



Лидерство и менеджмент

Journal of Leadership and Management
Volume 7, Number 1 January–March 2020

Главный редактор
Сенин А.С.

**Председатель
редакционной коллегии**
Спивак В.А.

Совет журнала:
Адвеева Е.С.
Грошев А.Р.
Далакян С.А.
Джумабеков К.У.
Календжян С.О.
Косьмина Е.А.
Лапаев Д.Н.
Литвинюк А.А.
Маридашвили М.Г.
Сагинова О.В.
Сулейманкадиева А.Э.
Тактарова С.В.
Трапицын С.Ю.
Черкасская Г.В.
Шарапова В.М.
Юань Л.Ц.
Яковлева Е.В.

Том 7, Номер 1

Январь–март 2020

Содержание:

- Денисов И.В., Витер К.А.*
Взгляд на эволюцию понятия «бизнес-модель» с позиций зарубежных и отечественных исследователей 9
- Калязина Е.Г.*
Актуальность конкурентоспособности организации в условиях современного рынка 21
- Усманов М.Р.*
Обобщение управленческих практик непрерывных улучшений и повышения эффективности формируемых корпоративных систем на примере производственно-проектного комплекса Российской Федерации 33
- Притворова Т.П., Тасбулатова Б.К.*
Внедрение оценки совместимости системы активизации и мотивационного профиля работника в управление человеческими ресурсами компании 49
- Бурыхин Б.С., Затепакин О.А., Ясинский Д.Ю.*
Конфликт в системе управления персоналом промышленного предприятия, проектируемый противоречием в системе отношений «человек ↔ производство» 67

другие публикации



**Первое
экономическое
издательство**

ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ

LEADERSHIP AND MANAGEMENT

Том 7 • № 1 • 2020
Volume 7 • Issue 1 • 2020



Первое
экономическое
издательство

LEADERSHIP AND MANAGEMENT

peer-reviewed journal

The goal of The Journal LEADERSHIP AND MANAGEMENT is to become an information and expert center in the field of studies on the problem of leadership and leader qualities in the system of organization management. The main themes of the journal are leadership studies as an independent scientific area and as a management instrument in corporal economy, leader's personal qualities as well as psychological and social aspects of leadership.

The journal mainly contains research results, reviews, analytical overviews, announcements of scientific and professional events, polemic materials and collections of publications in Russian and foreign periodicals.

IMPRINT:

ISSN 2410-1664
DOI 10.18334/lim
Frequency: quarterly
Circulation: 1,200 copies

PUBLISHER:

Primec Publishers, Russia
119049, Moscow, Krymsky val, 8
+7 495 648 62 41
www.1economic.com
info@1economic.ru

MANAGING EDITOR:

Elena Drobot
dpobot@1economic.ru

For authors

Information for authors is available on www.1economic.ru

ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ

научно-практический журнал

Журнал «ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ» ставит своей целью стать информационным и экспертным центром в области исследований лидерства и лидерских качеств в системе управления организациями. Основная тематика журнала заключается в исследованиях лидерства как самостоятельной научной области и как инструмента менеджмента в экономике организации, личных качеств лидера, а также психологических и социальных аспектов лидерства.

Основное содержание журнала составляют результаты исследований и аналитические обзоры, а также рецензии, анонсы научных и профессиональных мероприятий, дискуссионные материалы и информационные подборки публикаций в российских и зарубежных источниках.

Журнал включен в перечень ВАК.

ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ:

ISSN 2410-1664

DOI 10.18334/lim

Свидетельство о регистрации СМИ:

ПИ № ФС 77-60140 от 17.12.2014

Выпускается ежеквартально

Тираж: 1200 экземпляров

ИЗДАТЕЛЬ:

ООО Издательство

«Первое экономическое издательство»,

Россия

119049, Москва, ул. Крымский вал, д. 8

+7 495 648 26 41

www.1economic.ru

info@1economic.ru

ОТВЕТСТВЕННЫЙ РЕДАКТОР:

Елена Валерьевна Дробот

drobot@1economic.ru

Информацию см. в конце журнала

Подробные рекомендации для авторов доступны на сайте www.1economic.ru

Адрес для отправки статей: lim@1economic.ru

LEADERSHIP AND MANAGEMENT

peer-reviewed journal

Editor

SENIN, Alexander – Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russian Federation (Russia)

Co-editor:

SPIVAK, Vladimir – St. Petersburg State University of Economics, Professor of the Chair “Personnel Management” (Russia)

Advisory Board

AVDEEVA, Ekaterina – professor of the Department of corporate economy of the Volga Institute of management named P. A. Stolypin – Branch of RANEPА (Russia)

GROSHEV, Alexander – chief researcher of the Scientific educational center of the Institute of Economics and Management of Surgut State University (Russia)

DALLAKYAN, Svetlana – Institute of Economics n.a. M. Kotanyan of National Academy of Sciences of the Republic of Armenia, H. Abovyan State Pedagogical University (Armenia)

DZHUMABEKOV, Kudaybergen – Narxoz University, Associate Professor of the School of Finance and Technology (Kazakhstan)

KALENDZHIAN, Sergey – Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Dean of the Graduate School of Corporate Management (Russia)

KOSMINA, Elena – Omsk Humanitarian Academy, Professor of the Chair “Management, Politics and Law” (Russia)

LAPAEV Dmitry - Deputy Director on Scientific Work of Institute of Economics and Management of Nizhny Novgorod R.E. Alekseev State Technical University; Academician, Presidium Member of the Russian Academy of Natural Sciences, Doctor of Economics, Professor, Russia

LITVINIYUK, Alexander – Professor of the Department of human resources management of Plekhanov Russian University of Economics (Russia)

