

УДК 331.1

А.В. Оборина, Ж.А. Мингалева

Пермский национальный исследовательский политехнический университет, г. Пермь,
email: AVOborina@pstu.ru

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ НОРМИРОВАНИЯ

Ключевые слова: нормирование труда, цифровая экономика, инновационные предприятия, нормативы, эффективность, персонал, управленческий труд.

В статье приведено описание управленческого труда, содержание трудовых функций управленческого персонала, которые необходимо учитывать при формировании системы нормирования труда управленческого персонала. Особую важность это приобретает в современных условиях при организации управленческого труда в инновационных коллективах, на высокотехнологичных предприятиях, отличающихся особыми требованиями к управлению деятельностью. Управленческий труд – категория, обладающего высокой эффективностью и влиянием на показатели деятельности предприятия, но при этом нетиповая категория с точки зрения организации системы нормирования. В статье приведены характерные черты управленческого труда и его отличительные характеристики, которые затрудняют применение для его нормирования стандартных и унифицированных инструментов и методик, используемых для производственного персонала. Исследование проведено в рамках базовой части государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Пермскому национальному исследовательскому политехническому университету (тема № FSNM-2020-0026).

A.V. Oborina, Zh.A. Mingaleva

Perm National Research Polytechnic University, Perm, email: AVOborina@pstu.ru

MANAGEMENT LABOR: THE CONCEPT AND FEATURES OF REGULATION

Keywords: labor rationing, digital economy, innovative enterprises, standards, efficiency, personnel, managerial work.

The article provides a description of managerial work, the content of the labor functions of managerial personnel, which must be taken into account when forming a system for rationing the work of managerial personnel. This is of particular importance in modern conditions when organizing managerial work in innovative teams, in high-tech enterprises that have special requirements for managing activities. Managerial work is a category that has high efficiency and influence on the performance of an enterprise, but at the same time it is an atypical category in terms of organizing a rationing system. The article presents the characteristic features of managerial work and its distinctive characteristics, which make it difficult to use standard and unified tools and techniques used for production personnel for its rationing. The study was conducted within the framework of the basic part of the state assignment of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation to the Perm National Research Polytechnic University (subject No. FSNM-2020-0026).

Нормирование труда на современном этапе развития экономики, в частности в условиях цифровизации, становится передовым и востребованным инструментом повышения производительности труда и рационального использования трудовых ресурсов, формирования дополнительного уровня прибыли за счет сокращения себестоимости продукции, рациональной организации творческой и инновационной деятельности. При реализации нормирования трудовых процессов на предприятии актуален вопрос о нормировании управленческого труда – категории, обладающей характер-

ными особенностями, которые не позволяют применять стандартные методики в области управления кадрами. Таким образом, для формирования эффективной системы нормирования необходимо на первоначальном этапе определить понятие управленческого труда, его содержание и характерные черты.

Управленческий труд можно определить как вид трудовой деятельности человека, направленный на исследование текущего состояния управляемых систем и объектов, прогнозирование их поведения в контексте прогнозируемой динамики внешнего окружения, а так-

же принятие и организацию исполнения управленческих решений, ориентированных на достижение заданных на определенные даты количественных показателей деятельности управляемых систем и объектов (коммерческая организация в целом, отдельные бизнес-процессы, технологии или бизнес-модель).

Управленческий труд в коммерческой организации имеет следующие отличительные особенности:

1. Цель управленческого труда – создание условий для достижения целей ведения бизнеса, координация и согласование совместной деятельности работников предприятия.

2. Предмет управленческого труда – трудовая деятельность коллектива, работников, а также информация.

3. Средства управленческого труда – организационные методики, управленческие технологии, автоматизированные системы управления, средства связи и коммуникации.

4. Продукт (результат) управленческой деятельности – управляющее воздействие, принятие управленческого решения.

Управленческий труд является обязательной частью совокупного труда всего предприятия. Так производственные рабочие воздействуют непосредственно на труд через производимые операции, а управленческий персонал опосредованно – через организационно-технические, социально-экономические мероприятия по организации труда, они создают условия для эффективного труда работников, занятых выполнением прямых производственных операций. Чем выше эффективность и качество управленческого труда, тем соответственно, надежнее и эффективнее функционирование всей производственной системы, тем выше совокупная эффективность всего трудового процесса.

