

## **Методические основы исследования содержания труда служащих на основе классификации видов их деятельности**

Давыдовский Ф.Н.  
Институт бизнеса и права, Санкт-Петербург

*Труд служащих любого ранга может быть описан с помощью выделенных классов операций по работе с информацией. Так как содержание труда служащих по своей форме представляет собой определенный процесс работы с информацией, то и классификация операций с информацией представляет собой классификацию видов деятельности служащих. Поскольку содержание деятельности служащих описывается только в виде типологии, то эта классификация является единственно возможной классификацией видов деятельности служащих. На основе этого подхода построена информационная модель основных организационных позиций служащих на предприятии.*

Ключевые слова: служащие, функция управления, организация управленческого труда.

В современной теории и практике рационализации деятельности предприятий одним из самых распространенных методов исследования и проектирования выступают классификации функций управления. Существует большое разнообразие подобных классификаций, но в то же время до сих пор отсутствует единая, общепринятая классификация. Прежде чем перейти к рассмотрению наиболее распространенных классификаций, необходимо задать те понятия, которые используются при их построении. Основным понятием выступает «функция управления».

Структура понятия функция (вне зависимости от того, в предмете какой науки оно рассматривается) характеризуется наличием трех основных параметров: /1/ объект, для которого определяются функции; /2/ изменения состояния объекта; /3/ другой объект, с которым первый взаимодействует. Различные определения понятия функция основаны на способах задания второго и третьего параметров.

В науке организации и управления проблема выделения объекта решается относительно просто: существует два вида объектов - управляющий и управляемый. Однако в рамках науки управления рассматривается только управляющий объект, для которого определяются функции управления, а управляемый объект учитывается лишь как средство реализации функций управления. То есть в рамках науки управления понятие функции применяется в отношении деятельности по управлению и представляет собой результат разделения труда в этой сфере. Необходимо заметить, однако, что такое разделение на два объекта в рамках науки управления не является однозначным. Методологически неверно считать, что деление на субъект и объект управления носит абсолютный характер. Это связано с тем, что эти категории - гносеологические, а не онтологические, а потому имеют относительный характер, их содержание зависит от целей и задач исследования, принятой концепции, проверяемых гипотез и т.д. Отсюда следует, во-первых, что субъект управления (предприятия) может выступать в качестве объекта управления для вышестоящей организации, а объект управления может выступать в качестве субъекта своей деятельности, т.е. чисто субъектных и чисто объектных позиций не существует; во-вторых, субъект управления не является одномерным образованием - он представляет собой составной субъект (это замечание относится и к объекту управления).

При характеристике понятия «функция управления» наиболее часто указываются такие ее признаки как объективность, составная часть управленческой деятельности, обособленность, самостоятельность и пр. При использовании данного понятия необходимо различать сущность и содержание управления. Сущность управления не зависит от какой бы то ни было его формы (отраслевое, управление предприятием, цехом), т.е. управление по составу функций представляет собой универсальное общественное явление. Но вместе с тем управление всегда конкретно. Это определяется

объектом управления, в зависимости от которого его функции наполняются определенным содержанием.

Цель выступает объективным ограничением и является внешнезаданной. Для реализации цели предприятие формулирует комплекс задач. Реализация задач осуществляется как в пространстве собственно производственной деятельности (результаты которой и представляют в конечном счете опредмеченную цель предприятия), так и в пространстве управленческой деятельности, обеспечивающей необходимые условия для достижения производственной деятельностью цели предприятия.

Реализация же конкретных функций управления (и функций предприятия) может осуществляться как одним подразделением, так и несколькими подразделениями. Объем работ, требующийся для выполнения определенной функции, их значение с точки зрения общих задач предприятия, степень повторяемости - все это играет важную роль при определении организационных рамок, в которых будет осуществляться определенная функция, то есть будет ли ею заниматься один особый отдел структуры, несколько отделов, или же вместе с другими подобными функциями она будет объектом работы одного отдела. Таким образом, в рамках структурных подразделений находится комплекс взаимосвязанных видов деятельности, направленный на реализацию задач предприятия. Критерием различия функций структурных подразделений является возможность формирования цели, для реализации которой достаточна данная совокупность действий. Функция по отношению к деятельности есть более узкое понятие. Функция должна отождествляться только с одним из элементов деятельности, а именно с целью деятельности. Функции структурных подразделений дают представление о сферах деятельности, они существуют не как абстракция, а как целенаправленная деятельность конкретного подразделения по выполнению стоящих перед ним задач.

