

УДК 338.24

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ЦИКЛЕ

СМИРНОВ ВЛАДИМИР ВАСИЛЬЕВИЧ, мл. научный сотрудник Центра проблем экономической безопасности и стратегического планирования Института экономической политики и проблем экономической безопасности Финансового университета

E-mail: zskk@bk.ru

В статье показывается, что стратегическое планирование трудовых ресурсов определяется фазой развития общества и характеризуется востребованностью интеллектуального потенциала трудоспособного населения. Смена фаз развития общества отражается в усложнении уровней управления производством. Производство характеризуется технологическим циклом, который, в свою очередь, зависит от научно-технического развития и инновационной деятельности предприятия. По мере прохождения традиционной, индустриальной и постиндустриальной фазы развития общества отношение к планированию трудовых ресурсов меняется. Для определения инновационности технологий вводится понятие «классификация инноваций». Определяется связь между технологией и технологическим циклом. Показывается, как меняется способ управления деятельностью предприятий в зависимости от фазы развития общества. Рассматривается связь между уровнями управления предприятием и фазами развития общества. Демонстрируется, как изменяется подход к стратегическому планированию трудовых ресурсов в зависимости от фазы развития общества.

Ключевые слова: стратегическое планирование; трудовые ресурсы; фазы развития общества; технологический цикл; инновация.

Strategic Planning of Human Resource in the Technological Cycle

VLADIMIR V. SMIRNOV, junior researcher of the Center for Economic Security and Strategic Planning of the Institute for Economic Policy and Economic Security Problems, the Financial University

The paper proves that the strategic human resource planning is determined by the phase of society development and characterized by demand for the intellectual potential of the employable population.

The change in society development phases is reflected in the increased complexity of production management levels. The production is characterized by the technological cycle which in turn depends on the scientific and technological development and the innovation activity of the enterprise.

As society moves through the traditional, industrial and postindustrial phases of its development, the attitude towards the human resource planning changes.

To determine the innovativeness of technologies, the concept of «classification of innovations» is introduced. The interrelation between the technology and the technological cycle is defined. It is shown how enterprise management methods change depending on the society development phase. The connection between the levels of enterprise management and the phases of the society development is analyzed. It is demonstrated that the approach to the strategic human resource planning changes with respect to the phase of the society development.

Keywords: strategic planning; human resources; phases of society development; technological cycle; innovation.

Взаимосвязь инновационной деятельности и научно-технического развития

Инновационная деятельность и научно-технологическое развитие взаимно связаны. С одной стороны, научно-технологическое развитие невозможно без развития инновационной деятельности, которая является его движущей силой. С другой стороны, научно-технологическое развитие способствует инновационной деятельности, которая опирается на достижения науки и технологий. При этом новые научно-технологические знания становятся источником инновационных идей [1].

Инновационная деятельность повышает конкурентоспособность товаров и услуг, экономики в целом, если она основана на знаниях и умелом использовании законов научно-технического прогресса.

Инновация представляет собой новшество, но не всякое новшество можно назвать инновацией, а только то, которое увеличивает эффективность существующей системы, т. е. к которой применяется инновация.

Инновации могут классифицироваться следующим образом:

- *базовые инновации* — нововведения, ставшие основой для создания новых товаров или процессов,

например паровой двигатель, электричество, ядерная энергетика, транзисторы и т. д. Эти инновации требуют больших инвестиций, процесс их разработки длителен, коммерциализация новых товаров приводит к появлению новых технологических укладов;

- *системные инновации* — нововведения, способствующие появлению у товара или процесса новых возможностей в результате сочетания различных компонентов посредством применения новых способов производства. Системной инновацией можно назвать использование вакуумных трубок в радиосвязи и телекоммуникационных системах, транзисторов — в цифровых электронных технологиях. Эти товары были предназначены изначально для других целей: вакуумная трубка — для телефонных систем, а транзистор — для замены вакуумных трубок;

- *улучшающие инновации* — нововведения, дающие небольшое, но значимое улучшение продукции, процессов и услуг;

- *псевдоинновации* — нововведения, приводящие к внешнему изменению продуктов или процессов, при этом потребительские свойства товаров остаются прежними.