Управленческий труд, как и любой другой вид трудовой деятельности, характеризуется потребляемыми ресурсами: интеллектуальными, материальными, финансовыми, психико-соматическими и т.д. Объем и эффективность использования каждого этих ресурсов представляет собой особую меру оценки производительности и эффективности управленческого труда.

Управленческий труд является очень разнообразным и многогранным. В силу этого операции и процедуры, характеризующие содержание этого труда, трудно поддаются четкой классификации и типизации.

Особенностью управленческого труда по сравнению со многими видами физического труда является и то, что круг управленческих функций и операций непрерывно расширяется, особенно в условиях роста неопределенности внешней среды и необходимости быстро и правильно реагировать на новые задачи и проблемы. Более того, сами управленческие операции видоизменяются вследствие трансформации методов управления и областей их применения. Также на перечень и круг управленческих операций в последнее время все сильнее влияет резкий рост использования различных технических средств получения, обработки, передачи, хранения и накопления информации. Компьютерная техника и цифровые методы обработки информации внесли революционные изменения в содержание операций и процедур управленческого труда.

В процессе управленческого труда одним из основных факторов является информация, которая преобразуется в управленческое решение, оно в свою очередь позволяет изменить состояние объекта труда и привести компанию к достижению изначально поставленной цели ведения бизнеса. Так, основной особенностью управленческого труда является привязка предмета и результата труда к информации.

Можно сказать, что конечным продуктом управленческого труда является то самое управленческое решение, но, по сути, результат труда нельзя оценить количеством изданных решений или приказов, он должен быть оценен через влияние управленческих решений на деятельность подразделений компании или ее коллектива. Так, можно сформулировать такое важное требование к организации управленческого труда как обязательное проведение предварительного анализа форм методов и средств выполнения различных трудовых функций, а также регламентирующих их документов. Соблюдение данного требования позволяет выявить

и устранить структурное и документационное дублирование операций и процедур, обеспечивает основу для совершенствования организационных форм управления с использованием возможностей цифровых и компьютерных систем.

Обращаясь к понятию управленческого труда, необходимо прежде всего обратить внимание на широкий подход к его трактовке. В.К. Потемкин считает, что управленческий труд связан, прежде всего, с подготовкой и принятием управленческих решений, процедурами обеспечения реализации и контроля управленческих решений, учетом результатов их реализации [1]. Сходной позиции придерживается Н.И. Анголенко, который отождествил управленческий труд с трудом служащих, выполняющих обособленные функции управления [2]. Согласно такой позиции, труд служащих, то есть работников, выполняющих непроизводственные функции, таким образом, относится к управленческому труду. Но необходимо отметить, что такая точка зрения не позволяет четко выделить функциональные составляющие управленческого труда, что препятствует разработке методики нормирования.

Высказывается другая точка зрения: труд служащих не является управленческим трудом в полном смысле этого слова, то есть разделение на производственную и непроизводственную сферу в определении управленческого труда не является его отличительной характеристикой. Рассматривая особенности управленческого труда, А.Н. Миядин и И.В. Цыганкова выделили в управленческом труде предпринимательскую, инновационную и информационно-коммуникационную составляющие [3]. С другой стороны, автоматизация производственных и технологических процессов приводит к качественному изменению труда и трудоемкости продукции. Поэтому производственный персонал – квалифицированные рабочие, мастера и инженеры – также может осуществлять управленческие функции в части управления производственно-технологическими процессами посредством

современных систем управления. Особенно ярко это проявляется в управлении инновационной деятельностью [4].

В настоящее время в российской научной литературе отсутствует четкое и ясное определение управленческого труда. В частности, сохраняется позиция ряда ученых, поддерживающих разделение трудовой деятельности на труд рабочих, руководителей, служащих и специалистов. Д.Н. Ядранский и Е.В. Чумак, в частности, предлагают определение предельных нормативов численности руководителей, служащих и специалистов на основе линейной модели, параметры которой определяются путем корреляционно-регрессионного анализа [5]. Такой подход вызывает серьезные возражения, так как планирование численности персонала не должно основываться на результатах деятельности в прошлых периодах, что непременно приведет к необоснованному росту административных расходов при сезонном снижении объема операций.