Конкретной реализацией деятельности по управлению занимается

персонал, входящий в состав структурных подразделений, т.е. функции подразделений распределяются между определенными должностными позициями. В принципе, мы придерживаемся данного подхода к расчленению функций структурных подразделений. Необходимо лишь заметить, что использование термина «функция» по отношению к служащим считаем не точным - в данном случае правильнее говорить об обязанностях данной категории работников.

Зафиксировав представление о ключевом понятии метода классификации, рассмотрим теперь наиболее распространенные классификации функций управления. То обстоятельство, что управление само является сложной функцией, состоящей из множества составляющих, имеющих между собой определенную связь, отмечалось уже Ф. У. Тейлором и А. Файолем. Именно А. Файолем была дана одна из первых функциональных схем системы управления, которая показывала состав и взаимосвязь функций управления. Основным недостатком большинства классификаций функций управления является отсутствие зафиксированных оснований классификации, что приводит к смешению характеристик объекта управления и собственно деятельности по управлению предприятием. Этот недостаток характерен и для классификации А. Файоля, присутствует он и в современных классификациях функций управления. Так, в классификации функций управления, разработанной Минтруда РФ, смешаны функции собственно предприятия как целостной системы, с функциями управления (не являются функциями управления материально-техническое снабжение, кооперирование и сбыт продукции, например, т.к. эта деятельность направлена на обслуживание обращения материальных ценностей, с тем самым - на подготовку и завершение производственного процесса; эта деятельность относится к функциям предприятия). Еще одним недостатком данной классификации является то, что в основу разделения функционального управления положен принцип фиксации существующей практики по-

строения организационных структур предприятий. Механическое отнесение к функциям управления деятельности, осуществляемой в пределах блока управления, не является правомерным (данная классификация включает 15 функций управления: административное и общее руководство; техническая подготовка производства и техническое руководство; стандартизация и нормализация продукции, техпроцессов и др. элементов производства; совершенствование организации производства и управления; организация труда и зарплаты; контроль качества продукции; оперативное управление производством; технико-экономическое планирование; бухгалтерский учет и финансовая деятельность; МТС, кооперирование и сбыт продукции; комплектование и подготовка кадров; охрана труда и техника безопасности; общее делопроизводство; руководство хозяйственным обслуживанием).

Отсутствие зафиксированного основания классификации привело к тому, что в ней разделение деятельности по управлению производится с учетом различных, не связанных между собой характеристик. Так, разделение линейного и функционального руководства, как отмечалось, основывается на способах построения структур управления, а выделение оперативного управления - уже на временном факторе. На основе изложенного можно сделать вывод, что данную классификацию нельзя признать удачной. Для классификации функций управления, предложенной еще 40 лет назад, несмотря на введенные основания классификации, характерно наличие вышеуказанных недостатков (смещение оснований классификации, отождествление функций управления с функциями структурных подразделений и т.д.). Общее управление: административное распоряжение трудовыми, материальными, денежными ресурсами; технико-экономическое планирование и анализ; оперативное управление производством; финансовая деятельность и бухгалтерский учет. Специализированное управление: научно-технической подготовкой, организацией и обслу-

живанием производства, включая контроль качества продукции; организацией труда (включая охрану труда и технику безопасности); комплектованием, подготовкой и переподготовкой кадров; энергетическими службами, транспортом; материально-техническим снабжением, кооперированием и сбытом внепроизводственной деятельностью предприятия, в том числе и капитальным строительством. Техническое обслуживание управления (общего и специализированного): делопроизводство, связь, хозяйственное обслуживание.

Существует достаточно много вариантов классификации функций управления, но все они, в той или иной мере, обладают недостатками. Использование таких классификаций может привести к искаженному представлению об объекте исследования, трансформации его из реально существующего объекта в искусственно созданный объект с совершенно иными свойствами.

