

УДК 331.065
ББК 65.24

Глухова Л.В., Золотарева Е.Н

СТАНДАРТИЗАЦИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ТРУДОВЫМ РЕСУРСАМ ОРГАНИЗАЦИИ

Gluhova L.V., Zolotareva E.N.

STANDARDIZATION REQUIREMENTS FOR HUMAN RESOURCES ORGANIZATION

Ключевые слова: стандартизация, трудовые показатели, мониторинг трудовых показателей.

Key words: standardization, labor rates, labor monitoring indicators.

Аннотация

В статье рассматривается стандартизация требований к трудовым ресурсам, как инструмент сбора, анализа и оценки уровня отклонений в функционировании объекта исследования. Определены нормативные показатели, и описана концептуальная модель мониторинга трудовых показателей, которая позволяет устанавливать отклонения в условиях влияния внешней и внутренней среды организации.

Annotation

The article deals with the standardization of requirements to Human Resources as a tool for collecting, analyzing and assessing the level of abnormalities in the functioning of the research object. Performance standards are defined and described a conceptual model for monitoring the employment rates, which allows the deflection under the influence of external and internal environment of the organization.

Стандартизация - это установление и применение правил с целью упорядочения деятельности в определённой области на пользу и при участии заинтересованных сторон, для достижения экономии при соблюдении функциональных условий и требований.

Объектами стандартизации в управлении трудовыми ресурсами являются установленные нормы, требования и анализ показателей, имеющие перспективу многократного применения, используемые в управлении организацией [1].

Под нормами понимаются сформированные нормативные переменные трудовой деятельности, на основании которых работа может быть оценена. Под требованиями определяется необходимость соответствия установленным нормам и плановым показателям. Трудовыми показателями являются показатели, которые используются для исчисления количества затраченного труда и выражаются в единицах времени. Анализ подразумевает выявление отклонений запланированных и фактических результатов деятельности. Чтобы оценить эффективность управления необходимо диагностировать уровень результативности контролируемых показателей.

Диагностика выявляет эффективность функционирования объекта исследования и разрешает сформировать базу отклонений трудовых показателей от нормативных значений. Анализ позволяет устанавливать причины появления отклонений и перспективы их изменений в условиях влияния внешней и внутренней среды. Выявление отклонений управленческой деятельности организации возможно в результате проведения стандартизации требований к трудовым ресурсам организации.

Результатом стандартизации является достижение оптимальной степени упорядочения управления трудовыми ресурсами посредством использования установленных требований, норм, показателей для решения реально существующих, планируемых или потенциальных задач, позволяющих организации адаптироваться к различным ситуациям. Поэтому для любого трудового коллектива наличие стандарта

является необходимым инструментом. Этим объясняется актуальность выбранной темы исследования [2].

Стандартизация трудовых ресурсов в данной статье основывается на построении эффективного анализа трудовых показателей в организации.

Стратегическое управление ставит своей целью формирование стратегии развития организации и планирование ее деятельности на перспективу. Поддержкой стратегии является внутрифирменное планирование, которое выражено в оперативном и календарном планировании повседневной деятельности. Для выполнения плановых работ следует установить нормативные показатели трудовой деятельности, которые должны учитываться при контроле эффективности деятельности организации.

Для дальнейшей разработки управленческих решений с целью адаптации деятельности учреждений под условия внешней среды требуется разработать стандарт мониторинга трудовых показателей.

Цель мониторинга трудовых показателей выражается в определении уровня функционирования объекта исследования. Основной задачей мониторинга является выявление причин, на основании влияния внешней и внутренней среды, структурных, трудовых, функциональных нарушений. Определение нарушений приводит к разработке, внедрению и диагностике трудовых отношений как всей организации, так и отдельных структурных подразделений [3].

Мониторинг основан на процессе сбора данных, анализе собранных данных и оценке отклонений фактических результатов по заданным нормативным моделям. Нормативную модель мониторинга анализа трудовых показателей можно представить как функцию многих переменных параметров, сложенных из устойчивости организации к изменениям внутренней и внешней среды.

Математическая модель экономической эффективности организации выглядит следующим образом (1):

$$\mathcal{E}_o = f(\mathcal{E}_{\text{внутренняя}}, \mathcal{E}_{\text{внешняя}}, \text{норматив}) \quad (1)$$

Где \mathcal{E}_o - общая эффективность вложений в непроизводственную сферу, определяется как отношение прироста эффекта к сумме приведенных затрат, необходимых для его достижения;

$\mathcal{E}_{\text{внутренняя}}$ - эффективность интегральных значений внутренней среды организации;

$\mathcal{E}_{\text{внешняя}}$ - эффективность интегральных значений внешней среды организации; норматив - показатель, характеризующий установленные регламентные значения.

