

Білявський В.М.

Київський національний торговельно-економічний університет

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТОРГІВЛІ

В даній статті на основі системного підходу сформульована концепція системи управління працею у торгівлі. Теоретично обґрунтовано головних її підсистем та їх елементів. Обґрунтовано систему управління працею в торгівлі. Запропонована схема комплексної організації трудової діяльності торговельного підприємства.

Ключові слова: трудова діяльність, організація торгівлі, організація праці, організація управління, економічна підсистема, соціальна підсистема, система.

I. Вступ. Трудову діяльність можна визначити як зайнятість тим або іншим видом праці. Наприклад, говорять про наукову або педагогічну діяльність, про виробничу і управлінську діяльність, про підприємницьку та комерційну діяльність і т.д. Поняття “діяльність” стосовно праці немов би підкреслює дві її важливі якості: ступінь активності впливу людини на предмет праці (включаючи пошук самого предмету праці) і ступінь прикладених при цьому інтелектуальних зусиль. Таке трактування поняття трудової діяльності відкриває можливість більш широкого (у порівнянні з традиційною практикою) використання комплексного, “діяльнісного” підходу до вирішення науково-технічних, виробничих, економічних і соціальних завдань.

II. Постановка завдання. Відповідно аналіз літературних джерел свідчить про те, що дослідження, які здійснювалися, дуже різнобічні [1-20]. Вчені дослідили особливості системного підходу у менеджменті [1]. Досліджуються питання теорії системного менеджменту [2] та основи системного аналізу [3]. Але питанню системного підходу до організації трудової діяльності, на жаль, приділена не належна увага. Тому завдання даної статті – формулювання концепції системи управління працею у торгівлі та теоретичне обґрунтування головних її підсистем та їх елементів; а також обґрунтування системи управління працею в торгівлі.

III. Результати. Серед множини визначень діяльності, різних за своїм значенням, варто виділити найбільш прийнятні. Так, Е.Г. Юдін пропонує наступне визначення: “... діяльність є специфічно людська форма активного ставлення до навколишнього

світу, зміст якої складає доцільну зміну та перетворення цього світу на основі освоєння і розвитку наявних форм культури” [4].

Деякі автори, Б.А. Душков, О.В. Корольов, Б.А. Смірнов та С.О. Дружілов [5, с.427; 6, с.35] під діяльністю розуміють форму активного ставлення до дійсності, спрямовану на досягнення свідомо поставлених цілей, зв’язаних зі змістом суспільно-значимих цінностей (“споживчих вартостей”) та освоєнням власного досвіду. Діяльність може бути представлена у трьох видах: праця, учіння та гра. Основним видом виступає праця або трудова діяльність. Вона може бути піддана аналізу на різних рівнях: 1) функціональному; 2) предметно-дієвому; 3) психологічному; 4) фізіологічному.

У свою чергу, трудова діяльність складається із сукупності вирішуваних завдань і виконуваних робіт. Іноді поняття “праця” і “робота” розглядаються як синоніми.

Сутність трудової діяльності, розглянутої як в узагальненій, так і в конкретній формі, визначається об’єктивною необхідністю вирішення двоєдиного завдання – встановити взаємодію людей із речовинними елементами праці і сформувати трудові відносини між учасниками спільної або взаємозалежної діяльності. Це означає, що у функції організації трудової діяльності, у широкому сенсі цього поняття, повинно входити рішення таких питань, як визначення суб’єкта праці (окремого працівника або трудового колективу), його забезпечення необхідними предметами і засобами праці, створення сприятливих умов праці, організація трудових процесів (виконання робіт), оплата праці. Звідси можна зробити висновок, що організація продуктивної зайнятості (обумовлена наявністю предмета і засобів праці), організація умов праці (обумовлена технологічними й економічними факторами), організація трудових відносин (обумовлена формуванням персоналу), організація оплати праці (обумовлена виміром, нормуванням і оцінкою продукту праці за його кількістю та якістю) – усі ці проблеми, крім їхнього самостійного значення, можуть розглядатися як невід’ємні функціональні частини управління працею, котрі інтегруються у єдине ціле.

