Интернет-журнал «Отходы и ресурсы» / Russian journal of resources, conservation and recycling <https://resources.today>
2017, Том 4, №2 / 2017, Vol 4, No 2 <https://resources.today/issues/vol4-no2.html>

URL статьи: <https://resources.today/PDF/09RRO217.pdf>

DOI: 10.15862/09RRO217 (<http://dx.doi.org/10.15862/09RRO217>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Мохов А.И., Графова Е.В., Саруль Е.А. Информационно-коммуникативный ресурс для управления персоналом в саморегулируемой организации и предприятиях, ее членах // Отходы и ресурсы, 2017 №2, <https://resources.today/PDF/09RRO217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/09RRO217

For citation:

Mokhov A.I., Grafova E.V., Sarul E.A. (2017). Information and communication resource for management personnel in self-regulatory organizations and enterprises that are its members. *Russian journal of resources, conservation and recycling*, [online] 2(4). Available at: <https://resources.today/PDF/09RRO217.pdf> (in Russian). DOI: 10.15862/09RRO217

УДК 334.7

Мохов Андрей Игоревич

Некоммерческое партнерство «Энергоэффект», Россия, Москва
Президент
Доктор технических наук, профессор
E-mail: anmokhov@mail.ru

Графова Елена Владимировна¹

ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», Россия, Тольятти
Бакалавр
E-mail: grafowa@rambler.ru

Саруль Екатерина Алексеевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», Россия, Москва
Магистр
E-mail: ekateriabaskova@gmail.ru

Информационно-коммуникативный ресурс для управления персоналом в саморегулируемой организации и предприятиях, ее членах

Аннотация. В саморегулируемой организации (СРО) формируются два канала коммуникации руководства и членов организации. Официальный канал создается потоком документов, обеспечивающим функционирование организации по прямому назначению СРО, как организационного механизма постоянного улучшения деятельности предприятий – её членов, согласно принятым в этой организации нормам качества. Неофициальный канал – создается потоком информации, сопровождающим деятельность организации как организационного механизма постоянного повышения экономической эффективности предприятий в части их конкурентоспособности. В последнем случае будет задействована основа СРО – некоммерческое партнерство, которое для «своих» предприятий может функционировать и как центр коммуникаций, как проектный офис, как головная организация корпорации и др. Некоммерческое партнерство интегрирует данные о функциональных возможностях предприятий-членов СРО. Данные, собранные в базы, становятся основой для расширения собственных возможностей СРО по оптимизации затрат на выполнение работ

¹ Социальная сеть: <https://facebook.com/a.grafowa>

персоналом предприятий – членов СРО. Кроме того, анализ данных о компетенциях специалистов каждого предприятия, позволяет руководству СРО формировать творческие коллективы из работников всех предприятий-членов СРО. Сформированные коллективы способны решать задачи, какие неспособны решить специалисты только одного предприятия. Для формирования коллективов специалистов применяют информационные системы как самой СРО, так и информационное обеспечение предприятий-членов СРО. Информационные системы СРО находят и фиксируют задачи, актуальные и приоритетные для развития предприятий-членов СРО. Эти системы планируют так же повышение квалификации работников предприятий для приобретения ими дополнительных компетенций, необходимых для решения задач, ранее не решаемых этими предприятиями. Тем самым, СРО осуществляет управление персоналом предприятий-членов СРО на основе формируемого и хранимого информационного ресурса о работниках предприятий. При этом организация реализует принципы саморегулирования.

Ключевые слова: базы данных; данные; информационное обеспечение; информационный ресурс; компетенции; некоммерческое партнерство; персонал; решение задач; саморегулирование; СРО; управление персоналом

Саморегулирование – это самостоятельное установление физическими и (или) юридическими лицами правил для той или иной сферы общественных отношений. Для того, чтобы зафиксировать такие правила в нормах деятельности организации, между участниками общественных отношений должна быть налажена коммуникация и существовать информационный обмен. При этом организатором коммуникационного и информационного обмена выступает некоммерческое партнерство, обеспечивающее их соответствующими средствами. Согласно [1], информационная функция занимает особое место среди функций саморегулируемых организаций, поскольку СРО:

- осуществляет анализ деятельности своих членов на основании информации, предоставляемой ими в саморегулируемую организацию в форме отчетов в порядке, установленном уставом саморегулируемой организации или иным документом, утвержденными решением общего собрания членов саморегулируемой организации;
- обеспечивает информационную открытость деятельности своих членов, публикует информацию об этой деятельности в порядке, установленном настоящим Федеральными законами и внутренними документами саморегулируемой организации.

