

В.А. СУМИН, к.э.н., доцент,
Донецкий национальный технический университет

КОНЦЕПЦИЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ УПРАВЛЯЮЩЕЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Процесс управления осуществляется субъектом, должностным лицом системы управления предприятия на основе сведений об окружающей среде, о самом себе, о другом субъекте или изучаемом явлении с помощью которых он прогнозирует ожидаемые результаты, выбирает способы использования своих возможностей для создания условий результативной деятельности предприятия и обеспечения в этой деятельности личной выгоды. В трактовке Н. Моисеева сведения о структурах материального мира можно назвать информацией лишь тогда, когда появляется необходимость изучать целенаправленные действия. “Именно такие действия порождают необходимость говорить о процедурах принятия решений, о зависимости характера принимаемых решений от изменения внешних условий. Во всех остальных случаях можно обойтись без использования термина информация”. [1, с.148]

Эти противоречивые особенности восприятия и использования человеком сведений обусловили появление научных теорий как особой формы накопления, хранения и переработки больших объёмов информации и методов, обеспечивающих относительную доступность для специалистов этой накопленной информации.

В настоящее время наблюдается рост количества работ развивающих и повторяющих в определённой мере известные результаты в области обеспечения эффективной деятельности персонала управления предприятия [2-8]. Так М. Табахарнюк оперирует многовекторным пространством деятельности человека в координатах критериев “результат-эффект-предназначение” определённых условием равенства воздействия [2]. Исходя из условия определения мотива, задача имеет лишь одно решение, что представляется проблематичным в динамично меняющейся среде как в достижении поставленной предприятием цели, так и в поведении персонала системы управления предприятия. Предложенная автором векторная модель отличается от уже известных схемной представленностью. В этой модели эффективность мотивации определяется монетарной и немонетарной мотивацией в пределах ресурсов, которыми располагает предприятие. По

утверждению Н. Кравчук система мотивации труда в Украине не может быть достаточно гибкой и эффективной, поскольку имеет место превышение темпов роста заработной платы относительно роста продуктивности труда и объёмов производства продукции. Это означает, что на такого рода мотивацию у предприятия нет ресурсов [3]. Но пока заработная плата работника остаётся низкой – подчёркивает М. Семькина – человек пребывает в условиях высокого экономического риска, когда первоочередными становятся потребности социальной безопасности, а не творческой самореализации. Поэтому политика “дешёвого работника” является крайне рискованной и разрушительной для инновационной активности персонала организации, позитивного восприятия нововведений, накопления человеческого капитала как конкретного преимущества на рынке труда. Оценка эффективности мотивации у М. Семькиной дифференцирована по способам вознаграждения на экономическую и социальную. При этом эффективность исчисляется как отношение прибыли к затратам на мотивацию как на экономическую, так и на социальную [4].

В несколько иной трактовке Т. Авдулова определяет возможность обеспечения эффективного управления предприятием на основе организации деятельности персонала. “...при заметной активизации интеллектуального, информационного и творческого потенциалов персонала, объединении кадрового ядра организации для повышения её конкурентоспособности” [5, с.188]. Одной из важнейших составляющих мотивации является карьера, как утверждает Т. Поспелова. При удовлетворительной карьерной мотивации работники выполняют тот минимум производственной деятельности, который приемлем для руководства. На уровне “отличной” карьерной мотивации работа на предприятии становится частью жизни и позволяет человеку удовлетворить полный спектр карьерных и, в значительной мере, индивидуальных потребностей, что улучшает его отношение к предприятию [6, с.5]. Следует к этому добавить, что карьера вбирает в себя почти весь комплекс притязаний человека в

© В.А. Сумин, 2011

професійної та соціальної діяльності. На її основі задовольняються всі групи потребностей, позначені сучасними теоріями мотивації та управління людьми.

Вивчаючи проблеми зайнятості та соціалізації, В. Герасимчук зауважує, що соціалізація праці на базі високоєфективної економіки є основою підвищення якості трудового потенціалу працівника, тобто забезпечується: відповідність робочої сили динаміці соціального розвитку суспільства; зростання продуктивності праці та доходів працівників, в першу чергу зайнятих мислительною діяльністю; всебічне розвиток особистості та посилення внутрішніх мотиваційних механізмів діяльності [7]. Приведена трактування соціалізації праці відповідає сучасній антропоцентристській ідеї в управлінні, в відповідності з якою людина розглядається як особистість, як джерело, як складова частина інтелекту та основна цінність підприємства, завданням якого є формування зацікавленості всіх в співпраці та в успіху діяльності підприємства та кожного працівника окремо [8].

