

К объективации субъекта организованной деятельности как трудового ресурса, возобновляемого в ограничениях

В.Н. Жаринов
Московский институт государственного
и корпоративного управления
Уфа, Россия
e-mail: grafit-basis@yandex.ru

Аннотация¹

В докладе предлагается общий принцип моделирования ресурсов, обеспечивающий более объективную их оценку. Указывается на вопросы, требующие решения для построения конкретных моделей.

1. Введение

В [1] обсуждается сложившееся положение с моделированием трудовых ресурсов.

В данной статье предпринята попытка определить системно обоснованные положения, на основе которых затем дать общую архитектуру модели ресурсов.

2. Основные вопросы

2.1. О системе ресурсов

Определяющим фактором является ресурсообеспеченность исполнителей в организации. Интегрально определяемая в современных представлениях указанным в [1] качеством жизни.

Качество труда вполне определено зависит от интегрального качества жизни. Т.е. если участнику организация не возмещает затраты его ресурсов на занятость в данной организации целиком (включая преодоление негатива от процесса/результата труда), то невозможно полагать, что он будет продуцировать результат, мотивирующий (положительный) для качества жизни других участников, а также не продуцировать гигиенических (негативных) факторов.

Осознание этой закономерности началось сравнительно давно. Можно вспомнить хотя бы данные об информационной перегрузке в [2]i. Из современных источников также примеры в [3]. Но в современной системе отношений это отражается пока

слабо, примером чему может быть материал [4, Ч.1]². Строятся различные модели качества жизни, например, в [5].

В настоящее время разрабатываются подходы к определению условий качественного труда и предлагаются модели, в т. ч. в графическом представлении. Так, у Рябова в [6] модель КТЖ (как НКК-структура) по сути идет от представлений участника (и наблюдателя, его изучающего). Тогда как определить, какое возмещение по формам и объемам адекватно, можно по моделям, идущим от понимания природы участника как материально-информационной системы.

Возможным подходом представляется введение балансовой модели ресурсов. Ее базовым компонентом является модель единичного ресурса, представленная на рис.1. Реализация модели может пониматься как «ресурсопровод» от генератора к агенту-потребителю. При этом мультипликативные узлы трактуются как средства доступа к снабжению и распределения потребителям, а аддитивный узел – как измеритель обеспеченности данным ресурсом, данные которого участник использует для управления трудом.

Модель ресурсов в целом должна учитывать, что существует их взаимовлияние у данного субъекта при данных условиях, в т.ч. обеспеченность одним ресурсом может влиять на потребность в других. Т.о. можно использовать метафору «ресурсопроводной системы» с перекрестными связями между элементами. При этом часть ресурсов потребляется внутри участника на собственное воспроизводство.

Рациональный «потребительский» подход к этому состоит в том, что в некоторых случаях позволяет компенсировать нехватку данного ресурса (ресурсов) избытком другого (других). Но в других случаях, напротив, нехватка одних ресурсов подрывает возможности получения/использования других.

Труды Шестой всероссийской научной конференции "Информационные технологии интеллектуальной поддержки принятия решений", 28-31 мая, Уфа-Ставрополь, Россия, 2018

² Автор благодарит Веселовского А. за привлечение внимания к этому здесь: <http://oberspace.dyndns.org/index.php/topic,529.msg17641.html#msg17641> .

В то же время возможен и «парадоксальный» подход, допускающий, что нехватка одних ресурсов компенсируется... нехваткой (ограничением потребления) других. А также и другую крайность – избыток одних ресурсов компенсируется избытком же других (можно предположить, что это и происходит в т.н. «обществе потребления»)³.

Качество жизни характеризуется общим балансом по ресурсам, который можно представить образом «уравновешенного гомеостата». При этом на выходах должны присутствовать необходимые и достаточные ресурсы для достижения целей субъекта⁴.

При этом не обязательно, столкнувшись с «парадоксальным» случаем, полагать его ненаучным. Если оставаться на научных позициях, то, согласно ТИ, следует предполагать и в этом случае справедливость законов Кирхгофа для баланса. А «парадокс видимого небаланса» объяснять наличием в структуре источников/потребителей, не учитываемых текущей моделью.

Примером из физики можно напомнить некогда известное «чудо в Бабьегородском переулке» – обнаружение при испытаниях твердотельного кондиционера «лишней» тепловой энергии на выходе.