MARIDASHVILI, Manana – Caucasus International University (Georgia)

SAGINOVA, Olga – Plekhanov Russian University of Economics, Professor of the Chair “Logistics and Entrepreneurship” (Russia)

SULEYMANKADIEVA, Alzhanat – St. Petersburg State University of Economics, Professor of the Specialized Chair of PJSC “Gazprom”, Head of the Academic Department “Management” of the Institute of Master’s Programme (Russia)

TAKTAROVA, Svetlana – head of “Management and economic security” chair of Penza State University (Russia)

TRAPITSYN, Sergey – Herzen State Pedagogical University of Russia, Head of the Chair “Education Management and Personnel Management” (Russia)

CHERKASSKAYA, Galina – Pushkin Leningrad State University, Professor of the Chair “Personnel Management” (Russia)

SHARAPOVA, Valentina – professor, Ural State University of Economics (Russia)

YUAN, Lunqu – profesor of School of Economics and Management, Beijing Jiaotong University (China)

YAKOVLEVA, Elena – Professor of the Department of Economics and labor organization of Omsk State Technical University (Russia)

ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ

научно-практический журнал

Главный редактор

СЕНИН Александр Сергеевич – декан факультета “Маркетинг и международное сотрудничество” Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор (Москва, Россия)

Председатель редакционного совета:

СПИВАК Владимир Александрович – профессор кафедры управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета, почетный работник высшего профессионального образования, доктор экономических наук, профессор (Санкт-Петербург, Россия)

Совет журнала:

АВДЕЕВА Екатерина Сергеевна – профессор кафедры корпоративной экономики Поволжского института управления имени П.А. Столыпина РАНХиГС, доктор экономических наук, доцент (Саратов, Россия)

ГРОШЕВ Александр Романович – главный научный сотрудник Научно-образовательного центра Института экономики и управления Сургутского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Сургут, Россия)

ДАЛЛАКЯН Светлана Аркадиевна – научный сотрудник, руководитель научного направления «Основные проблемы и перспективы развития предприятий Республики Армения в сфере высоких технологий», кандидат экономических наук (Ереван, Армения)

ДЖУМАБЕКОВ Кудайберген Уразбаевич – доцент Школы финансов и технологий Университета Нархоз, кандидат экономических наук, доцент (Алматы, Казахстан)

КАЛЕНДЖАН Сергей Оганович – декан Высшей школы корпоративного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Заслуженный экономист РФ, доктор экономических наук, профессор (Москва, Россия)

КОСЬМИНА Елена Анатольевна – профессор кафедры «Управление, политика и право» Омской гуманитарной академии, доктор экономических наук, доцент (Омск, Россия)

ЛАПАЕВ Дмитрий Николаевич – заместитель директора по научной работе Института экономики и управления Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева; академик, член Президиума РАЕН, доктор экономических наук, профессор (Нижний Новгород, Россия)

ЛИТВИНЮК Александр Александрович – профессор кафедры управления человеческими ресурсами РЭУ им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор (Москва, Россия)

МАРИДАШВИЛИ Манана Георгиевна – доктор бизнес администрирования, профессор Кавказского международного университета (Тбилиси, Грузия)

САГИНОВА Ольга Витальевна – профессор кафедры логистики и предпринимательства Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, Почетный работник высшего образования РФ, доктор экономических наук, профессор (Москва, Россия)

СУЛЕЙМАНКАДИЕВА Алжанат Эльдеркадиевна – профессор специализированной кафедры ПАО «Газпром», руководитель академического отделения «Менеджмент» Института магистратуры Санкт-Петербургского государственного экономического университета, доктор экономических наук, доцент (Санкт-Петербург, Россия)

ТАКТАРОВА Светлана Викторовна – заведующий кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» Пензенского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент (Пенза, Россия)

ТРАПИЦЫН Сергей Юрьевич – заведующий кафедрой управления образованием и кадрового менеджмента Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, доктор педагогических наук, профессор (Санкт-Петербург, Россия)

ЧЕРКАССКАЯ Галина Викторовна – профессор кафедры управления персоналом Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина, доктор экономических наук, доцент (Санкт-Петербург, Россия)

ШАРАПОВА Валентина Михайловна – профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург, Россия)

ЮАНЬ Лун Цуй – профессор Школы экономики и менеджмента Пекинского транспортного университета (Пекин, Китай)

ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна – профессор кафедры «Экономика и организация труда» Омского государственного технического университета, доктор экономических наук, доцент (Омск, Россия)

Table of Contents

Volume 7 • Number 1 • January-March 2020

Denisov I.V., Viter K.A.

View on the evolution of the “business model” concept from the standpoint
of international and national researchers9

Kalyazina E.G.

Relevance of the organization’s competitiveness in the modern market21

Usmanov M.R.

The generalization of managerial practices of continuous improvement
and efficiency gains generated by corporate systems on the example of production
and design complex of the Russian Federation33

Pritvorova T.P., Tasbulatova B.K.

Implementation of the compatibility assessment of the activation system
and the employee’s motivational profile in the company’s human
resource management49

Buryhin B.S., Zatepyakin O.A., Yasinskiy D.Yu.

Conflict in the personnel management system of an industrial enterprise,
projected by a contradiction in the system
of “human ↔ production” relations67

Kurina T.N.

New technologies of talent management in large organizations
of advertising business79

Содержание

Том 7 • № 1 • Январь–март 2020

Денисов И.В., Витер К.А.

Взгляд на эволюцию понятия «бизнес-модель» с позиций зарубежных и отечественных исследователей9

Калязина Е.Г.