Намірилося відставання експериментальних досліджень в області категоризації діяльності, оцінки якості та кількості (продуктивності) праці, пов'язаних з посадовою особою системи управління підприємства. Розрив між теорією та експериментом, між теорією та практикою є симптомом серйозних порушень в використанні наукових результатів та появи сумнівних та шкідливих для практики рекомендацій. Прикладом цьому може бути твердження Е. Балацкаго: "... при розгляді складних багатифункціональних, інтелектуальних видів діяльності цей показник (продуктивність праці: розрядка моя – В.С.) втрачає своє значення. Во багатьох областях ефективність працівника визначається ступенем гнучкості та правильністю здійснюваного ним процесу цілепогодження". "...при оцінці ефективності сучасних видів економічної діяльності повинні враховуватися два моменти: 1) адекватність та гнучкість механізму цілепогодження; 2) відповідність цілей та результатів діяльності". В роздумі автора ці якісні аспекти "виробничої діяльності не можуть бути виражені примітивними показниками виробництва на одиницю продукції" [9, с.63]. Останнє свідчить про те, що принципи оцінки про-

дуктивності, на основі яких сформований сучасний інструментарій аналізу економічної ефективності, в інформаційній сфері втрачає свою традиційну, явно порівняльну трактування відношення "затрати - результати". Несомненно роздумлюючи вищеприказаним чином спеціаліст повинен боятися самого себе, тому що він повинен бути при цьому єдиним та непошкодженим суддею самого себе (доказати експериментом), що цінність будь-якої ідеї (принципа) визначається кількістю факторів, які вона пояснює. В зв'язі з цим можна утвердити, що заміна показника продуктивності (продуктивного використання часу) двома моделями, які Е. Балацкий позначив як "два моменти" по своїй суті некоректно, тому що будь-яка їх форма та структура представляє собою процес, орієнтований на рішення конкретних завдань в напрямку руху до цілі, параметри яких задані в координатах "час - простір". Інакше кажучи критеріями результативності все-таки залишаються показники продуктивного використання робочого часу, тому що поза людиною, його дій та діяльності поняття "простір" та "час" не мають сенсу. Слід зауважити, що спроба позбутися від показника "продуктивність праці" обумовлена зміщенням сприйняття ресурсної складової в діяльності працівників фізичного та умовного праці. В першому випадку – має місце витрати життєвих сил при зовнішньому впливі працівника на предмет праці, во другому – ресурс життєвих сил (за виключенням окремих операційних фізичних дій) витрачається для формування на основі інформації мисленої (образної) представленості ефективних важелів впливу на економічну систему та її елементи з метою отримання заданого результату. Така діяльність посадової особи системи управління потребує в посереднику, який образно представленість ефективних важелів впливу реалізує в конкретні фізичні предметні системи, ресурси та елементи економічної системи, якою є виробнична система підприємства (об'єкт управління).

Перегляд робіт дозволив виділити окремі ідеї та пропозиції та на їх основі позначити мету дослідження: розробити концепцію та інструментарій оцінки якості, діяльності персоналу управління по

уровням иерархии управляющей системы предприятия. В исследовании использованы традиционные средства познания в социальных и экономических науках – эксперимент; наблюдение, обработка и приведение результатов в систему. При этом результат зависит от способностей исследователя формировать абстракции, определять направления поиска и табулировать полученные данные в идеальную представленность для пользователя.

В экономической системе ценность информации определяется необходимостью осуществления субъектом управления целенаправленных действий. Поэтому, прежде чем приступить к аналитическому преобразованию полученных результатов опроса должностных лиц системы управления [10], необходимо выполнить структурно-функциональную, качественную стратификацию процесса информационной деятельности персонала управления. Процессы, из которых складывается информационная деятельность, несмотря на кажущееся разнообразие могут быть сведены к конечному числу видов и групп. Эти виды в современной науке не имеют однозначного словесного описания, но можно с определённой уверенностью полагать, что они обозначены в процессах управления, переработки и обмена информацией. По мере совершенствования управления социальные и экономические его составляющие будут дополняться иными признаками, отражающими новые качества и новые уровни градаций поведения людей в системе управления. Очевидно, определяющим признаком этой стратификации представляется целесообразным принять качество информации как свойства, соответствующего способности субъекта, человека воспринимать, перерабатывать информацию и принимать решения. Стратификационный ряд, характеризующий качественный потенциал персонала управления являет собой упорядоченную, субординированную иерархию последовательность должностных единиц системы управления. Должность в соответствии с национальным классификатором [11] обозначается как статистическая единица работы (обязанностей) и соответствует квалификации, необходимый уровень которой определяется профессиональным образованием, полученным в учебном заведении и добавленным к нему фондом знаний, наращенным в условиях самореализации в результате саморазвития личности. В дипломе или ином документе о профессиональном образовании квалификация обозначается в