Как видно, единого подхода к вопросу о построении классификации функций управления до сих пор нет. В связи с этим резонной представляется мысль о том, что нельзя придавать слишком большое значение классификации функций. Они представляют удобную основу для выводов при условии выполнения специального исследования различных видов деятельности, действительно необходимых предприятию, исходя из его профиля и стоящих перед ним задач.

По отношению же к классификациям функций управления, в частности, следует заметить, что при всей значимости этого метода, приложение его к исследованию и проектированию организации труда служащих не дает ожидаемых результатов, что связано с рядом причин. Во-первых, классификация функций управления ориентирована на исследование общих проблем управления, а не индивидуальной деятельности работников; во-вторых, основное понятие этих классификаций – «функция управления» - представляет собой предельно абстрактное понятие и не содержит в себе

четкого представления о реальной деятельности работников предприятия. Кроме того, в содержание функций управления не вкладывается процессуальный смысл, в то время как для решения вопросов организации труда служащих важным является описание именно процесса их труда. Функции же управления, фактически, описывают не пространство деятельности работников, а задачи.

Таким методическим средством, позволяющим исследовать и проектировать именно труд служащих, выступает классификация видов деятельности служащих. В основу такой классификации положено единство формы осуществления деятельности для всей категории служащих, в качестве которой выступает информация.

Становление управления как самостоятельного вида общественной деятельности неизбежно привлекло внимание исследователей к проблеме информации в управлении. Это связано с тем обстоятельством, что управление как элемент деятельности существовало всегда, но пока оно не было отделено от собственно предметной деятельности, не вставал вопрос о форме его существования. Выделение управления из его контекста деятельности предприятия привело к появлению новой формы общественной деятельности - информационной, носителями которой и являются служащие.

Несмотря на то, что роль информации в управлении отмечается большинством исследователей, ее место определяется не однозначно. Под основным ее назначением общепринято понимать то, что она является своеобразным «вспомогательным производством» процесса управления, которое должно обеспечить достаточное количество «сырья» для управления материальными процессами. На наш взгляд, это очень узкое толкование роли и места информации. Более правильной представляется, что и в деятельности по управлению, как и в любом трудовой процессе, существуют предметы труда, средства труда и сам труд. Это означает, что

структура любого акта деятельности состоит из трех составляющих. В случае деятельности по управлению предметом труда являются различные виды информации, отражающие определенное направление воздействия на управляемый объект. Средствами труда является разного рода средства вычислительной и организационно техники.

Любое предприятие можно рассматривать в двух планах. Один из них отображает реальное осуществление производственной деятельности, дающей на выходе определенный материальный продукт, другой - внеинформационный - представляет собой отображение, как правило, в документной форме, протекания этого процесса. Так как предприятия функционируют в рамках определенной социальной системы, то они испытывают на себе определенное воздействие со стороны этой среды. Для нормального функционирования предприятия недостаточно иметь только необходимое количество материальных и трудовых ресурсов, нужно - обладать и достаточным информационным потенциалом.

По источникам образования информация на предприятии существует в трех формах: /1/ информация из высших звеньев управления; /2/ информация о среде предприятия/ о поставщиках, потребителях и т.д./; /3/ информация о внутреннем состоянии предприятия.

Первая и вторая формы характеризуют влияние внешней среды на деятельность предприятия. К первой форме относятся планы, контрольные цифры, общегосударственные нормы, предписания, ценники и т.д., т.е. это директивная информация, содержащая основные задачи предприятия и способы их достижения. Ко второй форме относится информация о требованиях потребителей продукции, транспортных организаций, об обучении кадров, научная информация и т.д. К третьей форме относятся информация о состоянии ресурсов предприятия, ходе его функционирования, а также результатах производственной деятельности - выпуск готовой продукции, ее качество, затраты трудовых, материальных и финансовых ресурсов и

т.д.

По назначению (отражению происходящих на предприятии процессов) информация подразделяется на нормативно-справочную, распорядительную (в том числе плановую), отчетную (в том числе учетную и контрольную), по характеру отражения деятельности работников предприятия информация подразделяется на организационно-управленческую и производственную. К организационно-управленческой информации относятся уставы, положения, правила внутреннего распорядка, штатные расписания, приемо-сдаточные акты при смене руководителей предприятия, приказы, распоряжения, инструкции, указания. К производственной информации относится информация, соответствующая основным функциям предприятия, т.е. проектно-конструкторская и технологическая документация, документация по технико-экономическому планированию, бухгалтерская, финансовая, кадровая документация и т.д.