Організації трудової діяльності потребує формування відповідної системи, яка визначає її мету, функціональне призначення, зміст; порядок створення, функціонування і розвитку; взаємозв’язок з іншими системами. У рамках кожної системи вирішуються питання поділу праці та кооперації працівників у процесі виконання закріплених за ними трудових функцій із наступною побудовою на цій основі

організаційних структур, що визначають склад і організацію робочих місць, посад, структурних підрозділів і трудових колективів.

Поняття “організація” конкретизується стосовно до об’єкта її докладання. Звичайно прийнято розрізняти організацію праці, торгівлі та управління. При цьому частіше за все організація праці розглядається як частина організації торгівлі, а сама організація – як функція управління. Розмежування даних понять обумовлено сформованою практикою підготовки спеціалістів і виділенням відповідних служб на підприємствах. Проте праця може бути ефективною за умови, якщо її організація розглядається у комплексі з організацією торгівлі та управління. Кожне з трьох напрямків організації вважається, як правило, окремим, відокремленим полем діяльності відповідних управлінських структур, що знижує рівень теоретичної і практичної розробки проблем організації. Подолати вузький підхід до організації можна на основі формування нової концепції, заснованої на комплексній системі управління працею як єдиним цілим.

У економічній літературі організацію торгівлі звичайно розглядають як систему раціонального поєднання речовинних і особистісних елементів (засобів виробництва матеріальних і духовних благ, послуг та робочої сили) [7-10]. Але при такому трактуванні це, по суті, нічим не відрізняється від організації праці, яка теж покликана поєднати робочу силу з засобами виробництва. Тому, на наш погляд, необхідно замість широкого тлумачення організації торгівлі перейти до більш конкретного трактування – організації речовинних елементів праці (засобів виробництва), їхнього сполучення з побудовою операційних процесів у часі та просторі; створення соціотехнологічних систем. При цьому організаторські функції безпосередньо пов’язані технологією основних та допоміжних операційних процесів, розміщенням устаткування, оснащенням робочих місць.

Стосовно організації трудової діяльності управління може розглядатися як процес здійснення дій, спрямованих на забезпечення функціонування діючої системи у необхідному режимі.

Крім того, не знайшла остаточного вирішення проблема визначення місця організації праці в загальній системі підприємства, співвідношення організації праці з організацією торгівлі, із системою управління працею. Відповідно до концепції, заснованої на комплексній системі управління працею як єдиним цілим, виділялися наступні напрямки організації праці [11, с.231]: 1) поліпшення організації й обслу-

говування робочих місць; 2) розподіл і кооперація праці; 3) раціоналізація прийомів та методів праці; 4) удосконалювання практики матеріального та морального стимулювання праці; 5) удосконалювання нормування праці; 6) поліпшення підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; 7) поліпшення умов праці; 8) раціоналізація режимів праці та відпочинку; 9) зміцнення дисципліни праці та підвищення творчої активності працюючих.

В умовах трансформації економісти Ю.М. Демін, Б.М. Герасимов, В.Г. Чумак, М.Г. Яковлєва та Б.М. Генкін [12-14] визначили місце організації праці в єдиній організаційно-виробничій системі підприємства й уточнили її межі, коло вирішуваних проблем, структуру організації праці не тільки як діяльності, але і як системи. Вони ґрунтуються на тому, що організація праці є складовою частиною єдиного господарського комплексу, що являє собою сукупність різноманітних систем. Складність визначення місця організації праці і її ролі серед цих систем пов'язана з надзвичайною складністю самого комплексу. Частіше за все господарський комплекс розглядають як тривимірну систему. Перший зріз цієї системи – рівні виробничої структури: окремий працівник (робоче місце), бригада (зміна), підприємство. Другий – предметний, по об'єктах управління: засоби праці, предмети праці, ресурси (фактори). І третій зріз – функціональні системи: технічна, технологічна, організаційна, економічна, соціальна. Розглянуті системи характеризуються взаємопроникненням, тобто політструктурністю.