названии профессии (экономист, инженер-механик, техник и другие). Из этой упорядоченности для целей исследования выделены четыре квалификационные группы специалистов: нижняя, средняя, высокая и высшая. Выделение четырёх групп соответствует национальному классификатору профессий, в котором квалификация определяется способностью работника выполнять подробный перечень специальных (профессиональных) заданий и обязанностей.

В нижнюю группу отнесены лица, работающие в должности “техник”. Должностные обязанности работников, отнесённых во вторую квалификационную группу, соответствуют характеристике профессий “специалист”. Должностные обязанности специалистов в определённых случаях могут включать все виды деятельности должностных лиц нижней квалификационной группы. Профессиональные задания высококвалифицированных специалистов или профессионалов третьего уровня заключаются в наращивании капитала знаний и его использовании при решении конкретных задач самореализации и саморазвития в должностях ведущего, главного специалиста и руководителя службы или подразделения организационной структуры управления предприятия. Высшая четвёртая квалификационная группа специалистов немногочисленна и представлена руководителем (управляющим, директором) предприятия и в отдельных случаях первым заместителем руководителя, руководителем производственного подразделения или службы крупного предприятия.

В соответствии с приведенными характеристиками квалификационная градация должностных единиц системы управления представляет собой последовательность:

4. Специалисты высшего уровня квалификации;
 - руководитель предприятия,
 - заместитель руководителя (руководитель функционального подразделения).
3. Специалисты высокой квалификации (профессионалы);
 - главный специалист,
 - ведущий специалист.
2. Специалисты среднего уровня квалификации;
 - специалист первой категории,
 - специалист второй категории,
 - специалист.
1. Специалисты нижнего уровня квали-

фикации;

техник первой категории,
техник второй категории,
техник.

Обследование на основе опросного листа деятельности персонала управления угледобывающих предприятий показало, что в подразделениях организационной структуры управления реализуется около 1200 видов деятельности. В общем их количестве 37% приходится на задачи экономического и социального характера, 42% - на реализацию заданий, связан-

ных с энергоснабжением и техникой. Остальные 36% заданий обусловлены физическими, пространственно-временными характеристиками технологии добычи угля.

Результаты статистического анализа информации о количестве исполняемых видов деятельности должностными лицами системы управления (см. табл. 1) свидетельствуют об увеличении с ростом квалификации количества видов деятельности, исполняемых должностным лицом системы управления.

Таблица 1

Характеристика загрузки должностных лиц системы управления предприятия

Уровень квалификации	Должность	Кол-во видов деятельности	Относительный уровень динамики загрузки			
			по количеству видов деятельности		по уровню оплаты труда	
			по группе	одного работника	по группе	одного работника
высший	Руководитель предприятия	35,5	6,98	10,14	3,59	5,26
	Заместитель руководителя предприятия	24,5		7,0		4,10
высокий	Главный специалист	16,5	3,49	4,71	2,10	2,82
	Ведущий специалист	13,5		3,86		2,30
средний	Специалист I категории	11,4	2,42	3,26	1,45	1,95
	Специалист II категории	10,7		3,05		1,81
	Специалист	9,2		2,63		1,56
нижний	Техник I категории	5,0	1	1,42	1	1,42
	Техник II категории	4,4		1,26		1,25
	Техник	3,5		1		1

Увеличение загрузки носит нелинейный, прогрессивный характер, о чём свидетельствуют относительные уровни динамики загрузки должностных лиц, исчисленные в форме коэффициентов с постоянной базой сравнения [12, с.82] по количеству видов деятельности и по уровню оплаты труда. Из приведенных в табл. 1 данных видно, что полученные относительные величины динамики, определённые по числу исполняемых видов деятельности и по заработной плате, имеют одинаковые значения только для нижнего уровня квалификации. По

