

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОСОБЕННОСТИ РЕГЛАМЕНТАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ

Статья посвящена процессу идентификации видов деятельности, который происходит путем выявления конечного ряда характеристик из массы типологий труда. А исходя из особенностей регламентации и управления каждой характеристики, можно выявить особенности регламентации и управления данного вида деятельности. С помощью компьютерных технологий данный процесс можно использовать для моментального исследования любого вида деятельности.

Ключевые слова: идентификация; деятельность; регламентация; управление трудом.

Понятие идентификации многогранно, оно широко распространено во многих областях знаний. Произшло оно от лат. *identifico*, что означает «отождествлять». Поэтому идентификацию можно определить как отождествление субъекта или объекта с окружающим миром или определенной средой, нахождением в ней своего места путем выявления общих черт, признаков с известными субъектами или объектами в данной среде. Говоря же об идентификации видов деятельности, в первую очередь необходимо определить ту самую среду, с которой будет отождествляться конкретный вид деятельности, а также признаки отождествления. Для начала определим, что именно мы будем понимать под понятием «вид деятельности».

Понятие «деятельность» настолько обширно и неоднозначно, что на протяжении не одного столетия ученые-философы спорят о его значении. И. Кант, И.Г. Фихте, Г. Гегель, С. Кьеркегор, А. Шопенгауэр, М. Вебер, К. Маркс и другие не менее именитые философы в свое время выдвигали различные концепции форм деятельности [1. С. 160]. Но поскольку мы изучаем экономическую науку, то нам ближе всего марксистский подход, согласно которому труд является высшей формой деятельности, поэтому под «видами деятельности» будем понимать виды трудовой деятельности. В связи с этим рассмотрение идентификации не будет полным, если мы не затронем такое понятие, как разделение труда. Разделение труда – это качественная дифференциация трудовой деятельности в процессе развития общества, приводящая к обособлению и сосуществованию различных её видов. Существует разделение труда внутри общества и внутри предприятия. Эти два основных вида разделения труда взаимосвязаны и взаимообусловлены. Разделение общественного производства на его крупные роды (такие, как земледелие, промышленность и др.) К. Маркс называл общим разделением труда, разделение этих родов производства на виды и подвиды (например, промышленности на отдельные отрасли) – частным разделением труда и, наконец, разделение труда внутри предприятия – единичным разделением труда. Общее, частное и единичное разделение труда неотделимы от профессионального разделения труда, специализации работников.

Существует два подхода рассмотрения понятия разделения труда:

1. Как явление. В данном подходе мы отвечаем себе на вопрос «Во что выливается разделение труда?». Ответом на данный вопрос может служить какая-либо организационно-правовая форма, выраженная в схеме идентификации.

2. Как процесс. В данном подходе мы отвечаем на вопрос «Как, каким образом происходит процесс раз-

деления труда?». Здесь можно выделить три стадии процесса разделения труда:

- идентификация видов деятельности;
- идентификация регламентации;
- идентификация процесса управления трудом.

Глядя на обилие классификаций видов труда, кажется, что ничего нового привнести в эту сферу уже невозможно. Все мы знаем, что труд может быть простым и сложным, умственным и физическим, творческим и репродуктивным и т.д. Такое большое количество типологий труда по различным критериям играет нам только на руку, потому что именно массу всех классификаций труда мы и возьмем в качестве той самой среды, с которой будем отождествлять конкретный вид трудовой деятельности. А в качестве признаков отождествления будут выступать классификационные признаки конкретных типологий. Таким образом, в процессе идентификации мы сможем выявить конечный ряд классификационных характеристик, присущих данному виду деятельности. Поскольку некоторые виды деятельности схожи по своей форме и содержанию, то для них этот конечный ряд будет или очень схож (с различием в одну-две позиции), или даже абсолютно идентичен.

Изучив каждую классификационную характеристику, можно выявить следующую полезную информацию: это особенности регламентации и особенности управления, присущие видам деятельности, обладающим данной характеристикой. Почему выбор пал именно на регламентацию и управление трудом?