Дотепер у економічній літературі та практиці деякі автори [12-14] намагаються як можна жорсткіше розділити системи організації торгівлі, праці і управління. Дійсно, у ряді місць ці рубежі можна чітко провести, тобто елементи і підсистеми, що відносяться тільки до організації торгівлі (організація складського і транспортного господарства і т.д.), управління (розподіл функції між підрозділами, схеми посадових і професійних обов'язків). До організації праці відносяться елементи, що залежать від матеріально-речовинних факторів виробництва та пов'язані безпосередньо з адміністративно-регламентованими відносинами (системи формування кадрового складу, розстановки працюючих, матеріального і соціального стимулювання праці й тощо).

На наш погляд у комплексної системи організації трудової діяльності торговельного підприємства є цілі сфери, які являються загальними для двох або трьох даних підсистем (рис. 1).

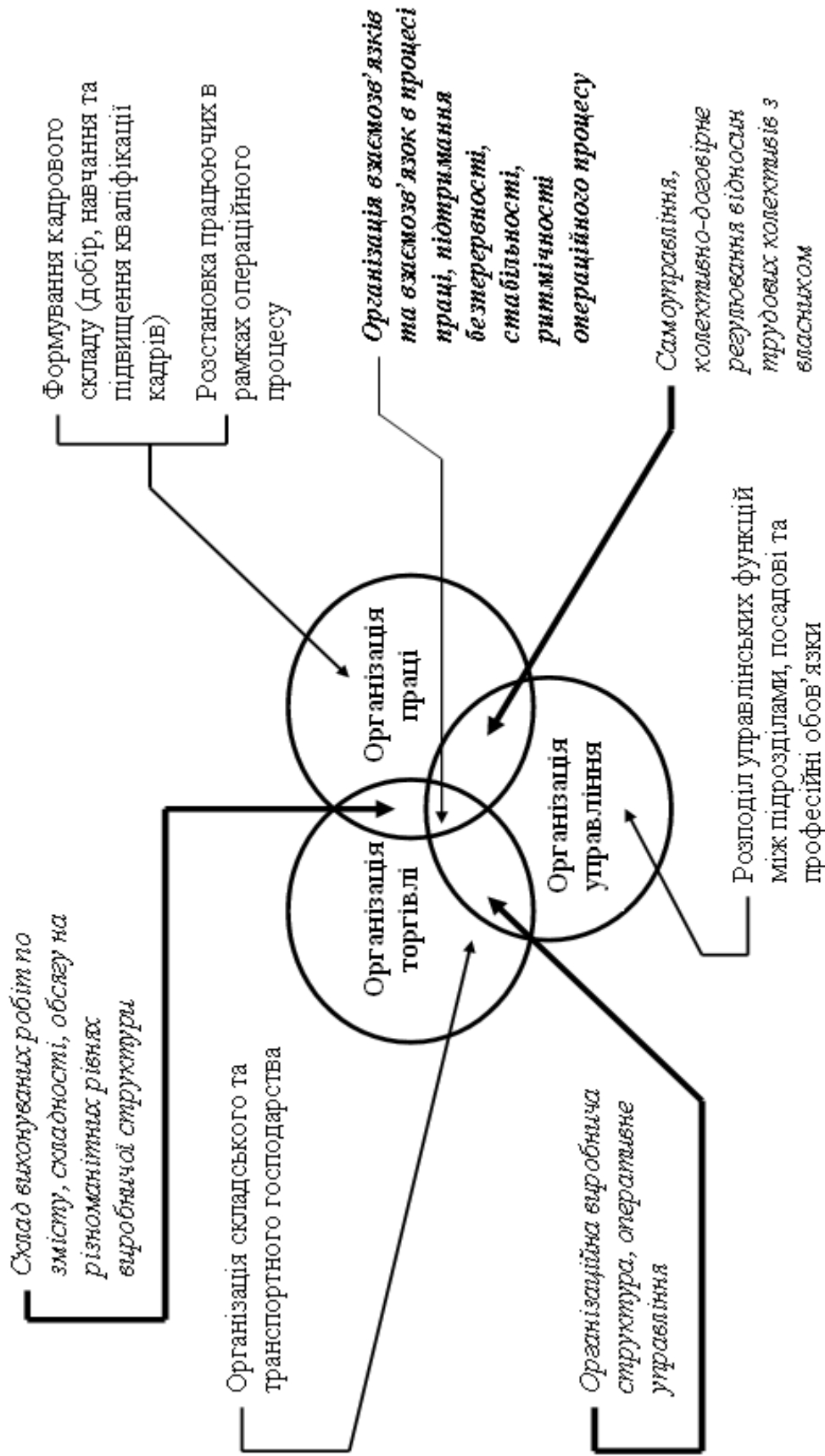


Рис. 1. Комплексна організація трудової діяльності торговельного підприємства

Так, загальним для організації праці й торгівлі є спосіб поділу, розчленовування операційного та технологічного процесу. Друга загальна ділянка для організації праці й торгівлі – умови роботи, які визначаються організаційними факторами, у тому числі оснащенням і плануванням окремих робочих місць, організацією трудових процесів у часі.

Спільне в організації праці і управління – участь працівників в управлінні торгівлею (це система колективно-договірного регулювання відносин трудових колективів із власником).

Ядро всієї системи – підтримка безперервності, стабільності, ритмічності й у той же час гнучкості операційного процесу в межах торговельного підприємства. Це сфера потрійного перекриття.

Але слід зазначити, що спільність сфер для різноманітних систем не означає їхньої внутрішньої однорідності, і тому потребує самостійного вивчення кожної із сфер. Таким чином, дані методологічні підходи необхідно використовувати при обґрунтуванні системи управління працею в торгівлі.