Актуальность конкурентоспособности организации в условиях современного рынка ...21

Усманов М.Р.

Обобщение управленческих практик непрерывных улучшений и повышения эффективности формируемых корпоративных систем на примере производственно-проектного комплекса Российской Федерации33

Притворова Т.П., Тасбулатова Б.К.

Внедрение оценки совместимости системы активизации и мотивационного профиля работника в управление человеческими ресурсами компании49

Бурыхин Б.С., Затепакин О.А., Ясинский Д.Ю.

Конфликт в системе управления персоналом промышленного предприятия, проектируемый противоречием в системе отношений «человек ↔ производство»67

Курина Т.Н.

Новые технологии управления талантами в крупных организациях рекламного бизнеса79

LEADERSHIP AND MANAGEMENT

peer-reviewed journal



Конфликт в системе управления персоналом промышленного предприятия, проектируемый противоречием в системе отношений «человек ↔ производство»

Бурыхин Б.С.¹, Затепакин О.А.², Ясинский Д.Ю.²

¹ Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия

² Сибирский государственный индустриальный университет, Новокузнецк, Россия

АННОТАЦИЯ:

В первой части статьи авторы рассматривают систему отношений «человек – производство», в которой знания, умения, навыки работника, составляющие качество его рабочей силы, формируют соответствие производственным требованиям, предъявляемым к должности, и обеспечивают целенаправленное задействование имеющихся средств, орудий и предметов труда, используемых для эффективной реализации необходимых технологических, бизнес-процессов. Далее авторами предлагается графическое представление системы отношений «человек ↔ производство». Во второй части статьи обращается внимание на возможность возникновения противоречия в системе отношений «человек – производство» в контексте компетентностного подхода на основании несоответствия относительно уровневых позиций компетенций человека в процессе труда и технологического, бизнес-развития промышленного предприятия. В итоге иллюстрируется и рассматривается соответствующая схема представления противоречий в системе отношений «человек – производство». В третьей части предлагаемой статьи на основании исследований и разработок в области теории и практики управления социально-экономическими системами авторами разрабатывается обобщенная система управления персоналом на промышленном предприятии с учетом существования внутрисистемного конфликта. В заключение делается вывод о том, что взаимодействие элементов разработанной системы управления указывает на необходимость детализации объективного содержания рассматриваемой управляемой системы в направлении отдельно взятого работника, заключающего в себе рабочую силу, учитывающую профессиональные, квалификационные и личностные компетентностные составляющие, которые позволяют сформировать уровневую позицию качества рабочей силы, приводящую к волатильности установленного весового оценочного показателя – определенной компетенции. Это предусматривает необходимость и формирование возможности обработки, анализа цифровой информации о состоянии и изменении существующих наборов компетенций работников, поступающей от источника данных, размещенного в информационном пространстве рынка труда, что позволяет обеспечивать эффективное управляющее воздействие на объект управления (персонал), которое исключает/минимизирует возможность возникновения внутрисистемного конфликта благодаря включению в управляющее воздействие определенных показателей объективного контроля, используемых при управлении качеством рабочей силы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: система отношений «человек – производство», качество рабочей силы, противоречие, конфликт, компетенции человека в процессе труда, система управления персоналом промышленного предприятия.

Conflict in the personnel management system of an industrial enterprise, projected by a contradiction in the system of “human ↔ production” relations

Buryhin B.S.¹, Zatepyakin O.A.², Yasinskiy D.Yu.²

¹ National Research Tomsk State University, Russia

² Siberian State Industrial University, Russia

Введение

Управление персоналом на промышленном предприятии – достаточно непростой процесс, реализация которого обусловлена специфическими особенностями функционирования предприятия индустриальной сферы. Особенность существования промышленного предприятия в современных условиях в первую очередь связана со сложностью содержания его технологических (тех-) и бизнес-процессов, а также их высокой степенью ресурсоемкости (количеством и разнообразием затраченных ресур-

ABSTRACT:

In the first part of the article, the authors consider the "human – production" system of relations in which the knowledge, skills and abilities of an employee, making up the quality of his workforce, form a line with the production requirements for a job that ensure targeted use of available means, tools and objects of labour, used for the effective implementation of the necessary technological, business processes. Further, the authors propose a graphical representation of the "human – production" relationship system. In the second part of the article, attention is drawn to the possibility of a contradiction in the system of "human – production" relations in the context of a competency-based approach, based on inconsistencies regarding the level positions of human competences in the labour process and the technological and business development of an industrial enterprise. As a result, the corresponding scheme for representing contradictions in the system of "human – production" relations is illustrated and considered. In the third part of this article, based on research and development in the field of theory and practice of managing socio-economic systems, the authors develop a generalized personnel management system at an industrial enterprise, taking into account the existence of an intra-system conflict. In conclusion, it is concluded that the interaction of elements of the developed control system indicate the need of detailing the objective content of the considered controlled system in the direction of a single employee, encompassing workforce, taking into account the professional qualification and personal competence components, which allow to generate position level of quality of the workforce, leading to volatility installed weight estimates such as particular competencies. All of the above mentioned requires the formation and processing capabilities, analysis of digital information about the condition and modification of existing competencies of workers coming from a data source located in the information space of the labour market, that allows to provide effective control on a control object (personnel), which eliminates or minimizes the possibility of internal conflict, with the inclusion of control of certain indicators of objective control, used in managing the workforce the quality.

KEYWORDS: system of "human – production" relations, quality of the workforce, contradiction, conflict, human competences in the labour process, personnel management system of an industrial enterprise.