Одно из объяснений с позиций ненарушения закона сохранения энергии состояло в том, что кондиционер – это тепловой же насос, на функционирование которого расходуется энергия (теоретически нулевая в случае 100%-ного КПД, разумеется, недостижимого практически). И эта «функциональная» энергия при рациональном устройстве и принципе действия насоса должна также максимально передаваться на выход. А поскольку целевая и функциональная энергии в данном случае одной природы, то вторая и дает «добавку» в единый выходной поток, как бы нарушающую сохранение.

Примером из биологии можно взять подготовку материнского организма к воспроизводству потомства. Известно, что у женщины при беременности происходит усиленное накопление питательных веществ (прежде всего как подкожных жировых запасов); это эволюционно сформировавшийся механизм подготовки к поддержанию существования потомства в начальный период после родов, когда мать не может активно добывать себе средства к существованию.

Возможно, менее известно недавно установленное (см. [7]), что после родов у женщины происходит

³ Применимость его рассмотрена, в частности [Усов А.С. О познании, п. Модель иррационального познания]. URL: <https://yadi.sk/i/mKj09OLqiUkD> (пров.: 4.10.2013).

⁴ Можно предположить, что Усов показывает это на примере «очищения сознания» (там же).

перестройка аппарата мышления, повышающая ее умственные способности. Что вполне естественно, т.к. надо и образовывать потомство, и быть более изобретательной в добывании средств к существованию.

Эти примеры иллюстрируют, что потребности в ресурсах труда возмещаются (как часто говорят нынешние хозяйственники, «компенсируются») за счет источников как текущих, так и накопленных, как известных, так и неопределенных при текущем уровне знаний (но подразумеваемых).

Понимание, что за ресурсы входят в модель и каковы границы показателей расхода каждого для общего баланса, и должно определять адекватный «компенсационный пакет» за участие в организации; тем самым это понятие объективируется. Этот «пакет» зависит как от организационной роли (трудовой позиции), так и от индивидуальных особенностей участника. Можно говорить о балансе как аспекте состояния системы управления.

Принципиально, что баланс меняется в зависимости от условий существования организации. Поэтому и (само)управление должно их учитывать (на что указывается в [8]). При этом на неопределенности потребления следует предусматривать резерв возмещения, аналогично известным «коэффициентам запаса» в сопромате.

Тогда известное понятие «самореализации» тоже м.б. объективировано как максимально полное использование имеющихся ресурсов в выполняемой роли (наборе ролей). Причем субъект может сам переводить себя в состояние, обеспечивающее ресурсами для достижения целей при существующих условиях.

А понятие профессионализма тогда определимо в аспектах: исполнительском – как использование субъектом своих возможностей так, чтобы в заданной роли имеющимся инструментом получить максимальный вклад в качество жизни; творческом – как определение ролей и инструментов для себя/других так, чтобы в прогнозируемых условиях силами наличных по численности/возможностям субъектов достигать/удерживать заданное КЖ.

Заметим, что приближение к такому пониманию можно найти, в частности, в [9, п.1.1].

Следует также понимать, что требуемый от организации (отдельного участника) результат в общем случае не обязательно мотивирующий, поддерживающий качество жизни. В частности, это возможно, если система отношений воспроизводит балансный механизм между организациями и участниками как экстремальный, вырожденно-плановый («административно-командная», тотально-распределительная модель хозяйствования) либо вырожденно-рыночный («частно-инициативная», либеральная, тотально-состязательная модель). Но

необходимо определить соотношение этих моделей в структуре общественного управления. Требуется последовательное рассмотрение с системных позиций, в частности, теоретической гуманистики по [10, Т.2, Гл.13], естественной системологии по [11]. Попытки определить структуру управления обществом предпринимались, что отражено в [12]. Также были предложения по учету в теории управления позиции обучающего-исполнителя, хотя бы в [13]. Видимо, одна из наиболее разработанных концепций дана в [14, Рис. 8.3, 8.4, 8.12]. По некоторым оценкам, в иерархии управления с понижением уровня должна возрастать роль рыночного механизма и снижаться роль планового. Однако это все общие вопросы, лишь закладывающие основания для предмета данного материала.

2.2. О возможной модели ресурсов

Конкретно нас интересует графическое представление результатов моделирования ресурсов.

Модель ресурсов труда может быть представлена в виде иерархии схем состава (см. рис. 2).

