

УДК 331.107

Г. И. Лукьянов

Волгоградский государственный технический университет, Волгоград,
e-mail: lukianov@post.volpi.ru

М. А. Ребриков

Волгоградский государственный технический университет, Волгоград,
e-mail: 1411mark2000@mail.ru

И. А. Кирьянов

Волгоградский государственный технический университет, Волгоград,
e-mail: kiryanov34rus@mail.ru

П. В. Ильченко

Волгоградский государственный технический университет, Волгоград,
e-mail: bloodcat@yandex.ru

Е. Д. Лемешова

Волгоградский государственный технический университет, Волгоград,
e-mail: katya-belikova-2014@mail.ru

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОЛЛЕКТИВ: ОЖИДАНИЯ И РИСКИ

Ключевые слова: предприятие, производственный коллектив, концепт-подход, конкурентный статус, управленческое пространство, Закон Паркинсона, риски.

В статье рассматриваются научные подходы в управлении трудовыми ресурсами на промышленном предприятии. Показано, что использование концепт-подхода в оценке трудовых ресурсов, обеспечивает более эффективное управляющее воздействия на разные категории работников, повышает конкурентный статус и снижает экономические риски. Рассмотрено действие законов Паркинсона в производственных структурах в обеспечении взаимовыгодного сотрудничества, поддержки принимаемых решений в области социальной ответственности и повышению производительности труда. Дана оценка кадрового состава АО «Волтайр-Пром», представлен алгоритм управленческого воздействия на трудовые ресурсы в обеспечении их качества и эффективности. Предложена модель определения удовлетворенности менеджмента организации и выделения личностных рисков. Целью исследования явилось обоснование концепт-подхода в управлении трудовыми ресурсами на промышленном предприятии, снижения экономических рисков. Достижение поставленной цели обеспечивалось решением задач, направленных на исследование управленческого воздействия на разные категории работников, действие законов Паркинсона в повышении конкурентного статуса. Авторская гипотеза сводилась к утверждению, что концепт-подход позволяет более качественно спрогнозировать управляемое воздействие на трудовые ресурсы в обеспечении конкурентного статуса, стратегической направленности.

G. I. Lukyanov

Volgograd state technical University, Volgograd, e-mail: lukianov@post.volpi.ru

M. A. Rebrikov

Volgograd state technical University, Volgograd, e-mail: 1411mark2000@mail.ru

I. A. Kiryanov

Volgograd state technical University, Volgograd, e-mail: kiryanov34rus@mail.ru

P. V. Pchenko

Volgograd state technical University, Volgograd, e-mail: bloodcat@yandex.ru

E. D. Lemeshova

Volgograd state technical University, Volgograd, e-mail: katya-belikova-2014@mail.ru

MANAGERIAL IMPACT ON THE PRODUCTION TEAM: EXPECTATIONS AND RISKS

Keywords: enterprise, production team, concept approach, competitive status, management space, Parkinson's Law, risks.

The article considers scientific approaches to labor resource management at an industrial enterprise. It is shown that the use of the concept approach in labor resource assessment provides more effective management influence on different categories of employees, increases competitive status and reduces economic risks. The effect of Parkinson's laws in production structures in ensuring mutually beneficial cooperation, supporting decisions made in the field of social responsibility and increasing labor productivity is considered. An assessment of the personnel of Voltyre-Prom JSC is given, an algorithm of management influence on labor resources in ensuring their quality and efficiency is presented. A model for determining the satisfaction of the organization's management and identifying personal risks is proposed. The purpose of the study was to substantiate the concept approach to labor resource management at an industrial enterprise, reducing economic risks. Achieving this goal was ensured by solving problems aimed at studying the management impact on different categories of employees, the effect of Parkinson's laws in increasing competitive status. The author's hypothesis boiled down to the assertion that the conceptual approach allows for a more qualitative forecast of the controlled impact on labor resources in ensuring competitive status and strategic focus.