В свою очередь, приведенные функции обеспечивают реализацию еще одной функции СРО, которая организует профессиональное обучение, аттестацию работников членов саморегулируемой организации или сертификацию произведенных членами саморегулируемой организации товаров (работ, услуг), если иное не установлено федеральными законами. Тем самым, на основе проведенного анализа функционирования предприятий – членов СРО руководством СРО делаются выводы и принимаются решения по повышению уровня квалификации работников. Такое управляющее воздействие СРО по отношению к предприятиям-членам является обратной связью и характеризует СРО как саморегулирующую систему.

Взаимоотношения, возникающие между руководством СРО и ее членами, были рассмотрены в работе [1]. Как будет показано далее, эти отношения в полной мере могут быть представлены процессами взаимообмена информационными ресурсами каждой из сторон с опорой на информационное и коммуникационное обеспечения. Причем, руководство СРО, как

владеющее информацией о всех своих членах, т. е. имеющее большие возможности в информировании, получает в статус информационного лидера.

На рисунке 1 представлена модель организации каналов обмена информационным ресурсом между СРО и предприятием-членом СРО. Как показывает анализ практики обмена информацией между саморегулируемой организацией (СРО) и предприятиями – её членами, такой взаимообмен осуществляется по двум каналам: внешнему официальному каналу и внутреннему каналу – неофициальному.

Официальный канал обозначен на рисунке сплошными линиями, а неофициальный канал – пунктирными линиями. Рассмотрим функционирование официального канала обмена информационным ресурсом. Информационный ресурс, передаваемый по официальному каналу, традиционно представлен в документальной форме, которая осуществляют «...в порядке, установленном настоящим Федеральными законами и внутренними документами саморегулируемой организации»². Сплошная линия от предприятия к СРО – поток выше упомянутых отчетов о проделанной работе (функционировании) предприятия по нормам и правилам СРО. А сплошная линия от СРО к предприятию – это поток корректирующих и подтверждающих документов (в том числе, допуск к работам), устанавливающих соответствие проделанных и будущих работ нормам и правилам СРО. В состав этих документов входит и допуск к работам, выдаваемый СРО своим предприятиям-членам организации. Проводимый по официальному каналу взаимообмен информационным ресурсом можно определить как обеспечивающий функционирование участников такого взаимодействия.

Рисунок 1. Каналы обмена информационным ресурсом между СРО и предприятием-членом СРО (составлено авторами)

Организационное переустройство функционирования предприятий в составе НП происходит на основе функционирования модели, приведенной на рисунке 2³.

² Федеральный закон от 1 декабря 2007 года № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях».

³ Структура примененной модели взята из работы [2].

Рисунок 2. Модель реализации проекта успешной СРО (составлено авторами)

В верхней части рисунка 2 представлены предприятия, вступающие в члены СРО, обозначены фигурой 1...n. Увеличение количества членов СРО становится показателем успешности СРО, поскольку растет сумма собираемых членских взносов, повышается авторитет СРО, чем больше членов в СРО, тем больше желающих вступить в СРО. Управление коммуникациями членов СРО позволяет решать производственные задачи и делиться опытом таких решений, как показано на рисунке 3. Важным направлением такого управления представляется мониторинг соответствия норм деятельности предприятий-членов СРО и их коммуникации нормам корпоративной культуры СРО.

Рисунок 3. Управление коммуникациями предприятий-членов СРО (составлено авторами)

Для реализации такого управления требуется в составе информационно-технического обеспечения систем управления персоналом организации и предприятий, в нее входящих, создать базы данных актуальных задач, типовых решений этих задач и базу данных по компетенциям персонала.

Анализ приведенной на рисунке 3 модели показывает, что при решении набора задач, стоящих перед организацией и предприятиями в нее входящими, что она является частным случаем модели организационного дизайна «Звезда»⁴, приведенной на рисунке 4. Такое обобщение позволяет определить, что целью управления коммуникациями в СРО (с точки зрения необходимости и достаточности требуемых компетенций участников решения задач) является подбор команды из состава персонала организации и предприятий. Этот тезис позволяет перейти к рассмотрению функционирования неофициального канала обмена

⁴ <https://www.google.ru/search>.