Несмотря на то, что на предприятии существуют различные системы документации и содержащаяся в них информация очень разнородна, содержание самого процесса работы с информацией одинаково для всех ее разновидностей. Это дает возможность ставить проблему классификации видов информационной деятельности. Попытки разработать такую классификацию довольно многочисленны. Например, по отношению к документированной информации, которая представляет собой основной вид информации на современном предприятии, выделяют следующие операции по ее созданию и использованию: прием, регистрация документов, распределение по структурным подразделениям; рассмотрение документов; отправка документов по адресатам; согласование и подписание документа; подготовка к отправке документа; отправка.

Эти и им подобные классификации основаны на чисто формальных, внешних признаках информационной деятельности, в них действия над информацией отождествляются с действиями над носителями ин-

формации, поэтому данные классификации не могут быть использованы для проектирования труда служащих. Определенные шаги в устранении этого недостатка является необходимость выделения, как минимум, десяти классов операций инженерно-управленческого труда:

Класс 1. Организационные и административные вопросы.

Класс 2. Письменные и графические работы.

Класс 3. Копирование и размножение документации.

Класс 4. Обработка корреспонденции.

Класс 5. Хранение и группировка документов.

Класс 6. Передача информации.

Класс 7. Восприятие и фиксация первичной информации.

Класс 8. Преобразование информации.

Класс 9. Вычислительные операции.

Класс 10. Логические и аналитические операции.

Как видно из приведенного перечня, девять классов операций из десяти представляют собой стадии работы с информацией, а в классе 1 эти стадии с необходимостью предполагаются.

Предлагаемая нами классификация операций с информацией состоит из четырех классов:

1. Получение и регистрация информации

а) из документов; б) из других источников.

2. Передача информации.

3. Переработка информации

а) по утвержденному алгоритму; б) по неутвержденному алгоритму,

4. Выработка алгоритма информационной работы,

а) по поводу получения, регистрации и передачи информации;

б) по поводу переработки информации.

Определенным доказательством обоснованности предлагаемой классификации могут служить данные о распределении затрат труда служащих по отдельным видам деятельности. В экономической литературе существуют следующие данные о распределении затрат управленческого труда.

Для того чтобы доказать, во-первых, что содержанием труда служащих на предприятии выступает работа с информацией и, во-вторых, обоснованность предлагаемой классификации, был проведен анализ затрат труда служащих. Объектом анализа выступал труд служащих двух категорий - руководителей и специалистов. Анализ проводился на двенадцати производственных предприятиях Министерства энергетики методом фотографии рабочего времени. Общее число обследованных - 178 человек. Распределение обследованных служащих по различным категориям характеризуется следующими данными:

1 группа - директора предприятий, начальники и заместители (18 чел.).

2 группа - начальники цехов, начальники участков, мастера (56 чел.).

3 группа - начальники плановых отделов, отделов труда и заработной платы, производственно-технических отделов, главные инженеры (47 чел.).

4 группа – нормировщики, бухгалтера, плановики (57 чел.).

Таблица 1

Затраты управленческого труда по отдельным видам управленческих работ

в % к итогу

Виды управленческих работ	Затраты управленческого труда
Получение информации	30-40
Аналитическая и вычислительная	20-40

работа	
Передача и хранение информации	10-20

Кроме этого был проведен анализ затрат рабочего времени служащих на одном из предприятий. Анализ проводился методом фотографии рабочего времени.

Обобщенные данные проведенного анализа представлены в табл.1. Из таблицы 1 видно, что деятельность по управлению представляет собой работу с информацией. Разница состоит лишь в том, что для различных категорий служащих распределение информационных операций различно: для линейных руководителей высшего ранга и функциональных руководителей основным направлением их деятельности является выработка алгоритма работы с информацией (соответственно 40% и 34%). Данные о распределении затрат труда служащих по реализации данной операции с информации представлены в табл. 2.