JEL Classification: M12, M59, J24

Received: 26.02.2020 / Published: 31.03.2020

© Author(s) / Publication: PRIMEC Publishers

For correspondence: Buryhin B.S. [smip@mail.tsu.ru]

CITATION:

Buryhin B.S., Zatepyakin O.A., Yasinskiy D.Yu. (2020) Konflikt v sisteme upravleniya personalom promyshlennogo predpriyatiya, proektiruemy protivorechiem v sisteme otnosheniy «chelovek – proizvodstvo» [Conflict in the personnel management system of an industrial enterprise, projected by a contradiction in the system of "human – production" relations]. *Liderstvo i menedzhment*. 7. (1). – 67-78. doi: 10.18334/lim.7.1.100644

сов для производства конечной продукции) [1, с. 180] (*Dubinina, 2016*), что вызывает противоречие в системе отношений «человек – производство». Наличие противоречия в рассматриваемой системе отношений на промышленном предприятии также обуславливается тем, что в процессе производства, кроме материально-технических, энергетических, финансовых ресурсов, в качестве неотъемлемого экономического, специфического ресурса используется труд, обладающий следующими особенностями [2, с. 37] (*Nikolskaya, 2008*). Во-первых, труд является составной частью в социальной жизни человека и неотделим от него. В том случае, когда индивид приобретает статус работника, возникают определенные экономические отношения, формирующие социальный статус и права [3, с. 81] (*Latypova, 2008*). Во-вторых, при приеме на работу человек обладает свойственными ему индивидуальными физическими и интеллектуальными способностями, имеющими возможность изменяться с течением времени, что не допускает предварительного определения реального уровня, а также полноценной эффективности трудовой деятельности работника [4, с. 140] (*Gorbachyova, 2014*). В-третьих, разная квалификация и персональные особенности сотрудников допускают неоднородность в результатах выполнения ими трудовых обязанностей и, как следствие, необходимость осуществления дифференцирования (разграничения) в оценках связанных с этим различных параметров [5, с. 4] (*Karasyov, 2015*). И в заключение, работник, являясь лично-социальным объектом, наделен свободой права выбора места и рода занятий, что влияет на присутствие неопределенного характера в трудовых отношениях [6; 7, с. 941-942] (*Yasinskiy, 2019*).

Таким образом, систему отношений «человек – производство» необходимо рассматривать как адаптивный набор взаимодействующих элементов в составе подсистем «человек» и «производство», сформированный для достижения установленной цели, обеспечивающийся наибольшей эффективностью процесса рассматриваемой системы управления.

На основании вышеизложенного целью предлагаемого нами исследования является выявление конфликта в системе управления персоналом промышленного предприятия, проектируемого противоречием в системе отношений «человек – производство».

ОБ АВТОРАХ:

Бурыхин Борис Степанович, профессор кафедры стратегического менеджмента и маркетинга, доктор экономических наук, профессор [smipl@mail.tsu.ru]

Затепякин Олег Аркадьевич, профессор кафедры менеджмента и отраслевой экономики, доктор экономических наук, доцент [olegzatapyakin@yandex.ru]

Ясинский Дмитрий Юрьевич, аспирант кафедры менеджмента и отраслевой экономики [yasdmitur@yandex.ru]

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Бурыхин Б.С., Затепякин О.А., Ясинский Д.Ю. Конфликт в системе управления персоналом промышленного предприятия, проектируемый противоречием в системе отношений «человек – производство» // *Лидерство и менеджмент*. – 2020. – Том 7. – № 1. – С. 67-78. doi: [10.18334/lim.7.1.100644](https://doi.org/10.18334/lim.7.1.100644)

Основная часть. В фундаменте системы отношений «человек – производство» закладываются две основные подсистемы – «человек» (первая подсистема) и «производство» (вторая подсистема), объединяющиеся, прежде всего, условием информационного взаимодействия через требования, предъявляемые второй подсистемой, и соответствием содержания этим требованиям относительно первой подсистемы. Иными словами, знания, умения, навыки работника, составляющие качество его рабочей силы, должны формировать соответствие производственным требованиям, предъявляемым к должности, обеспечивающим целенаправленное задействование имеющихся средств, орудий и предметов труда, используемых для эффективной реализации сложных и ресурсоемких тех- и бизнес-процессов.

Стоит отметить то, что какой-либо унифицированной системы отношений «человек – производство» не существует на основании специфичности трудового ресурса, особенности которого были рассмотрены выше по тексту данной статьи, самоорганизации и адаптивности, подталкивающих подсистему «человек» приспосабливаться к постоянно изменяющимся условиям внешней среды и тем самым соразмерно влиять на подсистему «производство». Следовательно, катализатором в рассматриваемой