Введение

Концепт-подход в управлении трудовыми ресурсами на промышленных предприятиях базируется на технологии выделения групп работников, использовании профессиональных стандартов, коллективных договоренностей и научного арсенала психологии труда, [4,10]. Используемый набор определений «трудовые ресурсы» во многом свидетельствует о сложности и многогранности взаимоотношений человека и средств производства. Ключевым элементом в этих отношениях выступает труд, которого К. Маркс называл: «исключительным достоянием человека», определяющим его «общественно-полезную деятельность» [9]. Трудовые ресурсы предприятия можно характеризовать количественными показателями, например, процентом текучести; качественными характеристиками, стандартами образования и компетенций. Процесс управления работниками можно рассматривать с разных точек зрения: и как систему взаимосвязанных управленческих решений и договоренностей; и как механизм сложных человеческих взаимоотношений, возникающих в процессе труда; и как направленное воздействие в обеспечении конкурентного статуса [10]. Концепт-подход в управлении разными группами работников, в числе которых и молодые и «возрастные», настроен на использование известного инструментария, включающего: принципы, методы, приемы, а также новых технологий, таких как, форсайт и «горизонт планирования», учитывающих физиологию и психологию современного человека. Поскольку любая производственная структура функционирует во взаимосвязи с внешней средой, с факторами прямого и косвенного воздействия, то основными направлениями работы с трудовым коллективом будут: правила приема и увольнения, система повышения квалификации и профессионального

роста, утвержденный комплаенс социально-го партнерства [5,6]. Исследования показывают, что важным для управления является определение возможностей работника, его психологические особенности и физиологические возможности. Из года в год на предприятиях растет количество работников пенсионного возраста (на 01.01.2024 года в России более 7 млн работающих пенсионеров), а в стране количество организаций, желающих пригласить их на работу эту категорию (в 2024 году таких организаций было 43%). Это объясняется экономическим ростом в стране, с одной стороны, а с другой, возрастающими требованиями к качеству человеческого капитала, квалификации инженеров «советской системы образования». Управленческий труд становится все более многогранным в условиях масштабной цифровизации и внимательного отношения к работнику.

Целью исследования является обоснование концепт-подхода в управлении трудовыми ресурсами на промышленном предприятии, учитывающего компетенции работников и механизм социального партнерства. Достижение поставленной цели обеспечивалось постановкой *задач* (изучением практики управления трудовыми ресурсами; формированием механизма оценки разных групп работников; действием законов Паркинсона в производственных структурах; предложением алгоритма формирования политики управления трудовым коллективом), использованием *общенаучных и специфических методов* познания. Объектом исследования стали трудовые ресурсы и управленческие структуры АО «Волтайр-Пром» (Волгоградская область).

Материалы и методы исследования

В теоретико-методологическую базу исследования вошли труды российских и

зарубежных авторов, в их числе: П. Друкер, К. Маркс, Р. Оуэн, М. Портер, С. Паркинсон, А. Плотников, Л. Шаховская. Информационно-эмпирическую базу исследования обеспечили нормативно-правовые акты Министерства экономического развития РФ, Минпромторга РФ, аналитические материалы и статистическая отчетность АО «Волтайр-Пром». Концепт-подход в изучении трудовых ресурсов предприятия включал: анализ возможностей административного аппарата в повышении производительности труда, выявление конкурентных преимуществ предприятия через повышение эффективности трудового потенциала, определение действия законов Паркинсона в производственных коллекти-

вах, построении матрицы оценки управленческого потенциала, формировании социального партнерства [15]. Промышленное предприятие АО «Волтайр-Пром», функционирующее на рынке с 1964 года, является единственным производителем шинной продукции на юге России. В 2022 году компания перешла на выпуск типоразмеров шин под брендом TITAN. Доля АО «Волтайр-Пром» в производстве автошин в стране – 32%, сельскохозяйственных шин – 45% (таблица 1) [1].

Общая численность работающих на предприятии – 1004 человека. Из них: 84% – рабочие, 9% – специалисты, 6% – руководители, 1% – служащие. Оценка состояния трудового потенциала в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 1

Основные конкуренты АО «Волтайр-Пром», 2022 год

Наименование	Выручка, млн руб.	Регион
АО «ОМСКШИНА»	14128	Омская область
ООО «Континентал Калуга»	12869	Калужская область
ООО «Юнион Полимер Технолоджи»	8293	Московская область
ПАО «Нижнекамскшина»	7282	Республика Татарстан

Источник: составлено авторами.