Отже, будь-яка система у принципі може управлятися у тому або іншому ступені як ззовні, так і зсередини. Високий ступінь управління системою зсередини, тобто силами самих елементів системи, характеризує самоврядування. У технічних системах самоврядування реалізується за допомогою засобів автоматичного регулювання, а у соціальних системах – трудових колективах – на основі самостійності, відповідальності і зацікавленості самих працівників, їхньої творчої ініціативи й активності у пошуку шляхів поліпшення результатів спільної діяльності. Для обґрунтування системи управління працею насамперед необхідно чітко визначити мету створення, її функціональне і виробниче призначення. Одночасно має бути встановлений правовий статус системи.

При цьому враховуються форми власності підприємства, оскільки в залежності від приналежності до державного або приватного сектора умови функціонування системи можуть відрізнятися.

Відповідно до мети і функціонального призначення системи стосовно до її правового статусу визначається її внутрішня структура, тобто формуються системи, що входять у її склад на правах підсистем. При включенні до складу системи тих або інших елементів (ланок, компонентів) необхідно, з одного боку, уникати надмірності, виходячи з їхньої вимоги економічності, а з іншого боку – забезпечити

комплексність, без котрої неможливе досягнення цілей системи. Нами пропонується виділити дві підсистеми в комплексній системі управління працею.

Економічна підсистема – це комплекс економічних важелів і стимулів, призначених для ефективного функціонування господарського механізму та забезпечення рентабельної роботи підприємства на основі матеріальної зацікавленості колективів підрозділів і всіх працівників в економії ресурсів, зниженні собівартості продукції, підвищенні якості продукції і збільшенні прибутку.

Соціальна підсистема забезпечує сприятливі умови праці, розвитку та використання творчої ініціативи всіх категорій працівників, залучення їх до участі в управлінні операційним процесом, підвищення освітнього рівня працюючих, поліпшення їх житлових та культурно-побутових умов, а також здійснення інших заходів для соціального розвитку колективу.

Неодмінною приналежністю будь-якої системи є організаційний елемент, що забезпечує її внутрішню побудову і необхідні для функціонування зовнішні зв'язки, а також розробку і здійснення політики у відповідній сфері.

