рис. 1.5 не показан), который также нуждается в *должной организации и управлении*.

На *каждом технологическом переделе (6 блоков, 8 этапов)* должны участвовать соответствующие *экономисты и управленцы*, определяющие поэтапное *достижение цели*, с заданными показателями.

Каждое последующее звено начиная с первого (зависит от добычи и подготовки сырья) не может нормально функционировать без качественной работы предшествующего, а выпадение звена из цепочки ведет к остановке производства. Брак, допущенный на предшествующем этапе, влечет за собой ухудшение показателей на последующем и не приведет к достижению запланированного результата, т. е. риск падения эффективности производства многократно возрастает. Значит,

расчеты индикатора «Затраты — выгоды» на каждом этапе — первейшая обязанность экономиста, требующая знаний содержания и особенностей переделов происходящих процессов, но которых на производстве, как правило, нет. Отсюда высокая себестоимость и трудоемкость многих производственных процессов.

Приведенный пример далеко не единичен. Их на практике множество. Тем не менее даже по одной иллюстрации можно говорить о том, что производственно-экономические факторы технологических процессов являются *определителем качественного и количественного состава исполнителей экономического и управленческого профиля* и одновременно императивом конкурентоспособного развития каждого производственного процесса.

На предприятиях более масштабного производства нужны также специалисты-экономисты высшего уровня, количественная потребность в которых определяется размерами организации, объемами работ и функциональной достаточностью, диктуемой известными принципами управления, а также цепочкой стоимости (затрат) по М. Портеру (рис. 1.6).

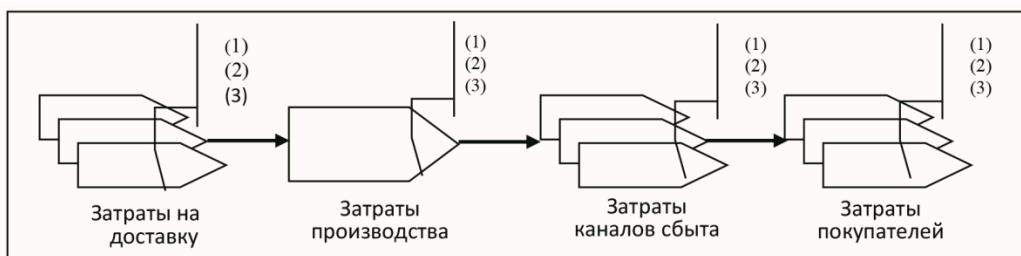


Рис. 1.6. Цепочка ценностей по производству продукта

Представленную иллюстрацию (см. рис. 1.5) следует в данном случае рассматривать не как инструмент стратегического анализа (по М. Портеру), а как взаимосвязанную деятельность экономистов, дополняющую рис. 1.4, основными функциями которых являются:

- декомпозиция и анализ отдельных этапов деятельности конкретной компании с целью снижения затрат внутри отдельных звеньев и связей между ними;
- выявление структурных связей и взаимоотношений между основными и вспомогательными процессами;
- согласование и совершенствование технологических и организационных процессов внутри отдельных звеньев и между ними как источников сокращения затрат и создания ценности продукта;
- выявление условий и ограничений возможного роста объемов производства с меньшими затратами и стоимостью для достижения устойчивых конкурентных преимуществ предприятия.

Таким образом, *по всем цепочкам* (см. рис. 1.5 и 1.6) *на каждом этапе: подготовительного* (проект, закупка сырья и оборудования; качественная и своевременная поставка); *основного* — *по его переделам* (производство, переработка), *вспомогательного* (обеспечивающего) и *завершающего* (продажа) процессов необходимо вмешательство *профильного* специалиста — экономиста и управленца. Успешная работа каждого из них невозможна без знаний «своей» и **общей технологии**, ее слабых и сильных сторон на «своем» этапе процессных цепочек, а также производства в целом.



Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)