Для линейных руководителей более низкого ранга и специалистов основным направлением их деятельности (в информационной форме) выступает получение и регистрация информации (36% и 34% соответственно). Изменение затрат времени на выполнение данных операций различается не только по категориям служащих, но и по способам осуществления данной деятельности.

Из таблицы 3 видно, что для второй и третьей обследуемых групп служащих основным является получение и регистрация информации из документов, а для первой и четвертой групп данный способ является достаточно значимым. Группа работ «Переработка информации» в большей степени, чем другие характеризует отличия в деятельности различных категорий служащих. Данные о затратах времени служащих на выполнение этой операции представлены в табл.4. Из таблицы 4 видно, что для высшего линейного руководства, функциональных руководителей и специали-

стов преобладающим способом переработки информации является работа по неутвержденному порядку, что соответствует специфике деятельности этих категорий работников.

Для линейных руководителей среднего и нижнего ранга преобладающим является работа по утвержденному алгоритму.

Таблица 2

Распределение затрат управленческого труда по выполнению операций «Определение порядка информационной работы» и «Получение и регистрация информации», % рабочего времени.

Выделенные группы	Определение порядка информационной работы		Получение и регистрация информации	
	Получение и передача информации	Переработка и хранение информации	Из документов	Из других источников
Высшие линейные руководители	30	14	12	14
Функциональные руководители	23	15	21	11
Линейные руководители среднего и низового звена	13	6	24	16
Специалисты	18	11	17	21

Таблица 3

Распределение затрат управленческого труда по выполнению операции  
«Переработка информации», % рабочего времени

Выделенные группы	Определение порядка информационной работы	
	По утвержденному порядку	По неутвержденному порядку
Высшие линейные руководители	6	25
Функциональные руководители	9	19
Линейные руководители среднего и низового звена	18	14
Специалисты	11	17

Таблица 4

Информационно-аналитическая модель основных организационных позиций

Информационные операции	Технические исполнители	Специалисты	Руководители
1. Получение и регистрация информации			
1.1. Из документов	+	+	+
1.2. Из других источников	+	-	+
2. Передача информации	+	-	+
3. Переработка информации			
3.1. По утвержденному порядку	+	+	+

рядку 3.2. По неутвер- жденному по- рядку	-	+	+
4. Определение порядка инфор- мационной ра- боты			
4.1. По поводу получения и ре- гистрации ин- формации	-	+	+
4.2. По поводу передачи ин- формации	-	+	+
4.3. По поводу переработки ин- формации	-	+	-

На основе вышеизложенного построена проектная информационная модель основных организационных позиций служащих на предприятии.

Выделенные виды деятельности описывают пространство деятельности всех категорий служащих на предприятии. При этом в каждом классе деятельность служащих различается уже только по содержательному наполнению. Это обстоятельство позволяет использовать данную классификацию, во-первых, как специальное аналитическое средство при исследовании содержания труда служащих в процессе оргпроектирования и, во-вторых, как средство проверки полученных при организационном проектировании содержательных решений на их практическую реализуемость.

Выводы.

Проведенный анализ подтвердил правильность гипотезы о том, что труд служащих любого ранга может быть описан с помощью выделенных четырех классов операций с информацией. Отсюда можно сделать вывод,

что поскольку содержание труда служащих по своей форме представляет собой определенный процесс работы с информацией, постольку и классификация операций с информацией представляет собой классификацию видов деятельности служащих. Поскольку выше было показано, содержание деятельности служащих описывается только в виде типологии, то эта классификация является единственно возможной классификацией видов деятельности служащих.

### **Библиографический список**

1. Архипова Н.И. Регламентация и нормирование труда служащих государственных учреждений: Учеб. пособие по специальному курсу. М., 1983.
2. Гибсон Дж. П. и др. Организация: Поведение. Структура. Процессы. М.: ИНФРА-М, 2000.
3. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент. Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. Учебное пособие. М.: Дело, 1999.
4. Организационное проектирование: Учебник/В.С. Баринов – М.: ИНФРА-М, 2005.
5. Организация управленческого труда/ Л.Н. Зудина – М., 1997.
6. Организационное проектирование систем управления: Учебное пособие/ В.С.Соловьев – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002.

Davidovsky F.N.