Формула (1) показывает, что при нормативной модели параметры, характеризующие внешнее и внутреннее влияние их на организацию, представляют собой выбранные и обоснованные плановые значения, которые позволяют оценивать эффективность всей организации.

Под эффективностью понимается отношение затрат на трудовую деятельность учреждения к доходам от их результативности.

Выбор нормативных критериев переменных для каждой организации может быть свой. Например, можно воспользоваться методом динамических нормативов, разработанных И.Н. Сыроежиным [4].

При организации трудовой деятельности необходимо выделить ключевые факторы, которые сильнее всего влияют на анализ трудовых показателей.

При управлении учреждением оценивается набор показателей, характеризующих внутреннюю среду. Сюда входят показатели, которые диагностируют состав основных элементов управления организацией, такие как, например, управление кадрами, управление финансами, управление материально-технической базой.

Таким образом, показатели внутренней среды Ээ (внутренняя) в формуле (1) можно представить в следующем виде (2):

$$\mathcal{E}_3 \left\langle \text{внутренняя} \right\rangle_{\text{f}} \left\langle \text{К; УФ; УМ - ТБ} \right\rangle, \quad (2)$$

где УК - трудовые показатели эффективности;

УФ - показатели финансовой эффективности;

УМ-ТБ - показатели эффективности материально-технической базы.

Далее дадим характеристику показателям, определяющим влияние внешней среды. Для анализа эффективности от влияния внешней среды необходимо принять переменные, напрямую влияющие на управление организацией и экономический результат. В общую модель мониторинга анализа трудовых показателей в части параметров внешней среды возьмем ключевые показатели, характеризующие взаимодействие «организация - внешняя среда», а именно: организация - поставщик, организация - потребитель, организация - конкуренты.

Тогда формула Ээ (внешняя) примет вид (3):

$$\mathcal{E}_3 \left\langle \text{внешняя} \right\rangle_{\text{f}} \left\langle \text{О - Пк; О - Пль; О - К} \right\rangle, \quad (3)$$

где О-Пк - показатели, характеризующие взаимоотношения организация - поставщик;

О-Пль - показатели, характеризующие взаимоотношения организация - потребитель;

О-К - показатели, характеризующие взаимоотношения организация - конкуренты.

На основании вышеизложенного общая модель мониторинга примет следующий вид (4):

$$\mathcal{E}_3 \left\langle \text{общая} \right\rangle_{\text{f}} \left\langle \text{К; УФ; УМ - ТБ; О - Пк; О - Пль; О - К} \right\rangle_{\text{норматив}} \quad (4)$$

Таким образом, стандартизация требований к оценке деятельности трудовых ресурсов позволила выявить общую модель мониторинга оценки трудовых показателей.

Модель предполагает согласование режимов внешней и внутренней среды организации.

Реализация данной модели позволит организации сохранить управление на должном уровне и обеспечить стабильность при изменении внешней среды.

Рассмотрим основные проблемы, которые могут возникнуть во время проведения мониторинга анализа трудовых ресурсов.

При эффективном функционировании учреждения необходимо обеспечить соответствие фактических параметров заданным нормативным показателями. Этот факт можно описать формулой (5):

$$\mathcal{E}_3 \left\langle \text{общая} \right\rangle_{\text{факт}} = \mathcal{E}_3 \left\langle \text{общая} \right\rangle_{\text{норматив}} \quad (5)$$

В результате мониторинга модели и ее анализа, при сравнении факта и норматива можно выявить проблемы, решение которых позволит повысить качество принятия управленческих мер по «возвращению результативности деятельности организации» [5].

Методика мониторинга трудовых показателей была опробована при диагностике работы медицинских учреждений Самарской области. В качестве примера приведем результаты мониторинга МУЗ «Центральная городская больница г.о. Жигулевск» с определением соответствия типа состояния. Для мониторинга были использованы данные бухгалтерской, экономической и кадровой отчетности за 2009-2011 гг. Результаты выявления основных показателей анализа трудовых ресурсов медицинского учреждения отражены в диагностической модели анализа трудовых показателей на рисунке 1.



Рисунок 1 - Диагностическая модель анализа трудовых показателей

Как видно из рисунка некоторые показатели обозначены пунктиром. Это такие показатели, значение которых не учитывалось при стратегическом планировании предприятия. Далее, в таблице 1 показаны состояния зон устойчивости, по которым в анализе определяется уровень развития трудовых ресурсов организации.