Также некоторые российские ученые по-прежнему рассматривают деятельность руководителя, т.е. управленческий труд, как непосредственное приложение к труду рабочего. Тем самым трудовая деятельность подразделяется на физический труд и умственный труд, а управленческий труд представляет собой разновидность умственного труда. Такое мнение высказывают, в частности, А.А. Абдурагимов [6] и коллектив ученых во главе с А.В. Давыдовым [7]. Но управленческий труд нельзя относить только лишь к категории умственного труда. В современных условиях цифровизации, автоматизации и роботизации всех без исключения бизнесов-процессов в рамках бизнес-моделей, применяемых коммерческими организациями, любая трудовая деятельность требует широкого и глубокого применения умственных способностей работника. Поэтому трудовая деятельность инженера-конструктора по составу рабочих операций не может приравниваться к управленческому труду, связанному, например, с управлением опытно-конструкторским бюро как коммерческой организацией.

Понимание управленческого труда как сугубо административной деятельности, не связанной с выполнением производственно-технологических операций, является распространенным в российской научной литературе. А.С. Тарасова, например, выделяет три вида умственного труда: эвристический, административный и операторский [8]. Такая точка зрения представляет собой продолжение научных взглядов, существовавших в СССР. Так во времена социалистической экономики обосновывалось наличие административно-управленческого аппарата, эффективность деятельности которого оценивалась как процент выполнения и перевыполнения производственного плана на год и на пятилетку в целом.

Заслуживает внимания научная позиция А.В. Москалева, который в составе управленческого труда выделил четыре составляющих: (1) руководство, (2) разработка управленческих решений, (3) подготовка информации и (4) делопроизводство [9]. А.В. Москалев дополнил подход А.А. Атаева [10] и назвал три группы работников в сфере управленческого труда: (1) управленцы; (2) управленцы и исполнители (специалисты); (3) исполнители (специалисты). Однако, подход А.В. Москалева был разработан и применен к органам государственного управления, но не имеет отношения к характеристике управленческого труда в коммерческих организациях.

Также стоит отметить, что многие российские ученые вообще не выделяют управленческий труд как самостоятельный объект исследований при разработке нормативов и норм труда. В этом случае не приходится говорить о нормировании управленческого труда, хотя принципы и методы научной организации управленческого труда сохраняют свою актуальность.

Мнение ряда российских ученых складывается вокруг определения управленческого труда как интеллектуальной и аналитической деятельности, требующей творческого и нестандартного мышления и зависящей от сложности и срочности поставленных задач, возникающих с неопределённой периодичностью [8, 11]. Такое опре-

деление, является весьма расплывчатым, не дающим ответа на содержание управленческого труда как вида трудовой деятельности человека.

Влияние цифровой трансформации на характер и содержание управленческого труда, как справедливо отметила И.Н. Махмудова [12], мало изучено в российской и зарубежной научной литературе. Д.В. Круглов с коллегами также обращают внимание, что развитие цифровой экономики прямо влияет на содержание управленческого труда, его особенности и отличительные характеристики от других видов трудовой деятельности человека [13]. В частности, особенностью управленческого труда в современной, цифровой экономике называется умение настраивать и использовать информационные потоки. Данное обстоятельство имеет важное значение в рамках настоящего исследования.

Близкой к настоящему исследованию является точка зрения А.П. Багировой и А.С. Вавиловой, которые полагают, что управленческий труд – это особый вид трудовой деятельности человека по выполнению функций управления [14], а назначение управленческого труда они видят в обеспечении целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению управленческих задач. Что касается определения цели управленческого труда, то по мнению А.П. Багировой и А.С. Вавиловой она заключается в принятии и исполнении управленческих решений.

Анализ научной литературы по проблематике управленческого труда позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, несмотря на огромное количество научных и практических работ в области научного менеджмента, функций и задач управления, функций и роли руководителей в управлении бизнесом, научной организации труда понимание управленческого труда как важнейшей научной категории мало недостаточное развитие. В российской научной литературе понятие управленческого труда мало изменилось в сравнении с подходами, разработанными в СССР в период 1920-1980 годы. Управленческий труд в большинстве современных научных

работ понимается как административная деятельность работников, которые не выполняют основные и вспомогательные рабочие операции по созданию конечного продукта.

Во-вторых, содержательная характеристика управленческого труда как вида трудовой деятельности проработана в малой степени, что не позволяет разрабатывать и применять современные методики нормирования управленческого труда. Применительно к коммерческой организации по-прежнему остаются открытыми вопросы, в чем именно состоит управленческий труд, каковы элементы управленческого труда, какие работники занимаются трудовой деятельностью, характеризующую как управленческий труд.