остальным квалификационным группам наблюдаются различия, относительные значения коэффициентов динамики по числу видов деятельности имеют прогрессивную составляющую в тенденции роста по уровням: средний – на 70%, высокий – на 70%, высший – на 90%. Данные о загрузке должностных лиц по видам деятельности свидетельствуют о том, что у руководителя предприятия продуктивность труда в 10 раз больше, чем у должностного лица квалификации “техник”. Соответствующие значения коэффициентов динамики по уровню оп-

латы труда по этим группам имеют почти в два раза меньшие значения, то есть имеет место неэффективное соотношение темпов роста заработной платы и темпов роста продуктивности труда. При этом в этой оценке понятие “вид деятельности” включает конкретные этапы процесса информационной деятельности, число которых определяется иерархией, межличностными отношениями, коммуникациями, способами представления информации, связующими элементами его (информационного процесса) составляющими. Это означает, что число конкретных этапов может быть представлено перечнем на порядок большим, чем определяющее их признак общее понятие – вид деятельности, – поскольку две трети этой деятельности реализуется коммуникациями между руководителем и подчинёнными. [13, с. 169]

В представленной последовательности динамика должностей системы управления снизу вверх характеризуется ростом квалификации, определённой личностными качествами, умениями и знаниями. Формализованная качественная характеристика труда персонала управления может быть представлена распределением видов деятельности на континууме “формализованная – творческая” [14, с.150]. Для формирования этого распределения было использовано расширенное описание цикла управления [15, с.207] в виде фиксированной последовательности эмпирической информационной системы элементов (видов деятельности) процесса управления:

1. Предварительное формулирование задания;
2. Определение перечня видов деятельности, необходимых для выполнения задания;
3. Сбор сведений из материалов статистической отчётности;
4. Сбор сведений, приведенных в публикациях и специальных изданиях;
5. Сбор сведений из документов внут-

реннего учёта и отчётности;

6. Систематизация полученных сведений;
7. Обдумывание и компоновка сведений в соответствии с исследуемыми признаками;
8. Переработка информации, статистическая оценка и анализ полученных результатов;
9. Составление отчётного документа, разработка предложений по решению поставленной задачи;
10. Принятие решения;
11. Реализация решения;
12. Учётные действия по контролю и корректировке процесса реализации решения.

Последовательность является собой предварительное распределение стадий информационного цикла, представленных вербальными формулами дифференциации качества деятельности персонала управления. Последующий этап – качественная градация видов деятельности – выполнен методом шкалирования, с использованием балльной шкалы оценок. Шкала представлена одиннадцатью интервалами, что является достаточным для ранжирования по степени выраженности характеристики качества вида деятельности как значимого в цикле управления. Ранжирование выполнено группой экспертов, квалификационные характеристики которых свидетельствуют об их способности непосредственно давать численные оценки значимости видов деятельности в цикле управления. Специализация экспертов, приглашенных для оценивания определилась их профессиональной деятельностью на факультете экономики и менеджмента Донецкого национального технического университета (табл. 2). Квалификация экспертов подтверждается их преподавательской и научной деятельностью в областях экономики и менеджмента предприятия, к которым относится исследуемая проблема, что и определило приглашение их к участию в исследовании и на которое они дали согласие.

Таблица 2

Характеристика компетентности экспертов

Характеристики компетентности	Эксперты										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Учёная степень	К	Д	К	К	К	Д	Д	К	К	Д	К
Учёное звание	Дц	П	Дц	Дц	Дц	П	П	Дц	Дц	П	С
Занимаемая должность	Дц	П	Дц	Дц	Дц	З	З	Дц	Дц	З	Дц

Примечание. Символы обозначают: К – кандидат экономических наук; Д – доктор экономических наук; Дц – доцент; П – профессор; С – старший научный сотрудник; З – заведующий кафедрой.

Известно, что при участии в оценивании пяти экспертов достигается средний уровень достоверности экспертизы. В исследовании при числе экспертов равном одиннадцати уровень достоверности составил около 0,8, то есть имеют место высокие уровни их компетентности в процедуре [16]. Количественная мера согласованности определена посредством энтропийного коэффициента конкордации, его значение $W = 0,7$ свидетельствует о высоком уровне согласованности мнений экспертов. Результаты экспертного оценивания видов деятельности управленческого цикла приведены в табл. 3. В этой таблице суммарные значения сведенных ранговых оценок экспертов характеризуют значимость информационной деятельности персонала управления по признаку “качество”, присутствие которого в деятельности тем больше, чем меньше сумма рангов в итоговом столбце таблицы.