Таблица 1 - Определение состояния зон устойчивости

Состояние внутренней среды	Состояние внешней среды	Зоны устойчивости
+	+	Устойчивое
+	-	Стабильное
-	+	Признак развития
-	-	Критическое

В зависимости от значения показателя зоны устойчивости характеризуются как + состояние равно 1, - состояние равно 0. На основании значений определены зоны устойчивости в исследуемом объекте. В таблице 2 определены признаки результатов зоны устойчивости по показателям в МУЗ «Центральная городская больница г.о. Жигулевск» в 2011 году.

Таблица 2 - Зоны устойчивости по показателям в МУЗ «Центральная городская больница г.о. Жигулевск»

Среда влияния	Показатели	Значение показателей	Состояние	Зона устойчивости
Внутренняя	$I_{\text{Внутренняя}}$	Управление кадрами	0,5	Стабильное
		Управление финансами	0,5	Стабильное
		Управление материально-технической базой	0	Критическое
Внешняя	$I_{\text{Внешняя}}$	Поставщики	0,5	Признак развития
		Потребители	0,5	Стабильное
		Конкуренты	0	Критическое

В таблице 3 расписан поэтапный алгоритм мониторинга трудовых показателей, который предлагаем установить стандартом оценки трудовых показателей в организации.

Таблица 3 - Поэтапный алгоритм мониторинга трудовых показателей

Этапы	Название	Описание	Критерии оценки	Метод
1 этап	Сбор информации внешней среды	Поставщики K_3^d - количество заключенных договоров (шт.)	≥ 2000	Сравнение фактических данных с нормативными показателями
		Потребители K_{np}^{yc} - количество приобретенной услуги (шт.)	≥ 80000	
		Потребители $K_{кач}^{yc}$ - качество приобретенной услуги (%)	$\geq 0,85$	
		Конкуренты $K_{адапт}$ - уровень адаптации (%)	$\geq 0,85$	
2 этап	Сбор информации внутренней среды	Управление кадрами $K_y^к$ - коэффициент укомплектованности кадрами (%)	$\geq 0,90$	Сравнение фактических данных с нормативными показателями
		Управление кадрами K_m - коэффициент текучести (%)	$\leq 5\%$	
		Управление финансами Z_o - затраты на обучение (руб.)	≤ 500000	
		Управление материально-технической базой $Z_{ниокр}$ - затраты на НИОКР (руб.)	≤ 100000	
		Управление материально-технической базой $Z_{ав}$ - затраты на адаптацию к автоматизированной системе обработки данных (руб.)	≤ 30000	

Нормативные показатели взяты на основании планов развития медицинского учреждения на 2011 год.

На основании вышеописанного сформирована концептуальная модель мониторинга трудовых показателей, принимаемая как стандартизация требований трудовых ресурсов в управлении организацией. Концептуальная модель мониторинга трудовых показателей показана на рисунке 2.

В результате практического использования предложенной методики появляется возможность стандартизации требований к трудовым ресурсам, которая существенно повлияет на темпы развития и уровень эффективности управления организацией.

Кроме того, создаются предпосылки для появления новой информационной базы, на основе которой учреждение может эффективно проводить финансовую, управленческую политику во внутренней среде организации, а также иметь возможность оперативно адаптироваться к изменениям внешней среды.



Рисунок 2 - Концептуальная модель мониторинга анализа трудовых показателей

Библиографический список

1. Глухова, Л.В. Управление качеством единого образовательного пространства [Текст] / Л.В. Глухова // Одиннадцатый Симпозиум «Квалиметрия в образовании: методология, методика, практика». Труды исследовательского центра. (16-17 марта 2006 г.). - М., 2006. - С. 74-86.
2. Глухова, Л.В. Стандартизация требований к специалисту по управлению качеством в информационных системах [Текст] / Л.В. Глухова // Материалы Восьмой Всероссийской конференции-семинара «Проектирование, контроль и управление качеством продукции и образовательных услуг». - Москва-Тольятти-Сызрань, 2006. - С. 46-48
3. Вишнякова, Е.Н. Модель системы управления персоналом в инновационных организациях [Текст] / Вишнякова Е.Н., Глухова А.А. // Развитие инновационного потенциала отечественных предприятий и формирование направлений его стратегического развития. IV Всероссийская научно-практическая конференция: сборник статей - Пенза: РИО ПГСХА, 2008. - 96с.
4. Сыроежин, И.М. Совершенствование системы показателей эффективности и качества [Текст] / И.М. Сыроежин. - М. : Центрополиграф, 2004. - 200с.
5. Мисхожев, Э.Р. Вопросы формирования и реализации концептуальной модели диагностики экономической устойчивости промышленного предприятия [Текст] / Э.Р. Мисхожев // Менеджмент в России и за рубежом. - 2011. - № 4.