Так, володіючи тим або іншим ступенем відносної автономності, кожна підсистема може функціонувати найбільш ефективно лише у рамках інтегрованої системи. Тому структурно-функціональний аналіз систем повинний бути орієнтований на їхній наступний синтез, тобто інтеграцію. При визначенні послідовності вирішення цих завдань доцільно виділити той елемент інтегрованої системи, що може розглядатися як її провідна ланка.

У результаті взаємного ув'язування всіх елементів забезпечується комплексне вирішення проблеми організації трудової діяльності у всій їх повноті: це може реалізуватися за допомогою технічної й організаційної підготовки операційних процесів, праці та управління з урахуванням використання і розвитку творчого потенціалу працівників; організації трудової діяльності на робочих місцях та у торговельних і функціональних ланках.

Ступінь інтегрованості систем повинна розглядатися як головний критерій якості організації. Відношення фактично узгоджених міжсистемних зв'язків до кількості таких зв'язків при повній інтеграції може служити мірою організованості, виходячи з об'єктивної необхідності гармонійної відповідності (корелятивності) окремих елементів однієї системи або відповідності систем.

Системний підхід дозволяє установити взаємозв'язок і взаємозумовленість окремих підсистем управління працею, відокремити структуру цієї складно організованої системи, найбільш повно розкрити методики дослідження окремих елементів.

Відповідно, такий підхід дає можливість пояснити зростання ефективності праці в бригадах у порівнянні з її розміром для тих же виконавців, але працюючих індивідуально; у добових (наскрізних) комплексних бригадах у порівнянні зі змінними комплексними бригадами (за умови правильної їхньої організації: добір кадрів, умови праці, розподіл заробітної плати, управління бригадою і т.д.). Як показує досвід колективів торговельних підприємств, віддача підвищується там, де проводиться робота з подальшого удосконалювання управління й організації торгівлі, мотивації, стимулювання праці й тощо.

Багато економістів, що займаються даними питаннями, указують на те, що найбільше застосування системний підхід одержав у постановці і вирішенні насамперед управлінських проблем [15-18].

Виникає необхідність постановки завдання визначення шляхів підвищення ефективності системи управління працею у торгівлі, при цьому необхідно взяти за основу положення про системність, розроблені в сучасній економічній літературі, а також використовувати останні досягнення науки і практики у цій сфері. Тільки така методологія дослідження дасть можливість з'ясувати сутність, головні елементи, завдання й зміст системи управління працею й організаційний механізм її ефективного функціонування в умовах трансформування економіки.

На основі системного підходу були розглянуті головні методологічні аспекти проблем праці, що дозволяють визначити структуру й основні ознаки функціонування будь-якої соціально-економічної системи, у тому числі і системи управління працею. Система, на думку академіка М.Г. Чумаченко, повинна мати такі ознаки: загальну мету; складатися з взаємозалежних елементів; існувати в оточенні, що несе певні обмеження; мати ресурси, які забезпечують її функціонування; мати керуючий центр (орган управління) [19, с.52]. Ми додержуємося цієї думки, проте нам представляється необхідним виділення ще однієї ознаки: функціонувати ефективно, при визначених параметрах і постійно удосконалюватися.

При обґрунтуванні системи управління працею необхідно виходити з головного методологічного положення: головним об'єктом системи є людина, тобто жива

праця з усіма складовими її змісту у конкретних умовах торгівлі. Працівник як об'єкт управління, знаходиться у органічному взаємозв'язку з науково-технічними, економічними, соціально-психологічними і правовими факторами торгівлі, що постійно змінюються і розвиваються, тим самим вони суттєво перетворюють об'єкт управління під впливом зміни форм власності, досягнень науково-технічного прогресу, зростання загальноосвітнього і культурного рівня кадрів та ін.