В-третьих, в настоящий момент времени российская наука не принимает в должной степени во внимание тенденции цифровизации, создания цифровой экономики, автоматизации и роботизации бизнес-процессов в коммерческих организациях в отношении понятия и содержания управленческого труда как особого вида трудовой деятельности человека. Ряд ученых справедливо полагают, что широкое применение современных цифровых технологий коренным образом меняет содержание управленческого труда, но как именно это происходит и к каким конкретным результатам приводит, остается сегодня мало исследованной научно-практической областью.

В-четвертых, в российской научной литературе распространена точка зрения о том, что трудовая деятельность служащих, например, работников бухгалтерии или финансового отдела, относится к управленческому труду. Также, согласно такой точке зрения, представители рабочих и инженерных специальностей не могут заниматься управленческим трудом. Данное представление об управленческом труде, по нашему мнению, являются глубоко ошибочным, основанным на представлениях основоположников научного менеджмента и научной организации труда. Такая точка зрения в полной мере не соответствует современному состоянию и тенденциям в сфере организации и экономики труда. Катего-

рии «административный персонал», «управленческий персонал» и «персонал, занимающийся управлением бизнес-процессами, система и объектами» не тождественны между собой, не являются синонимами, имеют разное понимание и содержание.

На основании проведенного анализа научных работ российских и зарубежных ученых и практиков, по результатам практических исследований в российских коммерческих организациях сформируем обновленное понятие управленческого труда следующим образом.

Управленческий труд имеет ряд характерных особенностей, которые позволяют его выделить в отдельную категорию, а также которые накладывают ограничения на стандартные принципы и методы организации и нормирования. Среди них можно выделить следующие особенности [15]:

1. Высокая (а иногда чрезмерно высокая) психологическая и психоэмоциональная напряженность. На многих управленческих работников возлагается серьезная ответственность за принимаемые решения, которая возрастает по мере роста неопределенности внешней среды, увеличения количества факторов, которые необходимо учитывать при принятии решений, в условиях жестких временных рамок принятия и реализации управленческих решений при недостатке (а иногда переизбытке) информации. Суть работы управленца связана, прежде всего, с организацией работы людей, различных по выполняемому функционалу, подчиненности, личностным особенностям, психологическим, объективно данный процесс является куда более сложным, нежели управление техническими средствами или оборудованием. При этом исходные условия всегда находятся в процессе изменения, в динамике, объект управления в данной системе «живой».

2. Творческий характер работы, отсутствие определенного алгоритма в силу большого разнообразия видов управленческой деятельности и непредсказуемости конечного результата. Для работы руководителя характерно решение нетривиальных задач в условиях отсутствия алгоритмов решения проблемы, переизбытка или недостат-

ка информации, ограничения времени принятия решения, применение статистического метода решения в данном случае невозможно. Как мы уже отмечали, управленческая деятельность по своей сути является интеллектуальной деятельностью, представляет собой труд творческого работника.

На руководство в реальных условиях возложены функции планирования деятельности предприятия, текущие и перспективные цели и задачи, основные идеи, которые должны обладать и актуальностью, и возможностью воплощения, и получением дохода в перспективе.

3. Дистанционный и опосредованный характер управления. Руководитель принимает управленческое решение, но данное решение он не воплощает самостоятельно в жизнь, он дистанционно управляет коллективом, который реализует принятое им решение. От того насколько грамотно выстроено взаимодействие между руководителем и подчиненными зависит качество реализации принятого управленческого решения, результат этого действия и эффективность для организации в целом.

4. Коммуникативная функция. Эффективная реализация управленческого решения в компании возможна лишь тогда, когда принятые решения и основная цель ведения бизнеса от руководителя распространяются на работников и приходят к ним именно в том формате, который необходим и был выбран руководителем. Довольно часто в крупных компаниях с многочисленным коллективом решения, приказы, регламентирующие документы доводятся до реального исполнителя в весьма искаженном виде, что для сохранения эффективности необходимо минимизировать. Необходимо выстроить модель взаимодействия, которая бы транслировала принятые решения и основные задачи в первоначальном виде. Также одно из важнейших качеств руководителя умение управлять конфликтными ситуациями, то есть предвидеть причины и возможности негативных процессов в компании, иметь возможность сократить их до минимума.