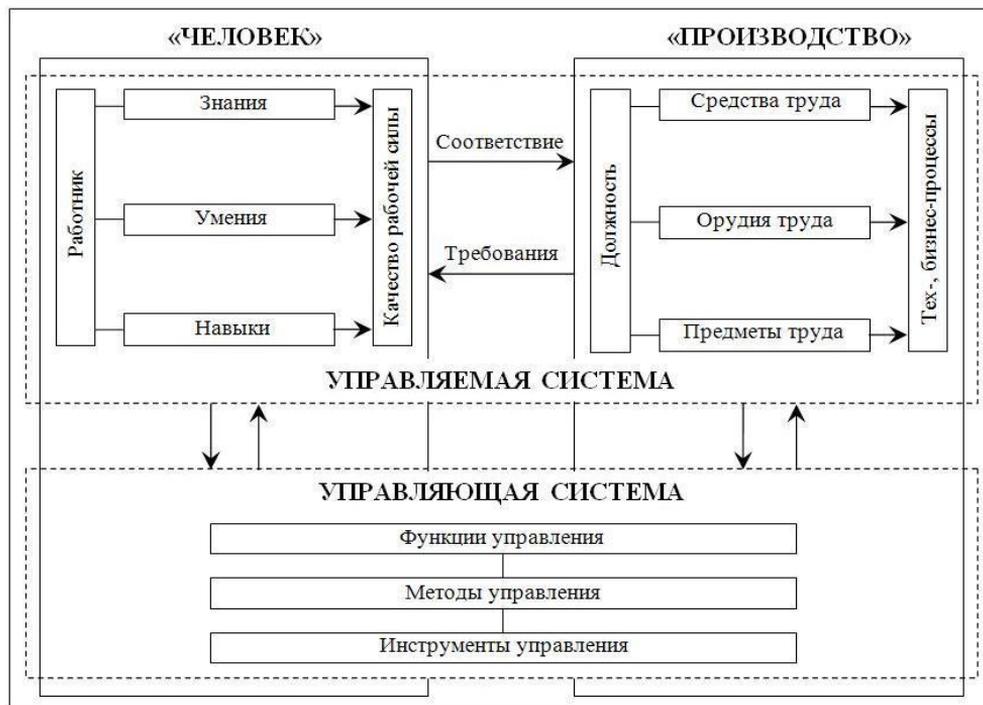


Рисунок 1. Система отношений «человек – производство»
 Источник: разработано авторами.

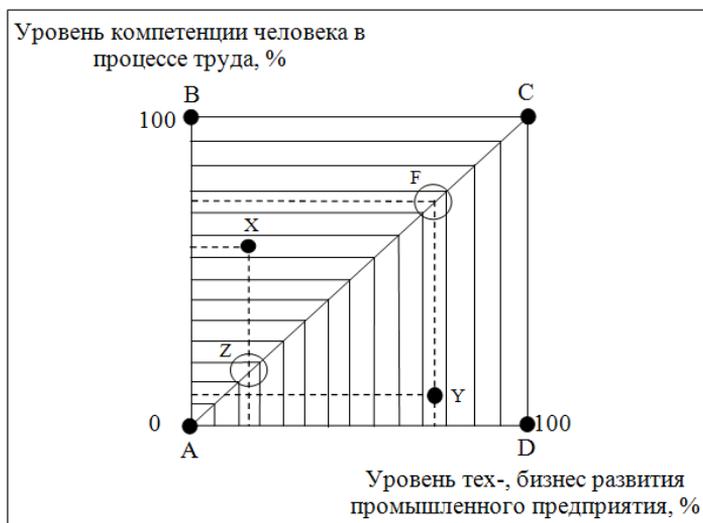
конструкции является человек в процессе реализации своей трудовой деятельности. На *рисунке 1* представлен вариант системы отношений «человек – производство» в контексте темы предлагаемой статьи.

Вышеуказанная изменчивость, или волатильность условий внешней среды, оказывающая целевое влияние через подсистему «человек» на подсистему «производство», в первую очередь вызывается факторным воздействием современных, инновационных технологий, реализующих необходимое тех- и бизнес-развитие промышленного предприятия, при соответствии определенного качества рабочей силы, формируемого установленными требованиями, существующими в рамках системы отношений «человек – производство». Таким образом, вышеупомянутое основное факторное воздействие способствует возникновению противоречия между уровневыми позициями качества рабочей силы и тех-, бизнес-развитием, являющимися результирующими элементарными составляющими подсистем «человек» и «производство» соответственно в рассматриваемой системе отношений. На основании этого представляется возможным говорить о возникновении явления уровневой волатильности качества рабочей силы, обусловленного тех-, бизнес-развитием промышленного предприятия.

Из *рисунка 1* видно, что в системе отношений «человек – производство» реализуются функции, методы и инструменты управления через управляющую и управляемую системы, находящиеся во взаимодействии. Система, формирующая определенное управляющее воздействие, – это управляющая подсистема или управляющий объект. Система, подвергающаяся испытаниям со стороны внешних воздействий, выступает в роли управляемой подсистемы или объекта управления. Примечательно то, что обе указанные системы, взаимодействуя между собой, формируют совершенно новую, иную систему управления, представляющую совокупность двух упомянутых подсистем [8, 9, 10] (*Butakov, Fagradnyants, 2014*).

Управляющие действия (воздействия) могут быть представлены различными природными и искусственными сигналами, письменными или устными приказами, указаниями, распоряжениями и прочими инструментами управления, при реализации которых может возникать внутрисистемный конфликт между управляющей и управляемой системами [11].

В итоге данное взаимодействие формирует систему управления качеством рабочей силы, элементы которой (управляющая и управляемая системы) в своей взаимосвязи через доминирующую подсистему «человек» в рассматриваемой системе отношений, использующих знания, умения, навыки работников, образующих компетентностный уровень человека в формате категории «рабочая сила», интегрируются в процесс реализации тех-, бизнес-процессов, функционирующих в подсистеме «производство». На основании данного заключения относительно уровня компетенций человека в процессе труда и уровня тех-, бизнес-развития промышленного предприятия возникают противоречия в системе отношений «человек – производство» в контексте компетентностного подхода, схема представления которых предлагается на *рисунке 2*.



Условные обозначения: AC – линия абсолютного равенства, ABC – зона волатильности качества рабочей силы «человек – производство», ACD – зона волатильности качества рабочей силы «производство – человек».

Рисунок 2. Схема представления противоречий в системе отношений «человек – производство» в контексте компетентного подхода

Источник: разработано авторами.