До трансформації ринкових відносин у економічній літературі наводилася наступна класифікація цілей системи управління працею: соціальні, стратегічні, тактичні й оперативні [20, с.21]. Перші з них – це досягнення високого рівня ефективності праці і створення необхідних передумов для оптимального задоволення матеріальних і духовних інтересів (потреб) працівників торговельного підприємства, збереження здоров'я, гармонійного розвитку усіх членів колективу. Основним об'єктом управління в даному випадку є колективна праця пов'язана із довгостроковою перспективою розвитку підприємства. Стратегічні цілі пов'язані з кінцевими результатами праці. Тактичні стосуються проміжних результатів і знаходять висвітлення у річних програмах. Оперативні являються орієнтиром показників квартальних і місячних завдань по праці для окремих виконавців і структурних підрозділів торговельного підприємства.

Цілі управління працею не являються постійними і змінюються по ступені їхньої реалізації. Досягнуті результати можуть співпадати із поставленими цілями лише на короткий період, оскільки кожний новий результат створює нові умови та викликає необхідність уточнення або постановки нового завдання. Така поступальна залежність найвищою мірою характерна саме для цілей управління працею стосовно досягнутих результатів. Вона ж покладає особливу відповідальність на всю систему управління працею за підтримку постійної динаміки їхніх результатів.

Дієвість системи управління працею пов'язана зі змінами, що відбуваються в умовах трансформування економіки. Це відкриває нові можливості для більш повної реалізації переваг ринкової економіки, підвищує роль управління працею і пред'являє більш високі вимоги до її удосконалювання.

У системі управління працею у торгівлі головною є група функцій, що включає прогнозування та планування, організування, мотивування і стимулювання, контролювання й аналізування, регулювання. У сфері їх впливу знаходяться всі інші функції. Вони являються одним із основних механізмів досягнення цілей управління

працею. Ці функції повинні базуватися на системі достовірної і своєчасної інформації, головною метою якої є підготовка необхідних даних для аналізу стану і динаміки всіх об'єктів та завдань управління працею і вироблення управлінських рішень. На підставі цих даних оперативно приймаються оптимальні рішення, розробляються заходи щодо ефективної зайнятості працівників і руху персоналу усередині підприємства, підвищення продуктивності праці.

Наявність оперативної і періодичної аналітичної інформації дозволяє залучити до управління працею практично усі функціональні служби і лінійний персонал – починаючи з продавця і закінчуючи генеральною дирекцією торговельного підприємства або компанії. Постійно діюча система аналітичного контролю стимулює прагнення до пошуку найбільш раціональних рішень, дозволяє підвищувати економічну і соціальну ефективність системи управління працею.

До додаткових ресурсів, що забезпечують дану ефективність, відносяться площі, устаткування, енергія та фінанси. Вони вводяться в трудовий процес, і в результаті їх функціонування виробляється кінцевий продукт, а ступінь їх використання характеризує ефективність системи. Найважливіший принцип у даному випадку – економічне споживання ресурсів.

На обстежених нами торговельних підприємств ("ІМП", "Золота осінь", "Відрадний" тощо) недооцінюється роль економічної служби в системі управління працею. Скорочуються чисельний склад спеціалістів відділів праці і заробітної плати (до 50 %), штатні посади економістів з праці й ін. У економічних службах відсутнє чітке розмежування функцій. В даний час перевага віддається економістам-бухгалтерам, особливо на малих торговельних підприємствах, а економіст з праці не значиться навіть у штатному розкладі. Тому аналітичною роботою з праці ніхто не займається. Це у підсумку негативно позначається на ефективності торгівлі і праці. Необхідний глибоко обгрунтований системний підхід до розробки та прийняття рішень по впливу на трудові процеси з метою їхньої оптимізації. У сучасних умовах потрібно насамперед науково-методичне і нормативне забезпечення заходів щодо удосконалювання організаційної структури і механізму управління працею з метою підвищення якості робіт у сфері організації, стимулювання та безпеки праці, підвищення кваліфікації, вирішення інших проблем.

Таким чином, розглянуті методологічні положення, використані при обгрунтуванні системи управління працею, оцінці і виборі найбільш ефективних шляхів її

удосконалювання на торговельних підприємствах, що буде сприяти підвищенню ефективності операційного процесу.

