

УДК 331.103

РОЛЬ И МЕСТО РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Н. А. Осипенко

кандидат экономических наук, доцент

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

Е. Г. Галкина

аспирант

Витебский государственный технологический университет

В статье представлены результаты исследования по определению роли и места регламентации труда в системе управления деятельностью предприятия, включающие связь регламентации труда с технологиями использования персонала, связь с показателями эффективности деятельности предприятия. Также представлены направления научных исследований регламентации труда.

Ключевые слова: регламентация, регламентация труда, процесс, механизм реализации регламентации труда.

Введение

В современных условиях успешная деятельность предприятия и его конкурентоспособность определяется множеством факторов, среди которых важное значение имеет система управления деятельностью предприятия. Данная система функционирует в рамках таких сфер, как стратегический менеджмент, управление маркетингом, финансовый менеджмент, управление персоналом, инновационный менеджмент. Обеспечение эффективности каждой из этих сфер позволит достигать стоящие перед предприятием стратегические задачи развития.

Управление персоналом выступает функциональной сферой деятельности предприятия, основной задачей которой является обеспечение персоналом в необходимом количестве и требуемого качества, эффективное его использование в соответствии с поставленными целями. Проблемы в данной сфере будут оказывать негативное влияние на другие сферы менеджмента, и, как следствие, система управления деятельностью предприятия будет характеризоваться более низким уровнем эффективности и отсутствием конкурентных преимуществ. В этой связи важным является определение механизмов, позволяющих обеспечивать эффективность управления персоналом как вида управленческой деятельности, устойчивость системы управления персоналом в результате влияния совокупности факторов. Решение данной научно-исследовательской задачи основывается на определении состава системы управления персоналом, роли каждого из элементов в данной системе и их взаимосвязей.

Основная часть

Управление персоналом – это часть менеджмента, касающаяся наемных работников и их взаимоотношений с работодателем в рамках предприятия, а также деятельность по формированию, развитию и использованию трудового потенциала организации для достижения социально-экономической эффективности бизнес-деятельности [1, с. 23]. Как видно, в рамках управления персоналом люди выступают в качестве

субъектов и объектов управления. При этом цели, которые преследуются управленческим персоналом и работниками, различаются. Так, требуется объединять и развивать усилия работников для эффективной организации труда, и одновременно с этим обеспечивать их благосостояние, уровень которого будет способствовать достижению целей предприятия посредством стремления работников трудиться эффективно. Противоположность целей предприятия и наемных работников выступает основой конфликтов и преградой для эффективного функционирования, а также развития предприятия. Кроме этого, персонал предприятия может иметь различную половозрастную, квалификационную, функциональную структуру. Различия в качественном составе персонала и уровне владения необходимыми компетенциями, психологические его особенности также могут являться причинами возникновения проблем в деятельности предприятия и непосредственно в сфере управления персоналом, что выражается в разобщенности выполняемых действий, их бессистемности и несогласованности, низком уровне качества. В этой связи возникает необходимость в установлении правил и требований, позволяющих отрегулировать взаимоотношения в коллективе и обеспечить соблюдение использования технологий в функциональных сферах для достижения требуемых результатов, что отражает суть регламентации.

Одним из первых, кто указал на проблему регламентации, считается Э. Дюркгейм. Он указал на юридический аспект регламентации, при этом сам термин «регламентация» не использовал [2, с. 9].

В литературе представлено множество определений понятия «регламентация», которое привязывается к определенному объекту: труд, технология, систему управления и ее элементы, процессы, потребление ресурсов. В рамках рассмотрения вопросов управления персоналом имеет значение именно регламентация труда.

Определения понятия «регламентация труда» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Трактовка понятия «регламентация труда»

Автор	Понятие «регламентация»
Былков В.Г.	Под регламентацией труда понимают установление определенных правил, положений, инструкций, норм, устанавливающих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций или выполняемой работы. Это означает, что на всех уровнях должны быть прописаны все аспекты трудовой деятельности, учитывая разнообразные этапы, формы и стадии ее осуществления [3, с. 9].
Юшин Г.Д.	Регламентация труда – это установление правил, положений, инструкций, норм, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций [4, с. 17].
Бурыхин Б. С., Сизов В. В.	Регламентация представляется как совокупность мероприятий по использованию регламентов в процессе осуществления социально-трудовых отношений, выступающих в самых различных формах и видах этих отношений [5, с. 89].
Савельева Е.А.	Регламентация труда представляет собой сложное явление, характеризующееся системой правовых, организационно-экономических, технико-технологических, социально-психологических и других аспектов [6, с. 4].
Сотникова С. И.	Регламентация труда – это установление правил, положений, инструкций, норм, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций [1, с. 131].

