УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДОСПОСОБНОСТТА НА ЧОВЕКА

MANAGEMENT OF HUMAN WORKING CAPACITY

Цанка Златева-Петкова
ТЕХНИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ГАБРОВО

Tsanka Zlateva-Petkova
Technical university – Gabrovo

Abstract

The implemented radical changes in our country determined the necessity of using system approach in management processes of public development, strengthening the connection between economic and social factors, establishing of working system for management of forming and realization of labor potential of society in the new social-economic circumstances.

Keywords: human resources, human working capacity, worker life cycle.

Проведените радикални икономически преобразувания в страната ни обусловиха необходимостта от използването на системния подход в управлението на процесите на общественото развитие, засилването на взаимосвързаността на икономическите и социалните фактори, създаването на работеща система за управление на формирането и реализацията на трудовия потенциал на обществото в новите социално-икономически условия.

В условията на централизирана, планова икономика системата за управление на процесите за формиране, развитие и използване на трудовия потенциал в известна степен допринасяше за обезпечаването на предприятията с работници, чиито професионално-квалификационни възможности можеха да се адаптират и коригират в последствие в хода на трудовия процес.

Усложняването на технико-технологичната система на производство, изменението на характера на труда и повишаването на професионално-квалификационното и интелектуално равнище в развитието на човешките отношения, както и повишаването на обществената активност допринесоха за появата на допълнителни затруднения в икономиката като установилият се спад в нивото на мотивация за труд. В повечето отрасли на икономиката се наложи трайна характерна тенденция на девалвация на мотивите за работа в поведението на личността, на материалните и морални стимули за производителност на труда и проявяването на инициатива и предприемчивост у работниците, което в съчетание с другите фактори доведе като цяло до понижаване на производителността и качеството на труда.

Съпоставяйки опитът в управлението на човешките ресурси в нашата икономика в сравнение с опита на добрите практики в развитите икономики в тази област, много изследователи обясниха високото ниво на производителността на труда в тези държави не с технико-технологичните фактори, а със социално-психологическите фактори, приоритетни за социалното управление, което отделя първостепенно внимание на условията на труд, бит и интересите на работника.

При анализа на опита на американските, западноевропейските, японските и южнокорейските компании се очертава устойчива тенденция в увеличение на инвестициите в персонал, в неговото социално устройване, подготовка и развитие, в усъвършенстване на системите за заплащане и стимулиране на труда, в повишение на творческата активност. По данни на японските корпорации, инвестициите в развитие и усъвършенстване на персонала имат съществено по-

висока ефективност от инвестициите в техника и технологии.

Главното в изграждането на новата ни икономика беше предпоставката, че пазарът не е самоцел, а средство за достигане на по-висока ефективност на производството, по-висока производителност на труда и от там – достигане на по-висок стандарт на живот. Управлението на човешките ресурси трябва да се ориентира първо в социалния ефект на приетите решения. Това налага оптимизацията в управлението на трудовите отношения, при формирането и възпроизводството на трудовия потенциал в организациите като една от най-важните ключови задачи в общественото развитие и като важна функция на пазарното регулиране. Решението на тази задача днес се усложнява от въздействието на редица негативни фактори, основните от които са:

- нестабилността на производствата;
- изтичането на квалифицирани кадри от тези сфери;
- спад в престижа на високопроизводителния и квалифициран труд;
- спадането на жизнения стандарт на работниците;
- твърде незадоволителното заплащане.

От друга страна това води до рязък спад в престижа на професиите в сферата на материалното производство и научната дейност сред младежите, което създава опасност за негативни последици като прекъсване на възпроизводствения процес на кадри, липсата на приемственост в работата, липсата на условия за съхранение и развитие на научно-производствения потенциал на наукоемките производства.

Отслабването на научно-техническия и технологическия потенциал на страната и съкращаването на изследванията в стратегически важните направления на научно-техническото развитие, както и изтичането на специалисти и интелектуална собственост извън страната, водят до деградация в наукоемките производства и външна технологична зависимост на икономиката ни.

От всичко казано до тук е очевидна необходимостта от енергични мерки за съхранение и развитие на трудовия потенциал на обществото, за координация на усилията на всички субекти в управлението на тези процеси. От тук произлиза и актуалността на постановката и решението на задачата по формирането, развитието и реализацията на трудовия потенциал на всеки трудов колектив и всеки работник в новите икономически условия от позицията на комплексния системен подход.