Таблица 2

Количественный состав работников АО «Волтайр-Пром», по годам

Категории	Среднесписочная численность, чел.			Удельный вес, %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Рабочие	759	738	739	72,9	73,3	73,6
Руководители	141	137	139	13,5	13,5	13,8
Специалисты	138	133	125	13,2	13,1	12,4
Служащие	2	2	1	0,1	0,1	0,2
Всего	1040	1010	1004	100	100	100

Источник: составлено авторами.

Таблица 3

Качественный состав работников АО «Волтайр-Пром», по годам

Образование	Среднесписочная численность, чел.		
	2020	2021	2022
Высшее профессиональное	317	296	279
Среднее профессиональное	445	445	444
Среднее общее	211	205	217
Не имеют полного среднего	67	64	59
Всего	1040	1010	1004

Источник: составлено авторами.

Таблица 4

Возрастной состав работников АО «Волгайр-Пром», по годам

Группировка по возрасту, лет	Среднесписочная численность, чел			Удельный вес, %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
От 18 до 29	125	122	94	12,8	12,0	9,6
От 30 до 39	300	285	276	28,0	28,2	27,4
От 40 до 49	355	350	364	34,2	34,6	36,2
50 и старше	260	253	270	25,0	25,2	26,8
Итого	1040	1010	1004	100	100	100

Источник: составлено авторами.

Анализ материалов, представленных в таблицах показывает, что количественный состав – стабилен, повышается образовательный уровень работников, растет численность работников средних и старших возрастов.

Результаты исследования и их обсуждение

Применяемый в исследовании концепт-подход достаточно известен, однако, до сих пор не имеет единого научного толкования. Неоднозначность трактовки обусловлена следующими обстоятельствами: данный подход является «порождением» междисциплинарного взаимодействия, а сложность и многомерность определяется направленностью решения прикладных задач [2]. Основанием для интерпретации актуального для современной науки понятия концепт-подход в оценке трудовых ресурсов является позитивистский взгляд авторов на предмет исследования. В рамках концептуального подхода – управление трудовыми ресурсами на предприятии является целенаправленным воздействием с применением разноплановых технологий, в числе которых цифровые, с применением принципов: креативности, итеративности, сбалансированности и субсидиарности [17]. Концепт-подход в управлении трудовыми ресурсами сводится к применению организационно-правовых, финансово-экономических и социально-психологических взаимоотношений. В числе задач, решаемым данным подходом: поиск и привлечение трудовых ресурсов, совершенствование системы обучения работников и организации оплаты труда [3,12,15]. Концепт-подход рассматривает повышение качества управления производственными коллективами через действие законов Паркинсона, которые были опубликованы в 1958 году [14,19].

Эмпирические законы, сформулированные С. Паркинсоном, представляют собой «свод суждений о взаимоотношениях, которые складываются в процессе производственной деятельности». Первый закон – «Работа заполняет время, отпущенное на неё», даёт понимание процесса, при котором работники опаздывают с выполнением заданий, под любым предлогом откладывают работу на «последнюю минуту». Психология этого процесса хорошо отражена в русской поговорке: «Работа не волк, в лес не убежит». Хотя в законе говорится о личной трудовой заинтересованности, с полным основанием это можно перенести на весь производственный коллектив, при котором «размывается чувство ответственности за порученное дело». Здесь, руководителю, чтобы сократить разрыв между постановкой задачи и ее выполнением, необходимо на старте определить свои ожидания в отношении того, как команда будет относиться к поставленным задачам, что может привести к замедлению или ускорению выполнения задания (рис. 1).

Согласно второму закону – «Расходы растут с доходами», руководителям стоит понимать, что при любом поднятии планки оплаты труда, количество работников довольных уровнем оплаты труда увеличиться не будет. Здесь важным становится подкрепление оплаты труда моральным вознаграждением. Третий закон – «Рост приводит к усложнённости, а усложнённость к финалу», отправляет нас к историческим фактам, свидетельствующим о том, что в любой развивающейся системе, количество взаимоотношений постоянно увеличивается, что приводит к росту нагрузки на управленческий состав, в итоге – «к всеобщему хаосу». Чтобы избежать этого, необходимо постоянно отслеживать уровень управленческой нагрузки на руководителей и менеджеров [3,7,14,17].