IV. Висновки. Узагальнюючи зазначимо що у даній статті нами сформульовано концепцію системи управління працею в торгівлі і дане теоретичне обґрунтування головних підсистем та елементів. Обґрунтовано систему управління працею в торгівлі. Запропоновано схему комплексної організації трудової діяльності торговельного підприємства. Обґрунтовано додатково ознаку системи (необхідність ефективного функціонування).

Перспективним видається подальше дослідження у напрямку підвищення якості трудового життя працівників торговельного підприємства.

Література:

1. Локтионов М.В. Системный подход в менеджменте, – Монография. – М.: Генезис, 2000. – 288с.
2. Теория системного менеджмента, под ред. П.В.Журавлева, – М.: Экзамен, 2002. – 512с.
3. Вовк В.М. Основи системного аналізу, – Л.: ВЦ ЛНУ ім. Франка, 2002. – 248с.
4. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности, – М.: Наука, 1978. – 390с.
5. Душков Б.А. и др. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь: Учебное пособие для студентов гуманитар. специальностей вузов / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – М.: Акад. проект; Екатеринбург: Деловая кн., 2003. – 846с.
6. Дружилов С.А. Человек и труд: Основы психологии проф. деятельности: Учебное пособие по курсу «Психология труда» / С.А. Дружилов; Новокузнец. ин-т повыш. квалификации. – Новокузнецк: Изд-во ИПК, 1998. – 103с.
7. Фатыхов Д.Ф., Белехов А.Н. Охрана труда в торговле, общественном питании, пищевых производствах в малом бизнесе и быту: Учебное пособие для учреждений нач. проф. образования / Д.Ф. Фатыхов, А.Н. Белехов. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2002. – 223с.
8. Зубкова И.Н. Организация торговли непродовольственными товарами: Учеб. пособие / И.Н. Зубкова. – М.: Дашков и Кё, 2000. – 217с.

9. Іваницький В.І. Підвищення ефективності використання кадрів торгівлі, – К.: КТЕІ, 1985. – 230с.
10. Соловьев А.А. Охрана труда в торговле / А.А. Соловьев. – М.: Книга сервис, 2003. – 127с.
11. Трушкевич А.И. Организация выше таланта, или как лучше учиться и работать / А.И. Трушкевич. – Минск: Технопринт, 2002. – 191с.
12. Демин Ю.М. Эффективный офис-менеджер / Ю.М. Демин. – СПб.: Питер: Питер Принт, 2004. – 202с.
13. Герасимов Б.Н. и др. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлева Н.Г. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 446с.;
14. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебное для вузов: По спец. 060800 Экономика и управление на предприятии (по отраслям) / Б. М. Генкин. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2003. – 389с.
15. Проблемы управления трудом в условиях коренной перестройки хозяйственного механизма: Сборник научных трудов / Редкол.: Ю.А. Анкундинов (ответственный редактор) и др. – Калинин: КГУ, 1989. – 97с.
16. Скрыпник Н. Система социальных льгот и выплат на американских предприятиях // Человек и труд. – 1992. – № 4-5. – С. 30-33;
17. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: Научно-практическое пособие / Межрегиональная академия управления персоналом. К.: 1999. – 400с.
18. Семенов В.В. Управление трудовыми ресурсами предприятия на основе динамических моделей: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.э.н.: Спец. 08.00.05 / Семенов В.В.; [Рос. заоч. ин-т текстил. и лег. пром-сти]. – М.: 2002. – 18с.
19. Чумаченко Н.Г. Рынок и экономическая работа на предприятиях: Препр. докл. / АН Украины, Институт экономики промышленности. – Донецк: – 1990. – С. 52;
20. Сорокина М.В. Менеджмент торгового предприятия: [Стратегия и тактика конкурент. борьбы. Орг. дизайн. Управление человеческими ресурсами. Эффективность труда менеджера] / М.В. Сорокина. – СПб.: Питер: Питер Принт, 2003. – 528с.