информационным ресурсом. Информационный ресурс, передаваемый по неофициальному каналу, традиционно представлен в форме данных, взаимнообмен которыми сопровождает функционирование участников такого взаимнообмена. Пунктирная линия от предприятия к СРО – это поток данных о задачах, решаемых предприятием с привлечением дополнительных видов деятельности, приведенных в Уставе предприятия, и не подлежащих соответствию нормам и правилам, принятым в СРО. А пунктирная линия от СРО к предприятию – это поток данных об актуальных для предприятия и СРО задачах, не решаемых способами, подлежащими соответствию нормам и правилам, принятым в СРО.

Рисунок 4. Модель организационного дизайна «Звезда» (составлено авторами)

При этом будет задействована основа СРО – некоммерческое партнерство, которое для «своих» предприятий может функционировать и как центр коммуникаций, как проектный офис, как головная организация и др.

Такой подход к функционированию СРО позволят более полно включить предприятия-члены некоммерческого партнерства в работы, результаты выполнения которых позволят решить для этих предприятий проблему конкурентоспособности. При этом будет задействован «коллективный» ресурс всех предприятий, входящих в некоммерческое партнерство, включая ресурс его руководства. На рисунке 5 представлена модель реализации успешной СРО как некоммерческого партнерства (НП).

Рисунок 5. Модель реализации проекта успешной СРО как НП (составлено авторами)

Поясним механизм функционирования приведенной модели. Распишем участие каждого предприятия в реализации проекта, результатом которого будет являться преобразование

«некоммерческого партнерства (НП) в «успешное НП». Такая, более полная модель приведена на рисунке 6.

Рисунок 6. Полная модель реализации успешного НП (составлено авторами)

Механизм функционирования приведенной модели следующий. У каждого предприятия-члена НП есть свои собственные проекты успешного развития предприятия. По отношению к проектам других предприятий-членов НП каждый из участников НП, в том числе и руководство НП, может находиться в трех позициях: – поддержать «чужой» проект; – быть безразличным и не участвовать в реализации «чужого» проекта; – противодействовать «чужому» проекту.

Предполагаем, что за ресурсную поддержку «чужого» проекта (показано на рисунке 6 стрелками на основе пунктирной линии) участник НП может получить поддержку «своего» проекта. Такой подход позволяет выстроить проект, объединяющий цели каждого участника, а также сформировать общую стратегию достижения этой цели. Это, в свою очередь, позволяет интегрировать ресурсы для достижения собственных целей каждым участником, как показано на рисунке стрелками. При этом ресурс для достижения целей складывается из собственных ресурсов и ресурсов поддерживающих проект участников. Эти ресурсы обозначены на рисунке 6 стрелками на основе пунктирной линии.

Заметим, что при объединении официального и неофициального каналов обмена информационным ресурсом между СРО и предприятием-членом СРО формируем для СРО матричную организационную структуру, что иллюстрирует модель, приведенная на рисунке 7.

Действительно, представленная на рисунке структура представляет собой комбинацию из линейной (предприятия – члены СРО) и программно-целевой (организация НП) структур. Причем, при функционировании НП обеспечивающее (организующее) воздействие направлено на выполнение определенной целевой задачи, в решении которой участвуют все предприятия – члены некоммерческого партнерства своими ресурсами. Вся совокупность работ организации и предприятий, входящих в ее состав, ориентирована на интеграцию всех видов их уставной деятельности, для достижения ими конечной цели каждого из предприятий организации.

Рисунок 7. Матричная организационная структура объединения предприятий в структуру НП и СРО (составлено авторами)

Как известно, достоинствами матричной организационной структуры являются⁵:

- интеграция различных видов деятельности компании в рамках реализуемых проектов, программ (в нашем случае – организационной деятельности НП и производственной деятельности предприятий-членов НП (СРО));
- получение высококачественных результатов по большому количеству проектов, программ, продуктов;
- значительная активизация деятельности руководителей и работников управленческого аппарата (в нашем случае – руководителей НП и предприятий-членов НП (СРО) в результате формирования проектных (программных) команд, активно взаимодействующих между предприятиями, усиление взаимосвязи между ними;
- вовлечение руководителей всех уровней и специалистов в сферу активной творческой деятельности по реализации организационных проектов и, прежде всего, по ускоренному техническому совершенствованию производства;
- сокращение нагрузки на руководителей НП путем передачи полномочий принятия решений на уровень руководителей предприятий при сохранении единства координации и контроля за ключевыми решениями на высшем уровне;

⁵ http://studopedia.ru/10_251174_matrichnie-organizatsionnie-strukturi.html.

