

С.Н. Морозов

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ЗАДАЧА ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Выделим основные течения и подходы, использующиеся в управлении персоналом в России и за рубежом

Основные этапы развития модели управления персоналом за рубежом состоят в следующем:

1) "тейлоризм" – управление в низовом производственном звене с помощью научных инженерных методов (начало XX-го века);

2) "принципы управления", сформулированные французским отцом менеджмента А. Файолем, опирающиеся на построение "формальных" организационных структур и систем;

3) зарождение школы "человеческих отношений" (30-е годы);

4) развитие школы "человеческих отношений" с использованием достижений психологии и социологии, направленных на построение теории организаций как социальных систем (1940 - 1960 гг.);

5) использование математических методов и вычислительной техники в моделях управления людскими ресурсами (1950–1960 г.);

6) рассмотрение организации как открытой системы, которая приспосабливается к весьма многообразной внешней и внутренней среде, главные причины происходящих внутри организации процессов надо искать в ней самой (1960-1970 гг.);

7) интенсивные поиски взаимосвязей между типами среды и различными формами управления, переход от универсализма к ситуационному подходу (1970-1980 гг.);

8) открытие значения "организационная структура" как управленческого инструментария и культуры самой организации (1980-1990 гг.);

9) после 1990 г. можно выделить три основных направления:

- возврат к прошлому - осознание материальной, технологической базы современного производства и сферы оказания услуг (по существу это использование "технократизма" на современном уровне и использование последних достижений в развитии вычислительной техники);

- привлечение социальных наук в сферу управления – повышение внимания к демократичным методам управления, участие рядовых работников в распределении прибыли, широкое делегирование полномочий (развитие идей 30-60-х годов, т.н. "партисипативные" формы управления);

- повышение роли международного характера управления.

В России научные методы управления людскими ресурсами начали

широко использоваться только в конце 80-х годов двадцатого века. В начале 90-х теория управления персоналом выделилась в самостоятельную область знаний. При этом связанные с проблемой управления персоналом проблемы безопасности стали ключевыми при рассмотрении устойчивого функционирования организаций.

В настоящее время в России сложились следующие направления теории управления людскими ресурсами:

- моделирование индивидуальных отношений в социальных системах с использованием вероятностно-математических и экономических методов;
- социально-психологический подход к управлению коллективами;
- комплексный подход с использованием математических и социально-психологических методов;
- компьютерные модели управления и обучения персонала.

Первое направление базируется на моделях, использующих теории вероятностей, массового обслуживания, игр, катастроф и т.п. Достаточно полно модели описаны в работе [1]. В ней выделены следующие этапы моделирования:

- а) построение вербальной модели, использующей количественные показатели;
- б) отладка модели (проведение численных экспериментов);
- в) выбор критериев оптимизации управления в модели;
- г) изучение поведения характеристик объекта при различных управляющих воздействиях;
- д) построение и уточнение результирующей модели для прогнозирования деятельности при принятии управленческих решений.

Рассмотрим несколько наиболее интересных моделей, которые перспективны для использования в силовых ведомствах, службах экстренного реагирования, спецслужбах, частных охранных и детективных структурах.

Так, в работе [2] в основу распределения кадровых ресурсов сотрудников отделов следственных подразделений органов внутренних дел (ОВД) положена модель взаимосвязи между взвешенной удельной нагрузкой hi на сотрудника аппарата ОВД и его взвешенной производительностью δi , которая связана с hi соотношением

$$\delta i = \gamma [1 - \exp(-hi/\gamma)],$$

где γ – асимптота.

Использование модели позволило повысить производительность деятельности работников следственных органов на 8 % путем простого пере-

распределения кадровых ресурсов.

Использование различных уравнений баланса в математических моделях управления кадровыми ресурсами позволяет вплотную подойти к представлению оптимальной структуры и иерархии управления ОВД.

Достаточно перспективный подход к системе планирования численности ОВД предложен в работе [3]. В основу модели положены принципы имитации биологической системы "хищник-жертва". Роль "хищников" в модели играют подразделения ОВД, "жертв" - преступные группировки. Рост преступности ведет к повышению численности сотрудников ОВД, при уменьшении преступлений численность сотрудников ОВД уменьшается.

В целом, несмотря на огромный позитивный вклад в теорию, круг задач, решаемых экономико-математическими методами, пока весьма ограничен.

При *социально-психологическом подходе* во главу угла ставятся межличностные психологические отношения типа "начальник-подчиненный", "коллега-коллега", "человек-коллектив".

Так, в работе [4] на основании программного комплекса "АСПТОК" проводятся оценки профессионально - психологического качества сотрудников: эмоциональная устойчивость, организованность, активность, интеллектуальность, физиологические качества (скорость и точность двигательных реакций и т.п.).

Одним из недостатков социально-психологического подхода являются трудности, связанные с заменой качественных критериев ("нечетких утверждений") числовыми параметрами, что существенно усложняет формализацию критериев принятия решений.

Комплексный подход предполагает создание моделей, совмещающих математические методы и психологические подходы. Модели такого плана, на наш взгляд, наиболее полно и рационально смогли бы описать взаимодействие систем в обществе. Однако трудность подхода заключается в том, что методы подобного рода находятся на стыке научных дисциплин. Тем не менее, работы в данной области уже появились, хотя их еще пока мало.

Компьютерные модели управления и обучения персонала можно представить как некое связующее звено вышеназванных подходов. С одной стороны, процесс управления происходит с применением новейших компьютерных технологий. С другой стороны, в процессе внедрения новых технологий происходит обучение персонала, в том числе - на имитирующих математических моделях, программы которых базируются на тео-

рии игр [16].

Обобщая этапы развития российской школы управления человеческими ресурсами, необходимо сделать вывод, что отечественная наука в этой области прошла за последнее десятилетие все этапы аналогичного, но уже векового развития на Западе. При этом теоретический уровень социальных моделей управления, представляемых российскими учеными, зачастую не ниже, а выше западных.

Литература

1. Чернышов О.Л., Пинчук В.В. Применение методов имитационного моделирования для решения задач управления правоохранительных органов // Тез. докл. Международной конференции "Информатизация правоохранительных систем". -М., 1995.
2. Минаев В.А., Кириллычев А.Н. Оптимальное территориальное распределение ресурсов следственных подразделений ОВД // Тез. докл. Международной конференции "Информатизация правоохранительных систем". Ч2. -М., 1996.
3. Богомяков В.С. Применение моделей Вольтера для анализа динамики преступности // Тез. докл. Международной конференции "Информатизация правоохранительных систем". -М., 1994.
4. Ларцев М.А., Подлесный А.В. Проблемы автоматизации психофизических обследований при работе с кадрами органов внутренних дел // Сб. "Информационные технологии и компьютерные модели в деятельности органов внутренних дел". Труды Академии МВД. -М., 1996.
5. Дубинина Н.М.. Совершенствование управленческой деятельности ОВД // Тез. докл. Международной конференции "Информатизация правоохранительных систем". Ч1. -М., 1998.