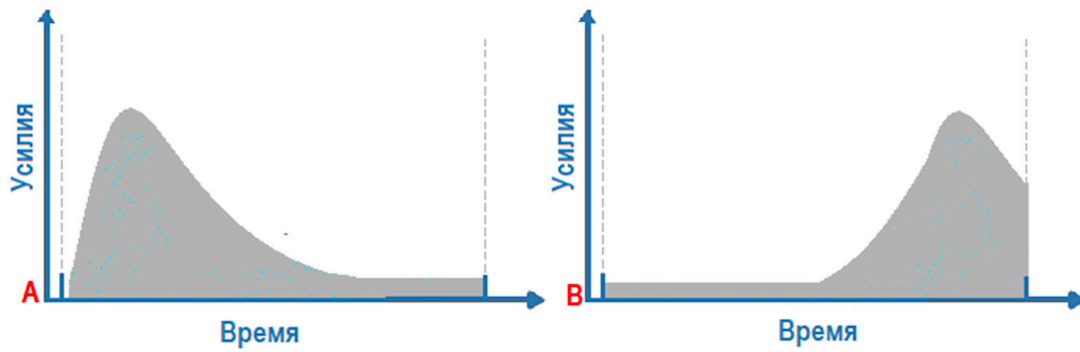


Рис. 1. Действие Закона Паркинсона в организации:
 А – распределение усилий по мнению руководителя,
 В – распределение усилий согласно закона Паркинсона

С помощью экономико-математического моделирования можно определить степень (уровень) нагрузки на управленческий состав организации. Это производится двумя способами: анкетированием и экспертным анализом. Средний балл уровня удовлетворенности опрошенных менеджеров рассчитывается по формуле:

$$CpBOY = \frac{\sum_{G=1}^E CBOY_G}{E}, \quad (1)$$

где CpBOY – средний балл уровня удовлетворенности опрошенных управленческих групп;

$G = 1, 2, \dots, E$ – количество опрошенных управленческих групп;

$CBOY_G$ – средний балл оценки уровня удовлетворенности одной (G) управленческой группы рассчитывается по формуле:

$$CBOY_G = \sum_{Y=1}^K \frac{(\sum_{I=1}^N CBy_i) / N}{K}, \quad (2)$$

где $Y = 1, 2, 3, \dots, K$ – количество менеджеров в группе;

$I = 1, 2, 3, \dots, N$ – количество удовлетворённыхностей одного лица Y ;

CBy_i – средний балл уровня удовлетворенности для одного лица Y .

Оценку управляемого воздействия на группы с помощью экспертной оценки можно получить по формуле:

$$CpЭОК = \frac{\sum_{G=1}^E УЭОЭ_G}{E}, \quad (3)$$

где CpЭОК – средний балл экспертных оценок управляемых воздействий на группу;

$G = 1, 2, \dots, E$ – количество управляемых групп, участвующих в оценке;

$УЭОЭ$ – усредненная экспертная оценка управляемого воздействия на одну (G) группу рассчитывается по формуле:

$$УЭОЭ = \sum_{L=1}^P \frac{(\sum_{I=1}^N УЭО_{LI}) / N}{P}, \quad (4)$$

где $L = 1, 2, \dots, P$ – количество экспертов, осуществляющих оценку;

$I = 1, 2, 3, \dots, N$ – количество воздействий на одно лицо Y ;

$УЭО_{LI}$ – средний балл экспертной оценки управляемого воздействия на группы, произведенного экспертом L .

Сопоставление полученных оценок (CpBOY и CpЭОК) на матрице анализа позволяет оценить уровень управляемого воздействия на группу (рисунок 2) [11, 16, 18].

Матрица «Уровень воздействия – результат с возникающими рисками» позволяет измерить уровень воздействия на управленческую группу, ожидаемую реакцию. Предполагаемый экономический результат. Если уровень воздействия на группу располагается в квадранте «Оттепель», то можно предположить, что уровень управленческой нагрузки весьма низкий, что не обеспечивает ритмичности в работе, скорее производственный коллектив нацелен работать по системе «Авралов». Нахождение группы в квадранте «Перегрев» указывает на весьма напряженный график работы, что может привести к нервным срывам, желанию отдельных менеджеров сменить работу на более спокойную. Для руководства организации данная информация позволяет учитывать уровень напряженности в работе, корректировать управленческие воздействия на трудовой коллектив, принимать решения, учитывающие степень удовлетворённости работника трудом.