Как видно, отсутствует единая точка зрения на суть понятия «регламентация труда», однако, большинство авторов сходятся во мнении, что регламентация труда нацелена на установление правил, инструкций, норм, положений, определяющих порядок трудовой деятельности. Отсюда, вытекает основная функция регламентации труда – организационная, которая требует от персонала подчинения установленным

правилам и требованиям, а также следование им при выполнении трудовых функций. Данная функция, на наш взгляд, устанавливает рамки трудовой деятельности и формы ее реализации, которые должны определять получение стабильного наилучшего результата независимо от влияния различных факторов. При этом следует учитывать, что различия в содержании труда персонала и множество процессов, в рамках которых реализуются трудовые функции персонала, требуют реализации координирующих действий. В этой связи можно выделить координирующую функцию регламентации труда, заключающуюся в установлении требований к элементам и процессам трудовой деятельности, определяющих ее содержание.

Организационная и координирующая функция регламентации труда позволяет определить ее как процесс, который относится к технологии использования персонала в рамках системы управления персоналом.

Процесс регламентации труда тесно связан с другими технологиями использования персонала, такими как организация труда персонала, нормирование труда, стандартизация труда, охрана труда и техника безопасности персонала [1, с. 3–4]. На наш взгляд, данная связь имеет два аспекта: а) регламентация труда наряду с другими технологиями управления персоналом формирует один из элементов системы управления персоналом и рассматривается как отдельный процесс, определяющий процесс труда; б) при реализации процессов организации труда, нормирования и стандартизации труда возникают вопросы регламентации этих процессов, то есть установления правил и требований, в соответствии с которыми указанные процессы должны осуществляться, в том числе трудовые функции работников, задействованных в этих процессах. Исходя из этого, место регламентации труда следует определять в зависимости от вида процессов предприятия и соответствующих трудовых функций, необходимых для его реализации. Это означает, что все процессы предприятия следует рассматривать с точки зрения необходимости регламентации труда:

- не требующие регламентации труда;
- требующие регламентации отдельных трудовых функций, реализуемых в рамках данного процесса;
- требующие регламентации всех трудовых функций, реализуемых в рамках данного процесса.

Для отнесения процессов к указанным группам, на наш взгляд, требуется проведение исследований, которые позволили бы определить условия и критерии классификации процессов с точки зрения регламентации труда.

Организационная функция регламентации труда, означающая подчинение персонала установленным требованиям, характеризует такое ее свойство, как жесткость, которая не позволяет отходить от требований и правил. При этом если на предприятии регламентируются все или большинство процессов, в том числе процессы труда, то это увеличивает долю и влияние регламентации на результаты, а учитывая жесткость регламентации, может возникнуть ситуация, когда система управления персоналом начнет давать сбои и соответственно не может быть признана эффективной. В этой связи возникает еще одна исследовательская проблема, связанная с определением границы реализации регламентации труда.

Одной из характеристик эффективной системы управления персоналом является гибкость – способность адаптироваться под воздействием изменений и в результате обеспечивать достижение главных целей предприятия. Эта же характеристика должна быть присуща и регламентации труда, иначе ее жесткость не будет позволять своевременно и быстро реагировать на происходящие изменения, что в свою очередь будет отрицательно сказываться на эффективности деятельности предприятия, а также будет исключать возможность формирования его конкурентного преимущества, основанного

на способности адаптироваться к внешней среде. Отсюда вытекает исследовательская проблема, связанная с разработкой механизма эффективного использования регламентации в рамках управления персоналом. Данный механизм должен увязывать происходящие изменения во внешней и внутренней среде предприятия с изменениями к подходам управления персоналом и функционирования системы управления персоналом, что в свою очередь должно отражаться на процессе регламентации труда и ее результатах. А это будет обеспечивать качественное выполнение трудовых функций, высокую производительность труда в целом, необходимую скорость адаптации предприятия.