Связь инновационной деятельности с планированием трудовых ресурсов

Планирование трудовых ресурсов — относительно новый вид деятельности для компаний, включающий определение общих целей компании на определенный период и их адаптацию к потребностям работников, оценку уровня текучести кадров, определение прогнозных значений замены персонала, оценку эффективности использования рабочего времени и т. д. С тех пор как расходы на оплату труда стали составлять значительную часть общих расходов, стало важным добиваться наиболее эффективного использования трудовых ресурсов. Способность компании успешно выполнять эту задачу зависит от того, насколько хорошо будут рассчитываться и контролироваться затраты на оплату труда. Большинство компаний планируют использование рабочей силы параллельно планированию бизнеса. Если компания разрабатывает стратегический план развития на пять лет или более, она не может игнорировать фактор труда.

Процесс планирования рабочей силы включает выполнение следующих задач:

- определение общих целей за определенный период (например, в соответствии с условиями прогноза продаж или производства);

- адаптацию определенных ранее целей к требованиям рабочей силы (в человеко-часах рабочего дня и т. д.), принимая во внимание изменения, вносимые в процесс производства, структуру производства, и т. д.;

- оценку текучести кадров компании и прогнозных значений замены;

- оценку эффективных изменений в рабочем графике с целью привлечения рабочей силы;

- определение места и времени возникновения дефицита рабочей силы;

- прогнозирование изменения в спросе на рабочую силу из-за появления новых технологий, повышения производительности, изменения рынка труда, изменения условий в национальном и международном бизнесе;

- выявление путей преодоления возникающих проблем (или приспособление к ним) и т. д.

Рабочая сила является ресурсом компании, но этот ресурс отличается от других ресурсов (земли, зданий, сооружений, оборудования), потому что работник может:

- потребовать пересмотра условий труда;
- покинуть компанию по собственному желанию;
- переквалифицироваться на другую профессию

и т. д.

Деятельность любого предприятия основывается на применении той или иной технологии, будь-то технология управления или производства детали.

Технология — практическое применение знания в производственной деятельности [2].

Реально в производстве могут последовательно применяться несколько технологий для изготовления из сырья конечной продукции. Набор технологий, направленных на производство определенного конечного продукта, формирует технологический цикл.

Согласно определению [3] технологический цикл — это совокупность технологических операций, выполняемых в определенной последовательности, начиная с переработки сырья, необходимых и достаточных для изготовления конечного продукта.

В свою очередь, технологические операции реализуются в рамках одного или нескольких предприятий. Сырье перерабатывается в полуфабрикат, затем — в промежуточный продукт и только потом — в конечный продукт.

На каждой стадии переработки сырья применяется своя технология производства продукта. Чем дальше мы двигаемся по цепочке процессов производства, тем более инновационные применяются

технологии. Чем более технология инновационна, тем больше в нее включается других технологий. Технологии связаны между собой по принципу «матрешки». Более инновационная технология включает технологии, на основе которых она строится или наследуется.

Чем более инновационна технология, тем больше производится прибавочной стоимости, тем более эффективно используется рабочий труд. В этом видится связь между трудовыми ресурсами и технологическим циклом.

На современном предприятии ввиду следования принципу поточного производства оценка стоимости труда унифицирована, каждый работник выполняет определенный объем работ, причем несложных, чтобы свести к минимуму затраты на его обучение. И фактически труд всех работников предприятия сводится к выполнению однотипных действий независимо от того, по какой технологии человек работает, т. е. эффективность труда рабочего одинакова на разных участках производства, а ценность его труда разная из-за отличия используемых технологий. Полученная прибыль направляется предприятием на обеспечение функционирования управленческого аппарата.

В современном технологическом цикле применяются технологии, которые могут относиться сразу к нескольким технологическим укладам и представляют собой совокупность сопряженных производств, имеющих единый технический уровень и развивающихся синхронно [4].

Все технологические уклады коррелируют с фазами развития общества. В сущности фаза развития общества — это системное обобщение понятия «общественно-экономическая формация».

В процессе своего развития каждая цивилизация проходит ряд фаз, различающихся характером взаимодействия информационного и онтологического пространства, свойственных данной цивилизации.

Различают следующие фазы развития цивилизации:

- архаичную;
- традиционную;
- индустриальную;
- информационную (постиндустриальную);
- хаотическую.

Связь фаз развития общества с управлением деятельностью

Каждой фазе развития общества присущ свой способ управления деятельностью (см. таблицу).

Управление деятельностью — это комплекс систематических процессов, которые помогают предприятиям находить эффективные методы использования их структурных подразделений, финансовых, человеческих и материальных ресурсов.

Управление деятельностью нацелено на создание методических и предсказуемых способов улучшения деятельности предприятия, что помогает ему в достижении поставленных стратегических целей.