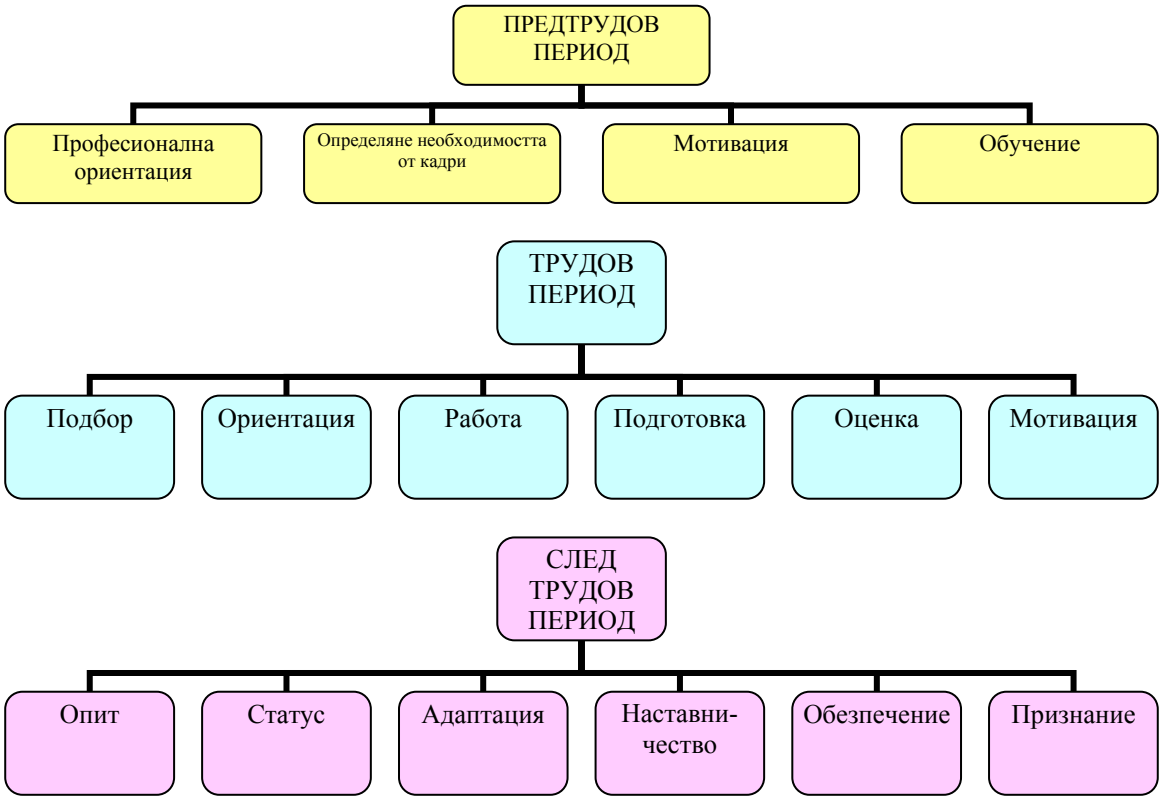
Традиционният подход към проблемите на управлението на труда в предприятието се състои в съсредоточаването в качествата на обекта и неговото въздействие върху работника. Заедно с това, интелектуалните, нравствените, психологическите и другите личностни фактори се проявяват и развиват през целия жизнен път на човека, а понякога са и определящи за формирането и реализацията на трудовия потенциал на работника. Например, възпитанието на отношението към труда се извършва в детството, а придобиването на трудови навици, проявяването и развитието на професионални интереси, стремежът за получаване на качествено образование и себеизява в живота се формира в училищна възраст. Огромно влияние при това формиране имат семейната среда и училището.

Периодът на формиране на личността има особено значение и поради факта, че в перспектива на човека му предстои да изяви себе си не само в качеството си на обект на работното място, но и в качеството си като субект на управлението. Формирането на необходимите качества за работника в процеса на труда в значителна степен зависят от това как на този етап са се наслагвали неговите представи, приоритети, трудови постановки.

Ако нравствените критерии в поведението на работника и неговите личностни характеристики се формират в детството и юношеството, то базовите професионални знания на бъдещия работник се придобиват във времето на неговото средно специално и висше образование. Следователно предтрудовия период в живота на човека много силно въздействия при формирането на бъдещия работник, на ефективността и качеството на неговия труд.