Начнем с регламентации. Первым, кто ввел термин «регламентация» в научный оборот, был Э. Дюркгейм, он сделал это еще в 1985 г. в книге «О разделении общественного труда» [2. С. 3]. Именно он впервые отметил важность изучения проблем регламентации в социологических науках. Вообще, регламентировать значит приводить в порядок. А в узко экономическом смысле регламентация – это нормы и правила, принятые в рамках данной деятельности. Очень часто регламентацию понимают исключительно как порядок движения документов в организации, т.е. делопроизводство. Но понятие регламентации значительно шире, она включает в себя не только официальные модели поведения (например, схема проведения совещаний, должностные инструкции), которые именуются правилами и подкреплены официальными документами, но и неофициальные, часто нигде не зафиксированные модели поведения, которые, тем не менее, неукоснительно соблюдаются. Данные модели поведения называются нормами. И нормы, и правила активно используются в современных организациях, стремящихся к тому, что-

бы предприятие могло свободно функционировать во время отсутствия любого работника, в том числе и директора. Но процесс регламентации не одинаков для всех видов деятельности. Какие-то виды деятельности легко поддаются процессу регламентации и имеют существенную отдачу от этой процедуры, а для каких-то – регламентация подобна смерти. Поэтому не стоит считать регламентацию панацеей от всех проблем в управлении организацией, но в определенных случаях она действительно лечит. Регламентация деятельности персонала не требует дополнительных капиталовложений и доступна абсолютно любой организации. Она позволяет систематизировать работу персонала, сде-

лать ее более эффективной, повысить ее значимость. Поэтому необходимо обратить внимание на особенности регламентации классификационных характеристик видов деятельности.

Как мы уже отмечали, виды деятельности подвержены регламентации не одинаково, а в той или иной степени. Поскольку процесс идентификации неразрывно связан с разделением труда, а разделение труда бывает общим, частным и единичным, то процесс регламентации как составная часть процесса идентификации может иметь несколько уровней. Вид деятельности может быть регламентирован на федеральном, региональном уровнях и уровне предприятия (таблица).

Уровни регламентации видов деятельности

1	2	3
Федеральный уровень	Федеральный уровень	Федеральный уровень
Региональный уровень	Региональный уровень	Региональный уровень
Уровень предприятия	Уровень предприятия	Уровень предприятия
	5	4

В связи с этим можно выделить:

1. Полностью централизованные виды деятельности. Процесс регламентации имеется на всех уровнях.

2. Частично централизованные виды деятельности. Регламентированы на федеральном и региональном уровнях. Характерно для ведомственных структур, не имеющих уровня предприятия.

3. Централизованные только на федеральном уровне. Характерно для структур, не имеющих регионального уровня и уровня предприятия. Например, министерства.

4. Частично децентрализованные виды деятельности. Регламентированы на региональном уровне и уровне предприятия. Характерно для видов деятельности, развитых только в данном регионе.

5. Полностью децентрализованные. Регламентированы только на уровне предприятия. Характерны для видов деятельности, имеющих только на данном предприятии.

Несмотря на общепризнанную актуальность проблематики управления трудом и на частое употребление в литературе данного термина, само его содержание трактуется по-разному. По К. Марксу, «всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от его самостоятельных органов» [3. Т. 23. С. 342]. По существу, здесь не проводятся различия между управлением производством и управлением трудом, поскольку последнее рассматривается предельно широко. Однако современная экономическая наука придерживается иного подхода. Детальная характеристика предмета управления трудом предполагает изучение элементов структуры простого процесса труда – предмета труда, средств труда и рабочей силы, которые, соединяясь, образуют собственно процесс труда, результатом которого является создание стоимости и потребительной стоимости. Управление трудом, как и любая сложная

система, характеризуется наличием эмерджентных свойств, т.е. свойств, которые проявляются лишь во взаимосвязи элементов, отсутствуя при этом в каждом отдельном из них [4. С. 44]. Наша задача заключается в том, чтобы выявить эти эмерджентные свойства для каждой характеристики видов деятельности. Но не стоит забывать, что управление трудом невозможно без учета человеческого фактора, поэтому в непосредственной близости с ним стоит управление персоналом, которое в последнее время исследуют гораздо чаще.