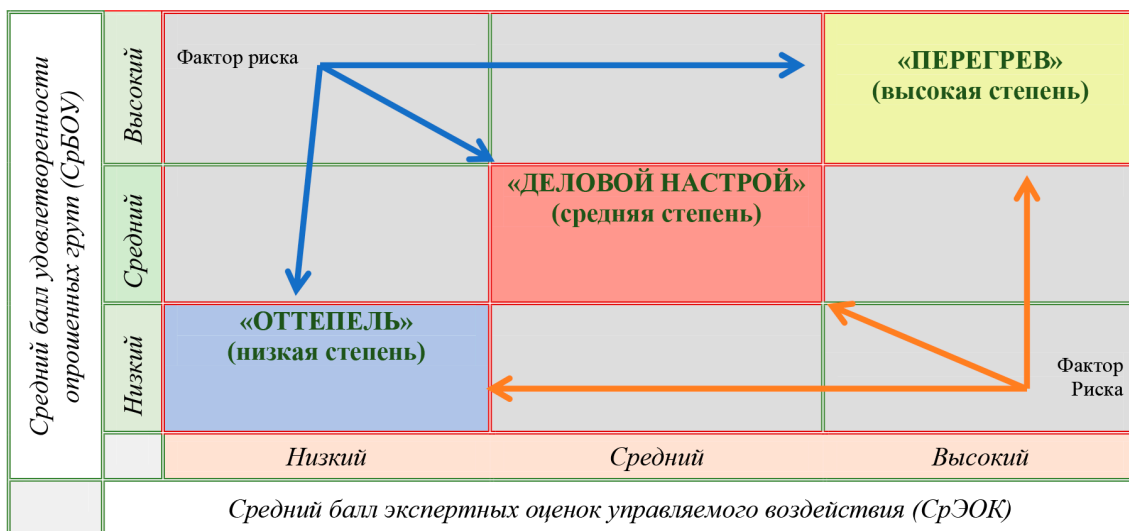


Рис. 2. Матрица «Уровень воздействия – результат с возникающими рисками»

Школа открытий	Форум «Наука молодых»	«Лучший молодой мастер»	Командо-образующие мероприятия	Форум «Открытые инновации»
▲	▲	▲	▲	▲
ДВИЖЕНИЕ «ГОРИЗОНТОВ»				
▼	▼	▼	▼	▼
Организационный трек по развитию гибких навыков	Мобильное приложение «Горизонты»	Проекты цифровой трансформации	Научно-практический конкурс: «Парк идей»	Трек «Машино-строительное производство»

Рис. 3. Концепт-подход в управлении молодыми работниками с вектором направленности на поиск и познание

Таблица 5

Особенности управления человеческими ресурсами в современных условиях

Направление	Содержание
Повышение роли навыков и умений	Разработка технологии поиска и оценки потенциальных специалистах на рынке труда
Внедрение цифровых технологий	Использование искусственного интеллекта для подбора и развития работников
Повышение спроса на дистанционные виды работ	Формирование территориально распределенных команд
Сохранение численности молодых специалистов	Принятие программ по работе с молодыми специалистами; поддержание стремлений к научному поиску
Формирование работы с «возрастными специалистами»	Разработка программ по профессиональной переподготовке
Создание условий для привлечения молодых специалистов	Развитие гибких подходов к управлению, внедрение аналитических карт персонала
Развитие корпоративной культуры и социального партнерства	Повышение конкуренции за таланты и создание условий для научных устремлений молодежи

Для формирования политики управленческого воздействия на коллектив требуется учитывать физиологические и психологические нагрузки, возможности современных средств анализа и принятия решений. Принятию решений помогают «карты – анализа» и картирование групп работников по возрасту. Данный подход можно охарактеризовать одним словом – гибкость. Он позволяет обеспечить расстановку приоритетов и обеспечить согласованность в работе управленческих структур (рисунок 3 и таблица 5) [8,13].