Рейтинговая оценка значимости видов информационной деятельности цикла управления позволила представить выполненную в соответствии с национальным классификатором четырёхуровневую градацию квалификации персонала управления, в словесных обозначениях этапов информационного процесса управления. (табл. 4) Полученная ранжированная упорядоченность информационного процесса не позволяет оценить, на сколько или во сколько сложнее один вид деятельности по сравнению с другим, но выявленная последовательность определила значимость этапов, содержание которых обозначено в цикле информационной деятельности и в характеристике профессий национального классификатора. Сопоставительный анализ содержания деятельности должностных лиц системы управления и информационная представленность этой деятельности в цикле управления, упорядоченная на основе ранжирования, позволяют обозначить деятельность персонала управления элементами цикла управления в соответствии с их качественной градацией по национальному классификатору профессий. [11]

Восприятие и реакции человека на информацию о внешней среде субъективны. Поэтому ценность информации в фиксированной эмпирической последовательности цикла управления, – это оценка воздействия внешнего сигнала на поведение субъекта управления, зависящая от деятельности должностного лица системы управления, качество которой определяется его квалификацией, опытом работы в должности, конкретной суммой сведений об

изучаемом явлении. На основе этой оценки должностное лицо системы управления может прогнозировать (предвидеть) результаты своих действий и выбирать способы реализации индивидуальных возможностей для обеспечения собственных интересов, в том числе и в отношении целевых ориентиров деятельности предприятия. Поскольку квалификация, опыт работы, занимаемая должность, творчество, интеллект и другое представляют собой поведенческие параметры информационного процесса или процесса управления, постольку описание содержания и характера деятельности должностных лиц системы управления представляет собой особую форму балансовых соотношений обобщённых характеристик этих параметров в пределах фонда рабочего времени.

Виды деятельности должностных лиц системы управления имеют различные словесные описания в иерархии национального классификатора, в кибернетике, в теории управления, и все они используются для характеристики видов деятельности в должностных инструкциях персонала управления предприятия. Поэтому представляется необходимым, используя идеи общей теории систем, формализовать представление деятельности в понятиях, принятых в практике предприятий при составлении должностных инструкций и обеспечить при этом возможность агрегирования всех её видов в небольшое число групп, которые позволят выделить творческую и рутинную составляющие. Очевидно рациональным следует принять формализованное представление деятельности, зафиксированное в должностной инструкции и содержащее перечень основных её видов в границах двух континуумов: а) “индивидуально (самостоятельно) – совместно” (в группе); б) “творчество – рутина”. Граничные оценки множества первого континуума состоят в следующем. Индивидуальная деятельность осуществляется одним должностным лицом при необходимых контактах с другими должностными лицами, которые по предположению исполнителя индивидуального задания располагают необходимой информацией. Совместная деятельность в группе осуществляется по распоряжению вышестоящего должностного лица либо на основе распределения видов и объёмов работ между участниками группы, либо на основе внутрigrуппового регулирования процесса исполнения задания при установленных на вышестоящем уровне управления ограничениях.

Таблица 3

Ранговая оценка значимости видов информационной деятельности персонала в цикле управления

№п/п	Эксперты (i) Виды деятельности (j)	Эксперты											$\sum_{j=1}^{11} = r_{ij}$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Предварительное формулирование задания (идеи).	4	1	2	1	2	1	1,5	6	1,5	1	1	22
2	Определение перечня видов деятельности, необходимых для выполнения задания.	3	2	9	2	4	4	8,5	9	3,5	4	3	52
3	Сбор сведений из материалов статистической отчётности.	7	4,5	10	3	11	10	11	12	11,5	12	9	101
4	Сбор сведений, приведённых в публикациях и специальных изданиях.	7	4,5	3	4	7	9	11	6	9,5	6	8	75
5	Сбор сведений из документов внутреннего учёта и отчётности.	7	3	12	5	12	8	11	6	11,5	8	10	93,5
6	Систематизация полученных сведений.	2	6	5	6	6	3	4	3,5	9,5	9	4	58
7	Обдумывание и компоновка сведений в соответствии с исследуемыми признаками (табулирование).	5	7	4	7	10	6	4	3,5	6,5	7	5	65
8	Переработка информации, статистическая оценка полученных результатов.	9	8	11	8	3	11	6,5	1,5	6,5	3	7	74,5
9	Составление отчётного документа и разработка предложений по решению поставленной задачи.	12	9	6	9	8	5	8,5	10	6,5	10	6	90
10	Принятие решения.	1	10	1	10	1	7	1,5	8	1,5	2	2	43
11	Реализация решения.	10,5	11	7	11	5	2	4	1,5	3,5	5	12	72,5
12	Учётные действия по контролю и корректировке реализации задания.	10,5	12	8	12	9	12	6,5	11	6,5	11	11	109,5