Рассмотрим одну из характеристик видов деятельности согласно классификации по содержанию труда – репродуктивную. В репродуктивном труде значительная часть функций повторяется, они остаются устойчивыми, почти неизменными, т.е. их особенностью является повторяемость (шаблонность) способов достижения результатов. Для процесса регламентации репродуктивные виды деятельности – просто рай небесный, они очень легко разбиваются на составные части, поддающиеся регламенту. Для сотрудников, занимающихся репродуктивным трудом, необходимо составить четкие должностные инструкции, понятные высшему руководству, менеджеру среднего звена и, самое главное, самому исполнителю. В организации должна быть выстроена схема функционирования всего предприятия, и каждый сотрудник должен знать, какую часть работы он выполняет и каким образом и с кем непосредственно взаимодействует. В репродуктивных видах деятельности можно использовать регламентацию в самых жестких формах, как, например, это делают на конвейерном производстве, когда у работника расписан весь рабочий день не то что по минутам, а по секундам. Что же касается управления, то в репродуктивных видах деятельности наиболее успешны денежные мотивации, контроль на всех стадиях деятельности, четкое планирование и жесткое требование исполнения плана.

А если мы рассмотрим творчество, то оно как раз относится к тем видам деятельности, для которых процесс регламентации трудно применим и смысла особого не имеет, т.к. отдача от данной процедуры будет скорее отрицательной, чем положительной. Творчест-

во – это процесс, присущий только человеку, и то далеко не каждому, в процессе которого он создает нечто уникальное и новое. Каким образом автор создает свое творение, знает только он сам, а порой и ему этот процесс неведом. Поэтому регламентировать каким-то образом творческие виды деятельности невозможно. С управлением здесь тоже не все так просто. Творческие виды деятельности очень трудно поддаются контролю, особенно на промежуточных стадиях. Руководству часто остается только дать задание, в котором говорится, какой бы они хотели получить результат, и спустя отведенное время либо принять то, что получилось, либо отвергнуть и отправить на переработку. При управлении творческими видами деятельности необходимо большое внимание уделять мотивации: чем она выше, тем больше вероятность получить интересный и оригинальный результат. При этом люди, занятые творчеством, очень часто нацелены не на материальное стимулирование, им достаточно похвалы и признания. Критиковать результаты деятельности творческого сотрудника надо крайне тактично, иначе в следующий раз он будет бояться проявить весь свой творческий потенциал.

Это лишь краткое отражение того, какую информацию можно получить из характеристики видов деятельности. А если представить, что таких характери-

стик у каждого вида деятельности порядка десяти, то и объем полезной информации возрастает в разы.

В век компьютерных технологий не составляет большого труда обрабатывать огромные массивы информации, систематизировать их и делать выборку по определенным критериям. Поэтому, используя программу по работе с базами данных (например, MS Access), мы можем проанализировать любой вид деятельности в течение нескольких минут. Для этого нам необходимо создать следующие базы данных:

1. База данных всех классификационных характеристик с признаками отнесения к каждой конкретной характеристике.

2. База данных особенностей регламентации, присущих каждой классификационной характеристике.

3. База данных особенностей управления, присущих каждой классификационной характеристике.

Далее надо установить связь между всеми этими базами данных, и наша импровизированная «программа» готова к работе. Выбираем любой вид деятельности, далее основываясь на классификационных признаках, выбираем конечный ряд характеристик, присущих нашему виду деятельности, и дальше программа уже все будет делать за нас. В результате мы получаем таблицу, в которой перечислены характеристики вида деятельности, особенности его регламентации и управления трудом. Быстро и дешево.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Философский энциклопедический словарь*. М.: Советская энциклопедия, 1989. 815 с.
2. *Чернышев С.Б.* Корпоративное предпринимательство: от смысла к предмету. Электронная библиотека «Полка букиниста». Режим доступа: http://polbu.ru/chernyshev_corpbusiness/ch27_all.html
3. *Маркс К.* Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд.
4. *Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие* / Апостолов О.П., Бляхман Л.С., Гендлер Г.Х. и др. М.: Экономика, 1987.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 1 октября 2010 г.