Выводы

1. Использование концепт-подхода в управлении трудовыми ресурсами на промышленных предприятиях позволяет определять уровень управленческого воздействия на различные категории граждан, определять наиболее эффективные методы и прогнозировать значимый результат.

2. Управление трудовыми ресурсами на предприятии можно рассматривать с разных точек зрения, обосновать управляющее воздействие на молодых и «возрастных» работников, прогнозировать экономические показатели.

3. «Наложение» законов Паркинсона на производственные коллективы позволяют

определить уровень нагрузки, ответную реакцию менеджеров и управленцев.

4. Развитие человеческого капитала во взаимосвязи с внешней средой и факторами прямого и косвенного воздействия позволяет высшему управленческому составу обеспечивать перманентное повышение квалификации и профессионального мастерства разных возрастных групп.

5. Анализ управленческого воздействия, проведенный с помощью матрица «Уровень воздействия – результат с возникающими рисками», обеспечивает понимание реакции управленческого персонала на рост производственных заданий.

6. Исследования в отношении термина «концепт-подход», позволили показать позитивистский взгляд авторов на предмет исследования, предложить использование принципов: креативности, итеративности, сбалансированности и субсидиарности в работе с руководящим составом.

7. Предложенный авторский подход в управлении человеческим капиталом на промышленных предприятиях обосновывает применение искусственного интеллекта при расчетах ответной реакции на усиливающееся воздействие и психологическую нагрузку.

Библиографический список

1. АО «Волтайр Пром» [Электронный ресурс]. URL: <https://voltyre-prom.ru/?ysclid=m4qyiehx3f495531610> (дата обращения: 17.12.2024).
2. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. Система управления кадровым потенциалом современной организации // Вопросы управления. 2016. № 2. С. 214-218.
3. Бачурин О.М., Бунтов А.Е. Подготовка и переподготовка сотрудников // Символ науки. 2023. № 5. С. 137-141.
4. Вакарев А.А. Современные риски и новая индустриализация России // РИСК: Ресурсы. Информационное обеспечение. Конкуренция. 2020. № 1. С. 67-72.
5. Васильева А.В. Возможности оценки экономической эффективности труда в различных видах экономической деятельности // Креативная экономика. 2022. № 2. С. 833-848.
6. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. 352 с.
7. Грибцова Т.Ю. Формирование и оценка социального актива региона // Известия вузов. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2014. № 3. С. 28-33.
8. Корнеева И.В. Оценка эффективности работы сотрудников организаций на основе системы ключевых показателей эффективности // Вестник Омского университета. 2019. № 1. С. 88-98.
9. Маркс К. Капитал. Книга 1. Процесс производства капитала. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2023. 1200 с.
10. Медведева Л.Н. По вектору движения к ноономике: роль интеллектуального предпринимательства. Минск: «МИТСО», 2020. С. 126-130.
11. Медведева Л.Н. Удовлетворенность работников трудом как фактор повышения эффективности производства // Управление экономическими системами. 2008. № 1. С. 37-45.

12. Муравьева Н.Н., Муравьев Е.Г. Разработка системы оценки результативности труда специалистов в малых IT-компаниях // Журнал монетарной экономики и менеджмента. 2024. № 4. С. 53-60.
13. Невмятулина Х.А. Оценка эффективности работы сотрудников на основе интегрального показателя // Компетентность. 2021. № 1. С. 24-30.
14. Паркинсон С.Н. Закон Паркинсона и другие памфлеты. М.: Прогресс, 1976. 448 с.
15. Соловьев К.Г. Принципы, формы и методы обучения персонала организации // Символ науки. 2023. № 5. С. 145-146.
16. Соловьева О.В. Анализ факторов, влияющих на эффективность работы персонала // Государственное и муниципальное управление. 2018. № 2. С. 50-57.
17. Степанова А.В. Управление экономическим потенциалом предприятия. Волгоград: ВолгГТУ, 2021. 201 с.
18. Шаховская Л.С., Морозова И.А., Гущина Е.Г., Пескова О.С. Управление человеческими ресурсами. Волгоград: ВолгГТУ, 2021. 148 с.
19. Parkinson S.N. Parkinson's Law: The Pursuit of Progress. London: John Murray, 1958.