Из предлагаемого рисунка следует то, что значение в точке X определяет избыточный уровень компетенций человека в процессе труда относительно значения уровня тех-, бизнес-развития промышленного предприятия (зоны волатильности «человек ↔ производство» ABC). Следовательно, значение в точке X – это и есть формализованное противоречие системы отношений «человек – производство» (схема: $(X \leftrightarrow Y) \rightarrow Z$ – значение X в зоне волатильности ABC должно устанавливать соответствие со значениями области производственных требований Z к КРС, расположенной на траектории AC (с учетом определения области допустимых значений волатильности КРС). В этом случае управленческое решение формулируется в контексте определения эффективности реализации используемого компетентного ресурса.

Равно как и значение в точке Y определяет недостаточный уровень компетенций человека в процессе труда относительно значения уровня тех-, бизнес-развития промышленного предприятия (зоны волатильности «производство ↔ человек» ACD). Следовательно, значение в точке Y – это формализованное противоречие системы «человек – производство» (схема: $(Y \leftrightarrow X) \rightarrow F$ – значение Y в зоне волатильности ACD должно устанавливать соответствие со значениями области производственных требований F к КРС, расположенной на траектории AC (с учетом определения области

допустимых значений волатильности КРС). В этом случае управленческое решение формулируется в контексте совершенствования используемого компетентного ресурса.

Установленные противоречия создают предпосылки к необходимости реализации процесса, обеспечивающего снижение значения волатильности относительно уровня компетенций человека в процессе труда и уровня тех-, бизнес-развития промышленного предприятия. Противоречия как несоответствие предъявляемым требованиям влекут за собой возникновение внутрисистемных конфликтов, которые могут иметь деструктивные последствия для эффективности функционирования системы в целом. Следовательно, выявленные нами уровневые противоречия в системе отношений «человек – производство» в контексте компетентного подхода являются фактором, реализующим определенный конфликт элементов в системе управления персоналом промышленного предприятия.

Промышленное предприятие и персонал – это две сложные разнородные системы, взаимодействие которых приводит к возникновению технико-социальных конфликтов, негативно отражающихся на функционировании системы управления качеством рабочей силы. Сущность рассматриваемого конфликта заключается в реализации противоречий между двумя взаимосвязанными системами в составе системы управления качеством рабочей силы, подчиняющей (управляющей, руководящей) и подчиняющейся (управляемой, исполнительской) в контексте требований соответствия уровневой пози-

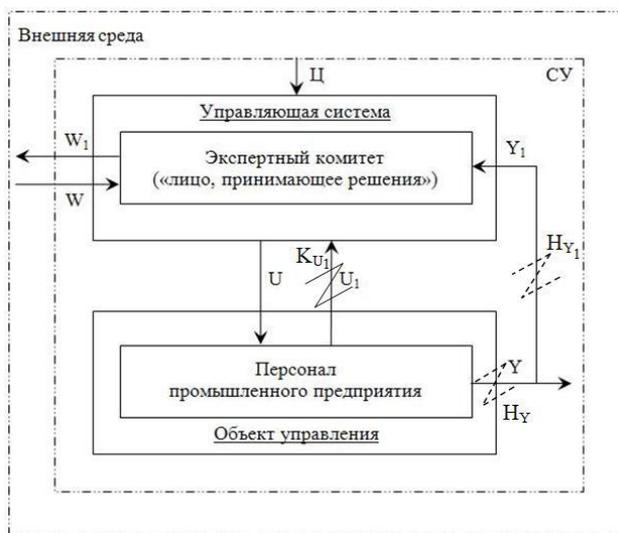


Рисунок 3. Обобщенная система управления персоналом на промышленном предприятии с учетом существования внутрисистемного конфликта

Источник: разработано авторами.

ции компетенций человека в процессе труда, формирующейся во второй из них изменением, неизбежно происходящим в тех- и бизнес-процессах промышленного предприятия, на основании требований, предъявляемых производством товарной продукции.

На основании исследований и разработок в области теории и практики управления социально-экономическими системами таких ученых, как В.Н. Буркова, Д.А. Новикова, Н.А. Коргина, А.П. Караваева, А.Ю. Заложнева, Д.А. Губанова и др. [12, с. 18; 13; 14; 15, с. 30, 37; 16; 17; 18; 19] (Burkov, Korgin, Novikov, 2009; Burkov, Novikov, 1999; Novikov, 2009; Novikov, 2005; Zalozhnev, 2004; Karavaev, 2003; Novikov, 2003; Gubanov, Novikov, 2010), можно проиллюстрировать обобщенную систему управления персоналом на промышленном предприятии с учетом существования внутрисистемного конфликта, проектирующегося вышерассмотренным противоречием в системе «человек – производство», на рисунке 3.

Из вышепредставленного рисунка можно видеть, что система управления (СУ) выстраивается следующим образом:

- целевое воздействие – желаемое значение эффективности процесса управления (Ц), которое впоследствии должно быть проанализировано относительно полученного результата (Y);
- входящие значения, или исходная информация (W);
- информация, предшествующая поступлению W, – процедура обращения (W₁) к ее содержанию (запрос) в установленном официальном либо неофициальном порядке (посредством открытого электронного ресурса), поступающая через «Экспертный комитет» промышленного предприятия, при функционировании которого учитывается содержание трудового договора (ТД) и должностной (рабочей) инструкции (Д/РИ) человека в процессе труда – внутренних инструментов формирования и реализации трудовых отношений;
- управляющая система – аналитический центр в формате экспертного комитета, содержащий механизм управления, включающий субъекта-аналитика (субъектную аналитическую группу, лицо, принимающее решение), набор методов (предпочтительный метод) и (или) специализированный программный продукт (программное обеспечение);
- управляющее воздействие на объект (U);
- управляемая система – индивид либо группа индивидов, сформированная для реализации конкретной функциональной задачи (персонал организации, предприятия);
- информация / предоставление обратной связи о состоянии объекта управления (U₁);
- возможное формирование внутрисистемного конфликта между управляющей и управляемой системами (K_{U1});
- информация / предоставление обратной связи о результате управляющего воздействия (Y₁);

- информация о результате управляющего воздействия (H_{Y1}), не соответствующая его целевой эффективности (Y);
- результат управляющего воздействия (H_Y), не соответствующий желаемому значению эффективности процесса управления (Π);
- результат / эффективность управляющего воздействия (Y).