- усиление личной ответственности конкретного руководителя как за проект (программу) в целом, так и за его элементы;
- достижение большей гибкости и скоординированности работ, чем в линейно-функциональных и дивизиональных организационных структурах управления, т. е. лучшее и более быстрое реагирование матричной структуры на изменение внешней среды;
- преодоление внутриорганизационных барьеров, не мешая при этом развитию функциональной специализации.

Для успешного функционирования такой структуры необходим информационно-коммуникативный ресурс для управления персоналом в саморегулируемой организации и предприятиях, ее членах. Такой ресурс может быть реализован созданием информационного обеспечения и коммуникативного сопровождения деятельности СРО. Информационное обеспечение предлагается сформировать в форме общих баз данных системы управления персоналом СРО. А коммуникативное обеспечение (сопровождение) в форме системы мониторинга коммуникаций НП. На рисунке 8 приведена модель формирования обобщенной базы данных компетенций руководства СРО и персонала предприятий-членов СРО. Создание такой базы данных, в том числе ее составление, ведение и актуализация, ориентировано на повышение качества работ, проводимых предприятиями-членами СРО, что реализует миссию СРО как организатора принципа саморегулирования. На большом объеме информации, представленной в базе данных компетенций руководства СРО и персонала предприятий-членов СРО, можно решать различные задачи по развитию организации и предприятий, входящих в нее в качестве членов. Это может быть: оптимизация бизнес-планов проектов организации и предприятий, составление планов обучения и повышения квалификации персонала, др. Включение баз данных предприятий – членов СРО в состав общей базы СРО позволит получить синергетический эффект в деятельности организации. Если развить эту базу данных, введя в нее данные о компетенциях сотрудников и опыте их работы, подтверждающие заявленные компетенции, то у СРО возникает возможность кооперировать работников в группы, ориентированные на решение задач СРО. Заметим, что гармоничное сочетание компетенций участников, требуемых для решения имеющихся задач, с параметрами поставленных задач является определяющим критерием устойчивости функционирования организации и предприятий, входящих в ее состав. Коммуникативный ресурс НП реализуется за счет коммуникативного сопровождения договоренностей предприятий-членов партнерства системой мониторинга коммуникаций НП. Имеющиеся договоренности между предприятиями-членами НП могут гибко меняться при изменении внешней среды предприятий и изменении конкуренции на рынке их продукции. Отслеживать нестабильность, а, точнее неустойчивость, функционирования, призваны системы мониторинга управляющих решений (СМУР) в НП и предприятиях-членах НП. Модель системы мониторинга коммуникаций (СМК) НП и предприятий – членов НП по результатам работы систем мониторинга управленческих решений (СМУР) НП и предприятий – членов НП приведена на рисунке 9.

Рисунок 8. Модель формирования обобщенной базы данных компетенций руководства СРО и персонала предприятий-членов СРО (составлено авторами)

Рисунок 9. Модель системы мониторинга коммуникаций (СМК) НП и предприятий – членов НП по результатам работы систем мониторинга управленческих решений (СМУР) НП и предприятий – членов НП (составлено авторами)

По аналогии с японскими «кружками качества»⁶ такие системы можно назвать «кружками конкурентоспособности». Результаты мониторинга таких систем становятся основой для мониторинга коммуникаций между предприятиями-членами НП, задействованными в общем решении задач НП. Такой вторичный мониторинг осуществляет система мониторинга коммуникаций (СМК) НП. Этот мониторинг призван отслеживать все нарушения договоренностей между предприятиями, а система мониторинга должна анализировать ситуацию, в которой возникла несогласованность во взаимодействии предприятий и вырабатывать условия компенсации утраченного ресурса предприятием, виновным в нарушении договоренностей, пострадавшему предприятию. В СРО таким мониторингом занимается третейский суд. Однако в ситуации выполнения работ в статусе членов НП, когда в проведении работ участвуют представители разных предприятий, вносит существенные изменения в требования к проведению мониторинга и параметрам предприятий, по которым проводится анализ. На рисунке 10 приведена полная модель мониторинга коммуникаций НП и предприятий – членов НП.