5. Воспитательный характер управленческого труда. Одной из задач руководителей является задача развития и воспитания кадров. Важную роль в данном процессе играет организационная культура компании, которая формирует и определяет психологический климат, создает благоприятную среду для деятельности. Управление в рамках гуманистического подхода не предусматривает жесткого регулирования сверху вниз, а использует мягкие методы воздействия на персонал.

Таким образом, для управленческого труда характерны многообразие видов деятельности и направлений, личностная устремленность и задатки лидерства, познавательные и достиженные потребности, прагматическое отношение к делу, умение не только управлять коллективом, но и развивать и его, и себя для достижения наибольшей эффективности деятельности.

Управленческий труд в общей системе организации предприятия является определенной категорией, обладающей рядом особенностей, он чаще автоматизирован, чем другие формы труда, но при этом обладает большей творческой составляющей и соответственно менее регламентирован в сравнении с производственным трудом.

Специфика управленческого труда не дает возможности применения стандартных методик для его нормирования, которое в свою очередь позволяет предприятию регулировать производительность управления и эффективность, создавая предпосылки к формированию эффективности на уровне всего предприятия. Степень эффективности организации управленческого труда в большей мере определяет результат деятельности компании через показатель нормы прибыли.

Процесс нормирования управленческого труда гораздо более трудоемкий и наукоемкий, нежели нормирование производственного процесса. Необходимо принимать во внимание значительное количество факторов, формирующих его особенности, но реализация этого нормирования предоставляет компании явное конкурентное преимущество и повышенное значение эффективности всего процесса производства.

Библиографический список

1. Потемкин В.К. Качество управленческого труда: учебное пособие. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015. 243 с.
2. Анголенко Н.И. Методы, факторы и эффективность системы нормирования труда руководителей, специалистов и служащих наукоемких предприятий // Контроллинг. 2012. № 43. С. 20-27.
3. Цыганкова И.В., Миядин А.Н. Нормирование труда управленческого персонала // Российское предпринимательство. 2010. № 3-2. С. 175-180.
4. Мингалева Ж.А. О реформировании системы управления инновационной деятельностью // Экономика и предпринимательство. 2013. № 4 (33). С. 353-356.
5. Ядранский Д.Н., Чумак Е.В. Модификация советских подходов к нормированию численности работников горнодобывающих предприятий // Известия вузов. Горный журнал. 2020. № 3. С. 96-106.
6. Абдурагимов А.А. Содержание управленческого труда // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 2. С. 1-3.
7. Давыдов А.В. и др. Нормирование рабочего времени работников умственного труда на железнодорожном транспорте: учебное пособие. М: ФГБОУ Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте. 2015. 208 с.
8. Тарасова А.С. Содержание управленческого труда // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2020. №1. С. 34-36.
9. Москалев А.В. Понятие и виды управленческого труда // Вестник Пермского университета. Сер. «Юридические науки». 2010. Вып. 2 (8). С. 173-177.
10. Атаев А.А. Научная организация управленческого труда на примере государственных учреждений. М.: Экономика, 1980. 144 с.
11. Мингалева Ж.А., Депутатова Л.Н. Применимость различных форм мотивации для стимулирования труда интеллектуальных работников // Экономика и предпринимательство. 2013. № 10 (39). С. 552-555.
12. Махмудова И.Н. Особенности управленческого труда в условиях цифровой трансформации // Проблемы развития предприятий: теория и практика. 2019. № 1-2. С. 31-35.
13. Круглов Д.В., Воротынская А.М., Поздеева Е.А. Трансформация управленческого труда в условиях цифровой экономики // Журнал правовых и экономических исследований. 2018. № 2. С. 177-182.
14. Багирова А.П., Вавилова А.С. Управленческий труд: генезис идей и перспективы в инновационной экономике // Вестник ДГТУ. 2011. Т.11, № 3(54). С. 415-421.
15. Обороина А.В. Нормирование труда как перспективный инструмент повышения эффективности деятельности промышленных предприятий: актуальность, проблемы и потенциальный результат на примере отрасли лома черных и цветных металлов // Экономика и предпринимательство. 2021. № 11 (136). С. 980-983. DOI: 10.34925/EIP.2021.11.136.197.