Заключение. Интерес работника как элемента управляемой системы помимо прочего заключается в реализации своих должностных обязанностей при соответствии имеющейся его способности к выполняемому труду, которое бы позволило получить полноценное вознаграждение со стороны работодателя для последующего приобретения и освоения жизненных благ. В случае отсутствия указанного соответствия выполнение рассматриваемых действий становится невозможным либо реализуется с меньшей долей требуемой эффективности, что влечет относительное сокращение упомянутой возможности. В свою очередь, интерес руководителя, существующего в рамках функционирования управляющей системы, направлен на достижение необходимого результата управляющего воздействия, формируемого с учетом конфликтного исключения при его выработке, учитывающего определенные показатели объективного контроля при управлении качеством рабочей силы [20, с. 262, 264; 21] (*Yasinskiy, 2018*).

Взаимодействие элементов разработанной обобщенной системы управления персоналом на промышленном предприятии с учетом существования внутрисистемного конфликта указывает на необходимость детализации объективного содержания рассматриваемой управляемой системы в направлении отдельно взятого объекта (индивида), заключающего в себе способность человека к труду, – рабочую силу, учитывающую профессиональные, квалификационные и личностные компетентностные составляющие в процессе управления персоналом промышленного предприятия, которые позволяют сформировать уровневую позицию качества рабочей силы, приводящую к волатильности установленного весового оценочного показателя – определенной компетенции в составе соответствующего набора [22, с. 158; 23, с. 138-139] (*Buryhin, 2018; Zatepyakin, 2018*). Это предусматривает необходимость и формирование возможности обработки, анализа цифровой информации о состоянии и изменении существующих наборов компетенций работников, поступающей от источника данных, размещенного в информационном пространстве рынка труда, что позволяет обеспечивать эффективное управляющее воздействие на объект управления (персонал), которое исключает/минимизирует возможность возникновения внутрисистемного конфликта благодаря включению в управляющее воздействие определенных показателей объективного контроля, используемых при управлении качеством рабочей силы.

ИСТОЧНИКИ:

1. Дубинина Н. А. Показатели оценки бизнес-процессов предприятия // Вестник Пермского университета. – 2016. – № 2. – с. 179-191.
2. Никольская Э. В. Анализ использования производственных ресурсов //

- Бухгалтерский учёт в издательстве и полиграфии. Экономический анализ. – 2008. – № 4. – с. 37-43.
3. Латыпова Г. С. Неформальные трудовые отношения: понятие и особенности // Известия ВГПУ. Социология. – 2008. – № 3. – с. 78-82.
 4. Горбачёва А. Г. Человеческий интеллект: возможные изменения под влиянием информационных технологий и высокотехнологичных устройств // Идеи и идеалы. – 2014. – № 1. – с. 135-142.
 5. Карасёв М. А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления // Интернет-журнал «Науковедение». – 2015. – № 5.
 6. Конституция РФ. Статья 37. [Электронный ресурс]. URL: <http://constrf.ru/razdel-1/glava-2/st-37-krf> (дата обращения: 12.01.2020).
 7. Ясинский Д. Ю. Система управления качеством персонала на промышленном предприятии // Экономика труда. – 2019. – № 2. – с. 941-958.
 8. Российская энциклопедия по охране труда. / Под. Ред. В. К. Варова, И. А. Воробьёва, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. - Москва : НЦ ЭНАС, 2007.
 9. Политехнический терминологический словарь [Электронный ресурс] / Составление: В. Бутаков, И. Фаградянц. – 2014. – URL: http://technical_terminology.academic.ru/6032/управляющая_система (дата обращения: 15.01.2020) URL: http://technical_terminology.academic.ru/6032/управляющая_система (дата обращения: 15.01.2020).
 10. Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки. / Л. И. Лопатников. - Москва : Дело, 2003.
 11. Большой экономический словарь. / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 7-е изд. - Москва : Институт новой экономики, 2008. – 1472 с.
 12. Бурков В. Н., Коргин Н. А., Новиков Д. А. Введение в теорию управления организационными системами. / В. Н. Бурков и др. Под ред. чл.-корр. РАН Д. А. Новикова. - Москва : Либроком, 2009. – 264 с.
 13. Бурков В. Н., Новиков Д. А. Теория активных систем: состояние и перспективы. / В. Н. Бурков, Д. А. Новиков. - Москва : Синтег, 1999. – 128 с.
 14. Новиков Д. А. Теория управления образовательными системами. / Д. А. Новиков. - Москва : Народное образование, 2009. – 416 с.
 15. Новиков Д. А. Теория управления организационными системами. / Д. А. Новиков. - Москва : МПСИ, 2005. – 584 с.
 16. Заложнев А. Ю. Модели и методы внутрифирменного управления. / А. Ю. Заложнев. - Москва : Сторм-Медиа, 2004. – 320 с.
 17. Караваев А. П. Модели и методы управления составом активных систем. / А. П. Караваев. - Москва : ИПУ РАН, 2003. – 151 с.
 18. Новиков Д. А. Институциональное управление организационными системами. / Д. А. Новиков. - Москва : ИПУ РАН, 2003. – 68 с.
 19. Губанов Д. А., Новиков Д. А. Модели унифицированного информационного управ-