Таблица 4

Ранжированная упорядоченность информационной деятельности персонала управления предприятия

Ранговая упорядоченность	Вид информационной деятельности
4. Группа специалистов высшего уровня квалификации:	
1	предварительное формулирование задания (идеи)
2	принятие решения
3	определение перечня видов деятельности, необходимых для выполнения задания
3. Высококвалифицированные специалисты (профессионалы)	
4	систематизация полученных сведений.
5	обдумывание и компоновка сведений в соответствии с исследуемыми признаками (табулирование).
6	реализация решения.
2. Специалисты среднего уровня квалификации	
7	переработка информации и статистическая оценка полученных результатов
8	сбор сведений, приведенных в публикациях и специальных изданиях
9	составление отчётного документа и разработка предложений по решению поставленной задачи
1. Специалисты нижнего уровня квалификации	
10	сбор сведений из документов внутреннего учёта и отчётности
11	сбор сведений из материалов статистической отчётности
12	учётные действия по контролю и корректировке процесса реализации решения

Второй континуум ограничен оценками “творчество” и “рутина”. Творчество – это деятельность личности, обладающей способностями, знаниями, умениями и компонентами умственной активности (эмоции, чувства, направленность и другое), мотивирующими возможность самоактуализации в созидании искомого продукта (результата), отличающегося новизной, оригинальностью и уникальностью. Рутину являет собой деятельность, исполняемую по установленным правилам, известными способами с применением в информационном процессе управления установленных форм или шаблонов получения и переработки информации.

Учитывая изложенное, деятельность, заданная на обозначенных выше континуумах, была сведена в четыре обобщённые группы. В первую группу “Индивидуальное выполнение задания” были отнесены виды деятельности, реализуемые на основе формализованных методов преимущественно в периодическом режиме их исполнения. Во вторую группу “Совместное выполнение задания” отнесены виды деятельности, требующие кооперации исполнителей различной квалификации как внутри

структурного подразделения, так и между подразделениями системы управления. Такого рода кооперация имеет место при необходимости наращивания уровня компетентности в группе исполнителей с целью подготовки сведений для решения оперативных задач планирования и управления производственной деятельностью. Третья группа, “Аналитическая” включает все виды деятельности, которые на основе сведений учётной и отчётной документации, а также из внешних источников обеспечивают аналитическое представление ситуации, формулирование предложений по обеспечению необходимого поведения предприятия и прогнозирования его экономического и социального развития. Четвёртая группа “Консультативно-организационная” представлена деятельностью специалистов высшей квалификации (от ведущего специалиста до руководителя организации), которые в соответствии с квалификацией и большим индивидуальным опытом формулируют, планируют и организуют исполнение тактических и стратегических заданий.

Последующий процесс исследования основан на информации опросных листов, све-

денной в обобщённые и приемлемые в практике четыре группы, что позволило получить информацию об использовании фонда рабочего времени должностным лицом при выполнении обязанностей и заданий. В нашем случае представление управления как информационного процесса, не содержит характеристики должностного лица как субъекта деятельности и как объекта, поведение которого регулируется с целью обеспечения эффективного протекания процесса управления и который, как свидетельствуют несистематизированные наблюдения, практически всегда часть своего рабочего времени расходует на иные, непрофессиональные занятия. Однако, последнее обстоятельство ещё не является основанием для утверждения о наличии резервов времени и необходимости разработки и реализации мер по устранению иных, непроизводительных потерь времени, поскольку результаты анализа опросных листов свидетельствуют о системном факте наличия в общем фонде рабочего времени значительной его доли, которая не была расшифрована респондентами по составляющим и отнесена в группу “прочая” деятельность.

Стратификация видов деятельности по обобщённым четырём группам представлена в табл. 5. Из приведенных данных видно, что в группе специалистов нижнего уровня квалификации творческие составляющие не выделены, поскольку качество их деятельности не характеризуется наращением капитала знаний, а обусловлено лишь степенью освоения известных приёмов и обретением навыков выполнения простых заданий. Квалификация техника имеет творческую составляющую в деятельности, которая обусловлена обширной практикой использования известных простых формальных правил и зависимостей, сформировавшихся в привычку и по этой причине деятельность техника в системе управления обозначена минимумом творчества и, как следствие, максимальным объёмом рутинных действий и, как следствие, максимальным объёмом рутинных действий (см. табл. 5).