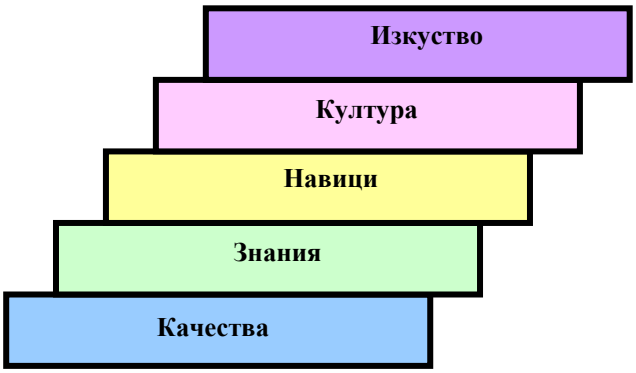
Трудовата активност на човека обезпечава получаването на пенсия, определя неговия жизнен стандарт, който оказва влияние и на следтрудовия период. В същото

време нивото на пенсионното обезпечаване и социалните гаранции след завършване на трудовата дейност енергично въздействат върху мотивацията и ефективността от труда на работника. По този начин, ако не се отчита целия жизнен цикъл на работника и тясната взаимовръзка между всички негови етапи, не може да се използва комплексния подход при управлението на труда на всички етапи от живота на човека, което води до негативни последици и може да бъде определено като съществена грешка в социалната и пенсионната реформа, осъществена в нашата страна. Задачата за управление на всички етапи на жизнения цикъл на работника трябва да се постави на държавно ниво, тъй като нейното цялостно решение по друг начин е невъзможно. Тъй като всички периоди в живота на човека са взаимосвързани помежду си, е невъзможно да се постигне висока ефективност в труда, ако се влияе само върху един или няколко етапа и процеса от трудовата активност на човека, както и ако се ограничава управленското въздействие в рамките на само един конкретен период от живота на човека. Безспорен факт е, че съществува функционална зависимост от ефективността на труда на човека от това как се е формирал неговият потенциал в предтрудовия и трудовия период и как той се използва в следтрудовия период (фиг. 1).



Фиг. 1. *Управление на жизнения цикъл на работника*

Тази позиция се потвърждава така също и от анализа на резултатите от опита в управлението на човешките ресурси приет в развитите пазарни икономики за формиране на кариерата на управленските специалисти. Да разгледаме за пример японския модел. Тук формирането и възпитанието на династийно-кастов принцип на бъдещия специалист се е превърнало в основа за управлението на човешките ресурси в по-голямата част от големите компании. Много от тях разработват и своя собствена концепция за изграждането на професионалист, на базата на която се формира модел, изработен в продължение на десетилетия от японския бизнес. Неговата конструкция може да се представи като петстепенна стълбица, движейки се по която се формира професионалистът (фиг. 2).



Фиг. 2. *Формиране на професионалист*

Тези елементи в различно съчетаване намират място в повечето учебни заведения и управленски школи. Тяхното съдържание и механизмът им на реализация отличават японския модел, където в основата на всяка конструкция в изграждането на един професионалист лежат вродените и придобити качества на личността. Притежаваният потенциал и качествата на кандидата определят типа на бъдещия работник, формират и програмата за работа с него. Тук трябва да се отбележи, че при подобен подход, съществено се разширява гамата от видове работници и се създава естествена среда за тяхното формиране при отчитане на особеностите в динамиката на развитие на личността в нейната съвкупност и предопределяйки нейното разнообразие.

В своята професионална активност управляващият, както и функционалният работник, а така също и системния ръководител на корпоративното управление, изпълняват различни роли: генератор на идеи; създател и проводник на концепцията за управление; иноватор; проектант-организатор на организационната структура; арбитър при решаването на конфликтите; експерт, който прави анализ и дава обективна оценка; консултант, който дава полезни препоръки, съвети и постановки. Всички тези роли са на лидер, отговорен за взетите решения, който поема цялата отговорност върху себе си.