Процесс управления деятельностью включает:

- 1) планирование — обсуждение того, что надо сделать;
- 2) контроль — постоянную проверку исполнения выполненных работ;
- 3) развитие — повышение потенциала предприятия;
- 4) составление рейтинга — периодическую оценку деятельности работников предприятия;
- 5) награждение — выплату компенсации за работу.

Первый процесс — планирование подразумевает структурирование намерений, т. е. осознание работниками направления их деятельности для достижения целей предприятия. Путем привлечения работников к участию в этом процессе достигается более ясное понимание ими целей предприятия и того, что необходимо сделать для их достижения.

Второй процесс в управлении деятельностью — контроль, заключающийся в последовательной оценке эффективности деятельности работников, который позволяет руководству предприятия сделать вывод о соответствии работника установленным стандартам.

Третий процесс — развитие, который может быть определен как потенциал предприятия. Оно может осуществляться посредством тренингов, семинаров и проектов, позволяющих выработать у работников новые навыки или усовершенствовать методы работы. Процесс развития помогает стимулировать производительность труда работников, укрепить их профессиональные навыки и компетенции, помочь приспособиться к изменениям в производстве.

Время от времени предприятия подводят итоги труда работников. Это является частью четвертого процесса управления деятельностью — составления рейтинга, позволяющего сравнивать работу работников друг с другом.

Пятый процесс — награждение, которое заключается в признании вклада работника в достижение цели предприятия. Основным принципом эффективного управления состоит в том, что поведение

Связь фаз развития общества с управлением деятельностью

Фаза развития общества	Управление деятельностью
Традиционная	Менеджмент
Индустриальная	Управление производственными циклами, программирование деятельности
Постиндустриальная	Форсайт (дельфи-анализ, европейский форсайт, управленческий форсайт)

работника в конечном счете зависит от последствий его труда.

Каждый процесс управления должен быть выполнен таким образом, чтобы его можно было координировать. Применение этих процессов должно включать постановку целей; планирование работы; измерение прогресса в достижении поставленных целей, а также стимулирование обратной связи с работниками.

В *таблице* показано, что традиционной фазе развития общества соответствует способ управления деятельностью в виде менеджмента, а индустриальной фазе — управление производственными циклами, программирование деятельности.

Термин «менеджмент» используется для хозяйственного управления. Однако менеджмент имеет место лишь тогда, когда хозяйствующий субъект полностью свободен, функционирует в условиях рынка и ориентируется на его нужды и потребности, независимо от того, ставит он своей непосредственной целью получение прибыли или нет. Термин «менеджмент», по сути, является аналогом термина «управление». Но «управление» намного шире, так как применяется к различным видам человеческой деятельности, различным сферам деятельности, к органам управления. Термин «менеджмент» применяется лишь к управлению социально-экономическими процессами на уровне отдельной организации, функционирующей в рыночных условиях. Цель менеджмента — повышение эффективности производства и увеличение прибыли [5].

Традиционная фаза развития общества имеет в основе своей деятельности производственно-хозяйственные отношения. Здесь не важен человеческий фактор. Каждый человек — элемент «производственной машины». Механизм управления, заключающийся в обеспечении предприятия ресурсами для достижения поставленной цели, реализован в технологиях менеджмента.

Многие авторы, приписывая, например, традиционной фазе развитие сельского хозяйства, в то же время не рассматривают механизмы управления им. Они же рассматривают индустриальную фазу как развитие производства, сопровождающееся эксплуатацией рабочей силы, в качестве элемента «производственной машины». По нашему мнению, развитие промышленности невозможно без инноваций, и, как следствие, на этом этапе отношение к рабочему как к партнеру по бизнесу является определяющим в развитии бизнеса. Примером служит история развития российской промышленности 1861–1915 гг., когда стимулом к промышленному развитию России стала отмена крепостного права и появился рынок свободного труда.

Индустриальная фаза развития общества основана на гибких динамических структурах промышленности и характеризуется высоким уровнем конкуренции, ускоренным развитием человеческого капитала, гражданского общества и систем управления всех уровней. Управление осуществляется посредством применения технологий и формулирования задач, которые должны быть исполнены менеджментом нижнего звена управления. Индустриальная фаза развития общества включает в том числе процесс трансформирования традиционной фазы развития общества.

Постиндустриальная фаза развития общества характеризуется переходом от производства товаров к экономике услуг. На этой фазе большое значение придается теоретическим знаниям работников как источнику открытий и принятия решений на базе интеллектуальных технологий с использованием продвинутых информационных технологий, в том числе технологии форсайта.