В соответствии с национальным классификатором и выполненной стратификацией оценка качества деятельности должностных лиц выполнена с использованием данных о количестве видов деятельности, исполняемых должностным лицом в системе управления. К творческим видам были отнесены аналитические и консультативно-организационные виды деятельности. Остальные, выполняемые с

использованием известных процедур и способов индивидуально и в группе совместно, отнесены к рутинным видам деятельности. В группах специалистов среднего и высшего уровней квалификации (табл. 5). Доля творчества составляет: у специалистов средней квалификации – 24,1%, у профессионалов – 39,2%, у специалистов высшей квалификации – 53,5%. В целом на рассматриваемом множестве граничная, наибольшая доля творчества в деятельности приходится на руководителя предприятия – 60,5%. Это означает, что в иерархии управления с ростом квалификационного уровня основное приращение доли творчества происходит за счёт увеличения капитала знаний и его использования при решении задач самореализации и саморазвития, то есть преимущественно за счёт консультативно-организационной деятельности. В границах рассматриваемого множества “Специалисты” объём консультативно-организационных видов деятельности у руководителя предприятия в 17 раз выше, чем у специалиста.

Должность руководителя часто, особенно на предприятиях с государственной формой собственности, замещается работниками с административными навыками, без творческой составляющей в деятельности, в результате чего возглавляемые ими коллективы плохо работают [17, с.145]. Поэтому при современной коллективной деятельности персонала управления, основанной на использовании информации, роль руководителя как творческой личности является решающей.

На основе выполненной группировки был обеспечен более высокий уровень обобщения, основанием которого явились не сочетания конкретных характеристик деятельности, а понятия, с ними соотносимые, на ином, качественно различимом представлении свойств, характеризующих деятельность персонала в многомерном пространстве. Пространство свойств представлено квалификацией, уровнем творчества, индивидуализацией и взаимодействием персонала управления при исполнении заданий.

Сведения, приведенные в табл. 5, представляют собой таблицу прямоугольной формы. Элементы таблицы отображают балансовые соотношения качества трудозатрат на выполнение определённых видов информационной деятельности, а также информационные взаимосвязи в виде квалификационных уровней исполнителей. Такая форма записи сведений в теории информации представляет собой

балансовую матрицу, в конкретном случае матрицу использования фонда рабочего времени в системе управления.

Таблица 5

Структура деятельности персонала управления

Должность	Деятельность						
	количество видов					качество	
	консультативно-организационных	аналитических	совместных	индивидуальных	общая	творчество	рутина
Высший уровень квалификации							
10. руководитель предприятия	20,5	1	6	8	35,5	60,5	39,5
9. заместитель руководителя предприятия	8,7	2,7	6,8	6,3	24,5	46,5	53,5
Профессионалы							
8. главный специалист	5	2,6	3,4	5,5	16,5	46,1	53,9
7. ведущий специалист	3,2	1,1	3,1	5,9	13,3	32,3	67,7
Средний уровень квалификации							
6. специалист I категории	2,1	1,2	2,2	5,9	11,4	28,9	71,1
5. специалист II категории	1,5	0,7	3,7	4,8	10,7	20,5	79,5
4. специалист	1,2	0,6	4	3,4	9,2	22,8	77,2
Нижний уровень квалификации							
3. техник I категории	0	0	1	4	5	min.	max.
2. техник II категории	0	0	0,4	4	4,4	min.	max.
1. техник	0	0	0,5	3	3,5	min.	max.

Представленная табличная динамика загрузки должностных лиц свидетельствует о том, что с ростом квалификации потребность в информации возрастает, однако её приращение происходит на качественно иной основе, за счёт индивидуального наращивания капитала знаний высококвалифицированными специалистами. В среднем этот прирост составляет на квалификационном интервале “специалист-главный специалист” при исполнении аналитических видов деятельности – 15,6% и консультативно-организационных – 17,2%.

Сопоставление загрузки руководителя и высококвалифицированных специалистов, заместителя руководителя и главного специалиста доказывает справедливость утверждения П. Капицы о творческом характере его деятельности, основанной на обобщённых, интегральных показателях используемых для выработки и принятия решений и их практической реализации [16. с.145]. Результаты исследования доказывают, что этот вид деятельности является наиболее трудоёмким, а доля затрат времени,

относимая на эту деятельность, с ростом квалификации персонала характеризуется прогрессивной тенденцией наращивания качества.