В японската система на образование се отделя голямо внимание на теоретическата подготовка, като нейното построяване включва множество дисциплини, които формират своеобразна система от информационни полета, самостоятелно подреждани и модернизирани в продължение на цялата практическа работа. Наред с традиционните предмети се предлагат курсове като ергономика, системен анализ, формиране на имидж и дори производствена диетология. По този начин се формира комплексна система от професионални знания, перманентно допълвани с опит, получаван в хода на практикуване на управленската дейност.

Японските мениджъри не възприемат опита като традиционния за много други модел "психологическа памет за извършени предишни грешки и получени рани", а като постоянно натрупване на систематизирани бази от знания по конкретни ситуации, които илюстрират определени постановки от теорията. Наред с това особено значение се отделя на формирането на механизма на инициативността и самостоятелното изработване на оптимални решения. Всичко това се материализира в изграждането на стабилни и устойчиви навици на управленската дейност от такива първични като абстрактното, пространственото и процесуалното мислене до специфични като автотренинга, психоанализа, медитацията и др.

Способността да реализират себе си в обществото често се предопределя от владеенето на общоприетите културни взаимоотношения. Тук се отдава приоритет на практичността, функционалността и целесъобразността от строго съблюдаване на установените правила и норми на поведение.

Друга специфичност е и представеното изкуство на управление в качеството на една от неговите основни цели. Осъществявайки традиционната психология, японските управляващи напълно са удовлетворени от това, което са постигнали, тогава когато заедно с достигането на планираната цел те изпитват истинско удоволствие от нестандартността и ефективността на взетото и реализирано решение.

Отбелязвайки спецификата и резултатността на японските подходи при формиране личността на работника трябва да спомена, че техният механически пренос върху нашия национален опит е невъзможен. Но би било полезно да обогатим управленската си практика в условията на развити пазарни отношения.

В разглежданата проблематика съществуват и други подходи, характерни за други страни. Европейският мениджмънт, на основата на системния подход, възприема като необходимост взаимовръзката между социална-

та и икономическата страна на управлението. В основата стои схващането, че без отчитане на социалните последствия е невъзможно да се постигне необходимата ефективност на производството и на бизнеса като цяло. При функционирането на организацията, която се разглежда като социално-икономическа система, ролята на човека е изключително важна. Човешките ресурси се възприемат като съвкупност от потенциала на компанията, но и като ресурс за всеки отделен индивид. Развитието на човешкия потенциал се прави на принципа на оказване на съдействие – за отделни мениджъри е придобиване на необходими умения, знания, представи и ценности; успешна съвместна работа на екипите от хора; организация в създаването на подходящи условия и възможности за продуктивна дейност на отделните работници и групи.

Човешкият фактор излиза на преден план в процеса на еволюцията на труда, при повишаване на неговата съдържателност, при засилването на творческото начало и при интелектуалното насищане, което от една страна съществено завишава ролята и значението на човека като субект на управлението на социално-трудовите отношения, а от друга страна търси от другите субекти на управление усилено въздействие при формирането, развитието и реализацията на трудовия потенциал на всеки работник, явяващ се в качеството на обект на управлението. При това е особено важен стремежът да се обезпечи оптимизация на интересите на човека с интересите на другите субекти на управление.

По този начин се налага изводът, че съвременният мениджмънт, в своето основно значение, акцентира не толкова в качеството на науката и практиката на управлението, в организацията на управлението на компаниите, в процесите на вземане и реализация на управленските решения, колкото в изкуството да се управляват хората.

На свой ред, измененията във външната среда за организацията, икономическите условия на бизнеса – ожесточена конкуренция, трудности с движението на стоки на пазара, високите изисквания към качеството на продуктите и др. – също диктуват необходимостта от засилено внимание към по-рационално използване на трудовите ресурси, от увеличение на инвестициите в подготовката, развитието и оптималното използване на кадровия потенциал на компанията. Общи изводи:

1. Човешките ресурси на предприятието в XXI в. се превърнаха в главен ресурс за развитието на бизнеса, чието качествено използване определя успеха на организациите.
2. Ключов момент в оптимизацията на използването на човешкия фактор е използването на ефективни инструменти за мотивация на високопроизводителния творчески труд.
3. Мотивационният инструментариум в последните години е многократно разширен.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Уткин, Э.А., “Инновации в управлении человеческами ресурсами предприятия”, ТЕИС, Москва, 2008.
[2] Георгиева, Т. “Национална иновационна система на България - среда за растеж и конкурентоспособност”, Свищов, 2006.