С каждой фазой развития общества усложняется механизм управления производством. Новый механизм управления является надстройкой над существующим механизмом управления. Каждому уровню управления свойствен свой механизм управления трудовыми ресурсами. Если на уровне цеха требование к рабочему ограничивается исполнением производственного задания, что является объектом контроля менеджмента цеха, то на уровне предприятия проявляется заинтересованность менеджмента в творческом подходе работника к труду, это выражается в поощрении рационализаторских предложений и изобретений.

В зависимости от фазы развития общества меняются требования к стратегическому управлению. Традиционная фаза развития общества испытывает

низкую потребность в стратегическом управлении, так как все отношения регулируются «невидимой рукой рынка». Индустриальная фаза развития общества предъявляет требования к стратегическому управлению как к инструменту согласования ресурсов компании с ее стратегическими задачами, т. е. в общем плане стратегия понимается как приведение целей субъекта деятельности в соответствие с его возможностями, и наоборот, т. е. как способ реализации потенциальных сил субъекта [6]. Соответственно важным параметром является обеспеченность трудовыми ресурсами, что выражается в стратегическом планировании и управлении территориальным распределением трудовых ресурсов. Под стратегическим управлением территориального распределения трудовых ресурсов мы понимаем процессы формирования, движения, распределения, обмена и использования трудоспособного населения. Постиндустриальная фаза развития общества расширяет стратегическое планирование трудовых ресурсов пониманием влияния интеллектуализации труда на уровень развития трудовых ресурсов, что связывает стратегическое планирование трудовых ресурсов с инновационной деятельностью. Производство трудовых ресурсов начинает развиваться в двух направлениях: первое — увеличение численности трудовых ресурсов в стране на отдельных территориях, второе — повышение качества трудовых ресурсов.

Выводы

Трудовые ресурсы являются всеобщей экономической категорией, т. е. имеют место во всех фазах развития общества и всех способах производства. Отличие состоит лишь в качественных и количественных характеристиках на различных этапах развития человеческого общества. Трудовые ресурсы как экономическая категория выражают отношения, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу производства, распределения, обмена, перераспределения и использования сформированной трудоспособности [7].

По мере прохождения традиционной, индустриальной и постиндустриальной фазы развития общества отношение к планированию трудовых ресурсов меняется.

Значимость и востребованность стратегического планирования трудовых ресурсов повышается с каждой новой фазой развития общества.

Смена фаз развития общества отражается в усложнении уровней управления производством.

Производство характеризуется технологическим циклом, который, в свою очередь, зависит от научно-технического развития и инновационной деятельности предприятия.

Стратегическое планирование трудовых ресурсов определяется фазой развития общества и характеризуется востребованностью интеллектуального потенциала трудоспособного населения.

Литература

1. Инновационная деятельность и научно-технологическое развитие: учеб. пособие. Мн.: Изд. центр БГУ, 2013, 151 с.
2. Джери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь. В 2-х томах. Том 2. М.: Вече, АСТ, 1999. 528 с.
3. URL: <http://lektsiopedia.org/lek-5049.html>.
4. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Технологический_уклад.
5. Основы менеджмента. М.: Наука-Пресс, 2006.
6. Агеев А. И., Куроедов Б. В., Мэтьюз Р., Сандаров О. В. Методология стратегической матрицы. М.: Институт экономических стратегий, 2004. 152 с.
7. Копенкина И. Б. Трудовые ресурсы в условиях перехода к постиндустриальному обществу: автореф. дис. ... канд. экон. наук, 2004.

References

1. Innovation and scientific and technological development: studies. allowance [Innovacionnaja dejatel'nost» i nauchno-tehnologicheskoe razvitie: ucheb. posobie; pod red. N. K. Tolochko. Minsk, Izd. centr BGU, 2013, 151 p.
2. Big Explanatory Dictionary of Sociology. In 2 vols. Volume 2 [Bol'shoj tolkovyj sociologicheskij slovar». V 2-h tomah. Tom 2]. Moscow: Vechе, АСТ, 1999. 528 p.
3. URL: <http://lektsiopedia.org/lek-5049.html>.
4. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Tehnologicheskij_uklad.
5. Principles of Management [Osnovy menedzhmenta]. Moscow, Nauka-Press, 2006.
6. Ageev A. I., Kuroedov B. V., Mjet'juz R., Sandarov O. V. Methodology of strategic matrix [Metodologija strategicheskoy matricy]. Moscow: Institut jekonomicheskikh strategij, 2004. p.152.
7. Kopenkina I. B., Manpower in the transition to a post-industrial society, Abstract [Trudovye resursy v uslovijah perehoda k postindustrial'nomu obshhestvu, Avtoreferat], 2004.