Рисунок 10. Полная модель мониторинга коммуникаций НП и предприятий – членов НП (составлено авторами)

Мониторинг коммуникаций формирует в НП специфическую информационно-интеллектуальную среду, обеспечивающую конкурентоспособность его предприятий-членов НП на всех этапах жизненного цикла их продукции. Коммуникации становятся основой выработки общей стратегии НП и предприятий – членов НП. Важным представляется также косвенный эффект мониторинга, выражающийся созданием морально-психологического климата, способствующего устойчивости деятельности предприятий-членов НП, активизации их деятельности с расчетом на возможности предприятий-партнеров, предприятия становятся более конкурентоспособными.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мохова Л.А., Саруль Е.А., Бойкова И.В. Организационные ресурсы саморегулируемой организации // Интернет-журнал «Отходы и ресурсы» Том 4, №1 (2017) <http://resources.today/PDF/05RRO117.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/05RRO117.
2. Мохов А.И., Латышев Г.В., Латышев К.В. Система автоматизированного самопереустройства зданий и их автоматизированных систем // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/145TVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/145TVN216.

⁶ [gualite.eup.ru > MATERIAL/krujki.htm](http://gualite.eup.ru/MATERIAL/krujki.htm).

Mokhov Andrey Igorevich

Non-commercial partnership «EnergoEffect», Russia, Moscow
E-mail: anmokhov@mail.ru

Grafova Elena Vladimirovna

Togliatti state university, Russia, Togliatti
E-mail: grafowa@rambler.ru

Sarul Ekaterina Alekseevna

State university for the humanities, Russia, Moscow
E-mail: ekateriabaskova@gmail.ru

Information and communication resource for management personnel in self-regulatory organizations and enterprises that are its members

Abstract. In samoreguliruemaya organizations (SRO) are formed two channels of communication leadership and members of the organization. The official channel is generated by the flow of documents ensuring the functioning of the organization according to the intended purpose of the SRO as an institutional mechanism for continuous improvement activities of companies – its members, according to the adopted in the organization quality standards. Informal channel creates a flow of information accompanying the activities of the organization as an organizational mechanism, continuously improve economic efficiency of enterprises in terms of their competitiveness. In the latter case will involve the basis of SRO non-commercial partnership, which for "their" enterprises may operate as a communication center as a project office, as the umbrella organization of the Corporation and others non-commercial partnership integrates data about the functional capabilities of the enterprises-members of SRO. The data collected in the database, are the basis for the expansion of their own capabilities SRO for optimizing the cost of performance of work by staff of companies – members SRO. In addition, the analysis of data on competencies of specialists each company, allows management of SRO to form creative teams of employees of all companies-members SRO. Formed teams able to solve the problem which unable to solve experts are only one company. For the formation of teams of specialists use of information systems as the SRO and information support of the enterprises-members of SRO. Information system SRO find and fix the problem, priorities for the development of enterprises-members of SRO. These systems plan the training of employees of the enterprises to acquire the additional competencies required for the solution of problems not previously faced by these enterprises. Thereby, the SRO manages the personnel of the enterprises-members of SRO on the basis of the generated and stored information resource about the employees. The organization implements the principles of self-regulation.

Keywords: database; data; information; information resource; competence; non-commercial partnership; personnel; problem solving; self-regulation; SROs; management of personnel

REFERENCES

1. Mokhova L.A., Sarul' E.A., Boykova I.V. (2017). Organizational resources of a self-regulating organization. *Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling*, [online] 1(4). Available at: <http://resources.today/PDF/05RRO117.pdf> (in Russian). DOI: 10.15862/05RRO117.
2. Mohov A.I., Latyshev G.V., Latyshev K.V. (2016). Computer-aided samopereustroystva buildings and their automated system. *Naukovedenie*, [online] 2(8). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/145TVN216.pdf> (in Russian). DOI: 10.15862/145TVN216.