- ления в однородных социальных сетях // Управление большими системами. – 2010. – № 1. – с. 722-742.
20. Ясинский Д. Ю. Показатели волатильности и деволатилизации качества рабочей силы // Экономика и менеджмент систем управления. – 2018. – № 4. – с. 260-268.
21. Ясинский Д. Ю. Расчёт показателей объективного контроля и оценка волатильности качества рабочей силы (расчёт показателей волатильности и деволатилизации качества рабочей силы). Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2020611882, 11.02.2020 [Электронный ресурс] / Д. Ю. Ясинский; автор и правообладатель Д. Ю. Ясинский // Федеральная служба по интеллектуальной собственности РФ. Реестр программ для ЭВМ. – URL: https://www1.fips.ru/register-doc-view/fips_servlet?DB=EVM&rn=5001&DocNumber=2020611882&TypeFile=html (дата обращения: 11.02.2020)
22. Бурьхин Б. С. Содержание понятия «качество рабочей силы» // Теоретическая экономика. – 2018. – № 2. – с. 150-160.
23. Затепакин О. А. Понятие и факторы волатильности качества рабочей силы // Теоретическая экономика. – 2018. – № 4. – с. 135-143.

REFERENCES:

- Bolshoy ekonomicheskiy slovar* [Big economic dictionary] (2008). (in Russian).
- Ekonomiko-matematicheskii slovar: Slovar sovremennoy ekonomicheskoy nauki* [Economics and mathematics dictionary: Dictionary of modern economic science] (2003). (in Russian).
- Rossiyskaya entsiklopediya po okhrane truda* [Russian encyclopedia of labour protection] (2007). (in Russian).
- Burkov V. N., Korgin N. A., Novikov D. A. (2009). *Vvedenie v teoriyu upravleniya organizatsionnymi sistemami* [Introduction to the theory of organizational systems management] (in Russian).
- Burkov V. N., Novikov D. A. (1999). *Teoriya aktivnykh sistem: sostoyanie i perspektivy* [The theory of active systems: status and prospects] (in Russian).
- Buryhin B. S. (2018). *Soderzhanie ponyatiya «kachestvo rabochey sily»* [The concept of “workforce quality”]. *Theoretical economy*. (2). 150-160. (in Russian).
- Dubinina N. A. (2016). *Pokazateli otsenki biznes-protsessov predpriyatiya* [Indicators for evaluating business processes of an enterprise]. *Bulletin of Perm State University*. (2). 179-191. (in Russian).
- Gorbachyova A. G. (2014). *Chelovecheskiy intellekt: vozmozhnye izmeneniya pod vliyaniem informatsionnykh tekhnologiy i vysokotekhnologichnykh ustroystv* [Human intelligence: possible changes under the influence of information technologies and high-tech devices]. *Ideas and ideals*. (1). 135-142. (in Russian).

- Gubanov D. A., Novikov D. A. (2010). *Modeli unifikatsionnogo informatsionnogo upravleniya v odnorodnyh sotsialnyh setyakh* [Models of unified information management in homogeneous social networks]. *Upravlenie bolshimi sistemami*. (1). 722-742. (in Russian).
- Karasyov M. A. (2015). *Personal organizatsii: ponyatie, struktura i metody upravleniya* [The staff of the organization: concept, structure and control methods]. *Internet-zhurnal «Naukovedenie»*. (5). (in Russian).
- Karavaev A. P. (2003). *Modeli i metody upravleniya sostavom aktivnykh sistem* [Models and methods of management of the active systems composition] (in Russian).
- Latypova G. S. (2008). *Neformalnye trudovye otnosheniya: ponyatie i osobennosti* [Informal labour relations: concept and features]. *Izvestiya VGPU. Sotsiologiya*. (3). 78-82. (in Russian).
- Nikolskaya E. V. (2008). *Analiz ispolzovaniya proizvodstvennykh resursov* [Analysis of the production resources implementation]. *Bukhgalterskiy uchyot v izdatelstve i poligrafii. Ekonomicheskii analiz*. (4). 37-43. (in Russian).
- Novikov D. A. (2003). *Institutsionalnoe upravlenie organizatsionnymi sistemami* [Institutional management of organizational systems] (in Russian).
- Novikov D. A. (2005). *Teoriya upravleniya organizatsionnymi sistemami* [Theory of organizational systems management] (in Russian).
- Novikov D. A. (2009). *Teoriya upravleniya obrazovatelnyimi sistemami* [The theory of educational systems management] (in Russian).
- Yasinskiy D. Yu. (2018). *Pokazateli volatilnosti i devolatilizatsii kachestva rabochey sily* [Indicators of volatility and devolatilisation of the labour force]. *Economics and management of management systems*. (4). 260-268. (in Russian).
- Yasinskiy D. Yu. (2019). *Sistema upravleniya kachestvom personala na promyshlennom predpriyatii* [The quality management system of personnel in an industrial enterprise]. *Russian Journal of Labor Economics*. (2). 941-958. (in Russian).
- Zalozhnev A. Yu. (2004). *Modeli i metody vnutrifirmennogo upravleniya* [Models and methods of intrafirm management] (in Russian).
- Zatepyakin O. A. (2018). *Ponyatie i faktory volatilnosti kachestva rabochey sily* [The concept and volatility factors of the workforce quality]. *Theoretical economy*. (4). 135-143. (in Russian).