Результаты исследования показывают, что у руководителя предприятия на исполнение творческих видов деятельности приходится более 60% рабочего времени, в то время как у исполнителя системы управления с квалификацией “профессионал” эта величина составляет 39,2 и у специалиста 24,1%.

Очевидно, что работник в процессе квалификационного роста более чётко и с меньшими трудозатратами выполняет известную ему работу, как правило, с определённой периодичностью в заданном информационном пространстве. Динамика объёмов рутинных видов деятельности с ростом квалификации исполнителя имеет колебательную характеристику, минимумы и максимумы которой перекрываются творчеством в “квазикомпенсационном” режиме, обеспечивающем общую тенденцию роста загрузки должностных лиц. Отмеченные особенности динамики структуры

деятельности должностного лица свидетельствуют о том, что с повышением квалификации растёт результативность труда персонала управления за счёт творческой его составляющей, которая может быть большей по объёму, если рутинную долю алгоритмизировать на базе современных информационных систем переработки информации. В этом случае возможно сведение до минимума штата сотрудников, исполняющих рутинные виды деятельности, а оставшиеся высокооплачиваемые специалисты в режиме творческой самореализации обеспечат инновационную активность и позитивный процесс нововведений на предприятии.

Выполненный анализ содержания и статистическая оценка качества деятельности персонала управляющей системы обосновывает необходимость дальнейших исследований по следующим направлениям: организация рационального режима рабочего дня, обеспечивающего высокое качество и продуктивность деятельности; определение продолжительности пребывания специалиста в одной и той же должности; обоснование необходимости профессионального роста и карьерного продвижения. Ожидаемые результаты предполагаемых исследований позволят разработать методы и сформировать управляющую систему предприятия, ориентированную на качество, которое обеспечит эффективное функционирование предприятия.

Литература

1. Моисеев Н.Н. Алгоритмы развития. – М.: Наука, 1987. – 304с. – (Серия “Академические чтения”).
2. Табахарнюк М.О. Система управління процесами мотивації персоналу організації. Дис. на здобут. наук ст. каед. екон. наук. – Львів, 2005. – 19с.
3. Кравчук Н.В. Організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на вугільних підприємствах. Автореферат дис. на здобут. наук. ст. канд. екон. наук. – Донецьк, 2003. – 20с.
4. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація конкуренто-спроможності у сфері праці. Автореферат дис. на здобут. наук ст. докт. екон. наук. – Київ, 2004. – 36с.
5. Авдулова Т.П. Психология менеджмента. – М.: Издательский центр “Академия”, 2003. – 256с.
6. Поспелова Т.В. Організація управління кар’єрою на підприємстві. Автореферат дис. на здоб. наук ст. канд. екон. наук. – Луганськ, 2003. – 18с.
7. Герасимчук В.І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці. Автореферат дис. на здобут. наук ст. докт. екон. наук. – Київ, 2002. – 32с.
8. Шпалінский В.В. Психология менеджмента. – М.: Изд-во УРАО, 2000. – 184с.
9. Балацкий Е. Экономическая наука: новые вызовы современности // Мировая экономика и международные отношения, – 2006, №1, – с. 61-67.
10. Сумин В.А. Вопросы анализа функций подразделения управления. // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Выпуск 56 – Донецк, Дон НТУ, 2003. – с.176-185.
11. Класифікатор професій ДК 003: 2005/ Уклад: В. Кузнєцов. – Х.:Фактор. – К 47 2006. – 456с.
12. Общая теория статистики / Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. – М.: Инфра – М, 1998. – 416с.
13. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 702 с.
14. Сумин В.А. Система управления: Системообразующий базис // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Выпуск 70 – Донецк, Дон НТУ, 2004. – с.145-155.
15. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. (Опыт системного исследования) / Афанасьев В.Г. Изд. 2-е, доп. – М.: Политиздат, 1973. – 390с.
16. Евланов Л. Г., Кутузов В. А. Экспертные оценки в управлении / А. Евланов, В. Кутузов – М.: “Экономика”, 1978. – 133с.
17. Капица П.Л. Эксперимент. Теория, Практика / Капица П.Л. – М.: Изд-во “Наука”, 1977. – 351с.

Статья поступила в редакцию 12.04.2011