Разработка механизма эффективной реализации регламентации труда требует детального рассмотрения сущности данного процесса. Для этого на основе метода «6 вопросов» были определены ключевые характеристики, позволяющие создать основу для описания сущности регламентации труда. Традиционно метод «6 вопросов» используют при разработке плана маркетинговых исследований, а также при необходимости определения наличия проблемы в деятельности предприятия, ее сути и причин возникновения. Этот метод относится к группе методов мозгового штурма. Его можно использовать и для решения иных вопросов, например, понимания сути научной проблемы. В общем виде метод «6 вопросов» заключается в том, что формулируют вопросы: что, кто, как, когда, зачем, где, а это позволяет всесторонне рассмотреть проблему.

Результаты использования метода «6 вопросов» представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Вопросы, определяющие характеристики регламентации труда

Вопрос	Исследовательская задача изучения регламентации труда
Что включает регламентация труда?	Требуется определить процессы, как составные элементы процесса регламентации труда
Что выступает объектом регламентации труда?	Требуется определение трудовых функций, подлежащих регламентации.
Кто должен осуществлять регламентацию труда?	Требуется определить субъектов, которые участвуют в реализации регламентации труда, и субъектов, принимающих решения, касающиеся необходимости изменений регламентации труда и организации внедрения этих изменений.
Как должна осуществлять регламентация труда?	Требуется определение технологий реализации процессов регламентации труда.
Когда должна осуществляться регламентация труда?	Требуется определение условий, при которых возникает необходимость в регламентации труда или внедрения изменений в этот процесс.
Зачем должна осуществляться регламентация труда?	Требуется установить связь результатов регламентации труда с показателями эффективности деятельности предприятия, что будет позволять проводить оценку данного процесса, принимать обоснованные управленческие решения по его совершенствованию.
Где должна осуществляться регламентация труда?	Требуется определение уровня реализации регламентации труда: - уровень предприятия; - уровень подразделения предприятия; - уровень трудовой функции работника в рамках определенного процесса.

Заключение

Таким образом, регламентация труда является процессом, который осуществляется в рамках функционирования системы управления персоналом. От регламентации труда зависит эффективность данной системы, что определяет степень достижения целей предприятия, его конкурентоспособность. Установлено, что регламентация труда характеризуется жесткостью, требующая подчинения персонала установленным правилам. Повышение степени жесткости и объемов регламентации труда способны ока-

зать негативное влияние на ее результаты. Также регламентация труда способна внести вклад в формирование конкурентного преимущества предприятия, основанного на способности адаптироваться к изменениям внешней среды. В этой связи возникает необходимость проведения исследований, направленных на изучение вопросов обеспечения эффективности деятельности предприятия за счет высокой результативности регламентации труда. К таким вопросам можно отнести: а) при каких условиях необходима регламентация труда, и что определяет ее сущность; б) при каких изменениях требуется внедрение изменений в регламентацию труда; в) каков механизм внедрения изменений регламентации труда, позволяющего сформировать основу для увеличения скорости адаптации предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / С. И. Сотникова [и др.] ; под науч. ред. С. И. Сотниковой. – М. : РИОР ИНФРА-М, 2018. – 321 с.
2. *Нестеров, А. В.* Регламенты: теория и практика : монография / А. В. Нестеров, Е. И. Андреева. – М. : РиоРта. – 2008. – 140 с.
3. Регламентация труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 189 с.
4. *Юшин, Г. Д.* Регламентация и нормирование труда : учеб.-метод. комплекс / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина; под ред. С. А. Баркалова. – Воронеж : Воронежский ГАСУ, 2013. – 239 с.
5. *Бурыхин, Б. С.* Улучшение регламентации труда работников управления предприятий / Б. С. Бурыхин, В. В. Сизов // Вестник ТГПУ. – 2012. – № 12 (127). – С. 89–91.
6. *Савельева, Е. А.* Сущность и функции регламентации труда при переходе к цифровой экономике / Е. А. Савельева // Экономика труда. – 2018. – Т. 5, № 1. – С. 1–11.

Поступила в редакцию 9.06.2024 г.

Контакты: osipenko_na@msu.by (Осипенко Наталья Александровна), galkina@msu.by (Галкина Елена Геннадьевна).

Osipenko N. A., Galkina E. G. THE ROLE AND PLACE OF LABOR REGULATION IN THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

The article presents the results of the study to determine the role and place of labor regulation in the management system of an enterprise, including the relationship of labor regulation with personnel management technologies, the relationship with the performance indicators of the enterprise. The directions of scientific research on labor regulation are also displayed.

Keywords: regulation, labor regulation, process, mechanism of labor regulation implementation.