Исходя из этого, конкретная деятельность моделируется декомпозицией по ресурсам труда, необходимым по ее назначению (для решения задачи, ради которой действовать). А нормирование должно учитывать конкретные условия, налагаемые обстановкой. И прежде всего – какой уровень возмещения «идеален» по условиям и каково содержание и действие факторов потерь, а далее – каковы источники адекватного возмещения.

Наглядно можно представить системирование трудовых ресурсов на основе данной модели следующим образом. Совокупный ресурс – это известный «бассейн с трубами» из школьной задачи по математике. При этом подающие трубы – проводники возмещения, связанные каждая с источниками (генорами) ресурса определенного типа в определенной (результатами взаимодействия со внешней средой) динамике объема. А отводящие трубы — проводники потребления, связанные каждая с получателями (агенорами) ресурса определенного типа в определенной (процессами интеллектуальной / физической активности при действии факторов среды) динамике объема. Для взаимодействий существуют определенные (но, возможно, известные моделирующему недостаточно) законы, устанавливающие зависимость между действием / бездействием субъекта и видами / объемами потребления и возмещения ресурсов.

Условно можно считать, что в «бассейне» образуется смесь ресурсов, подобно горюче-смазочной смеси для ДВС некоторых типов, и точно так же только некоторые пропорции ресурсов дают смесь качественную, обеспечивающую эффективную и надежную работу получателей. Разумеется, для более точной аналогии можно выделить ряд «бассейнов» по «смесям», необходимым для разного рода получателей, и соответственно связать их «трубами» с отдельными [а]генорами.

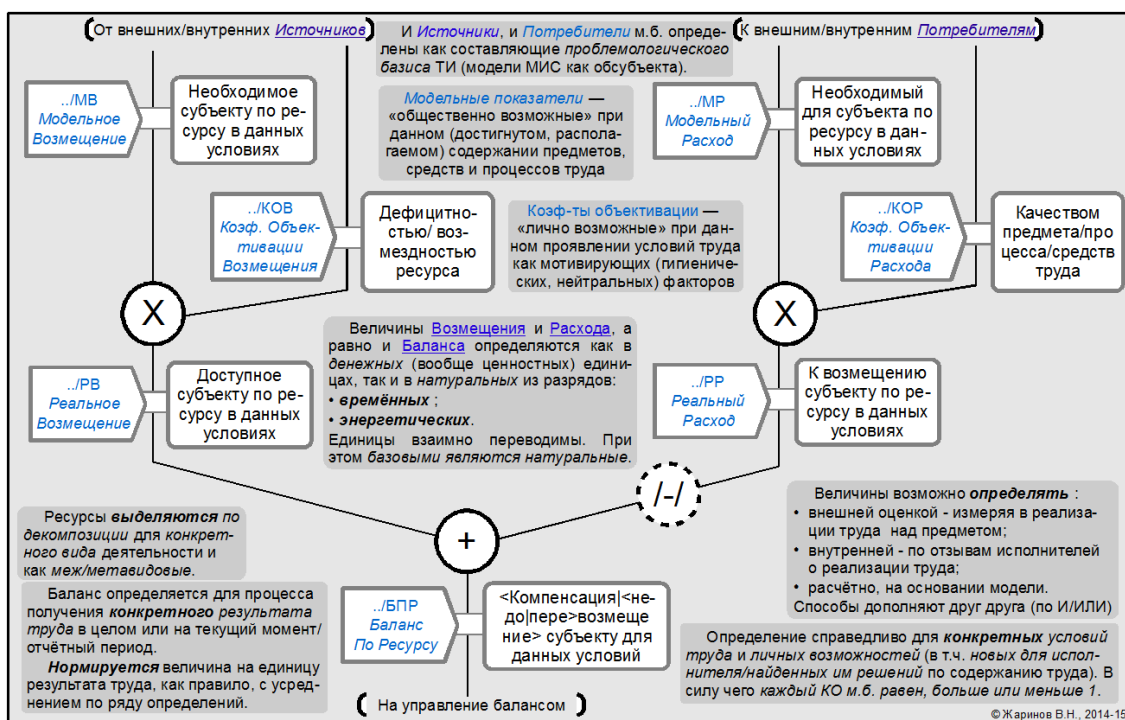


Рис. 1. Определение балансовой модели ресурсов

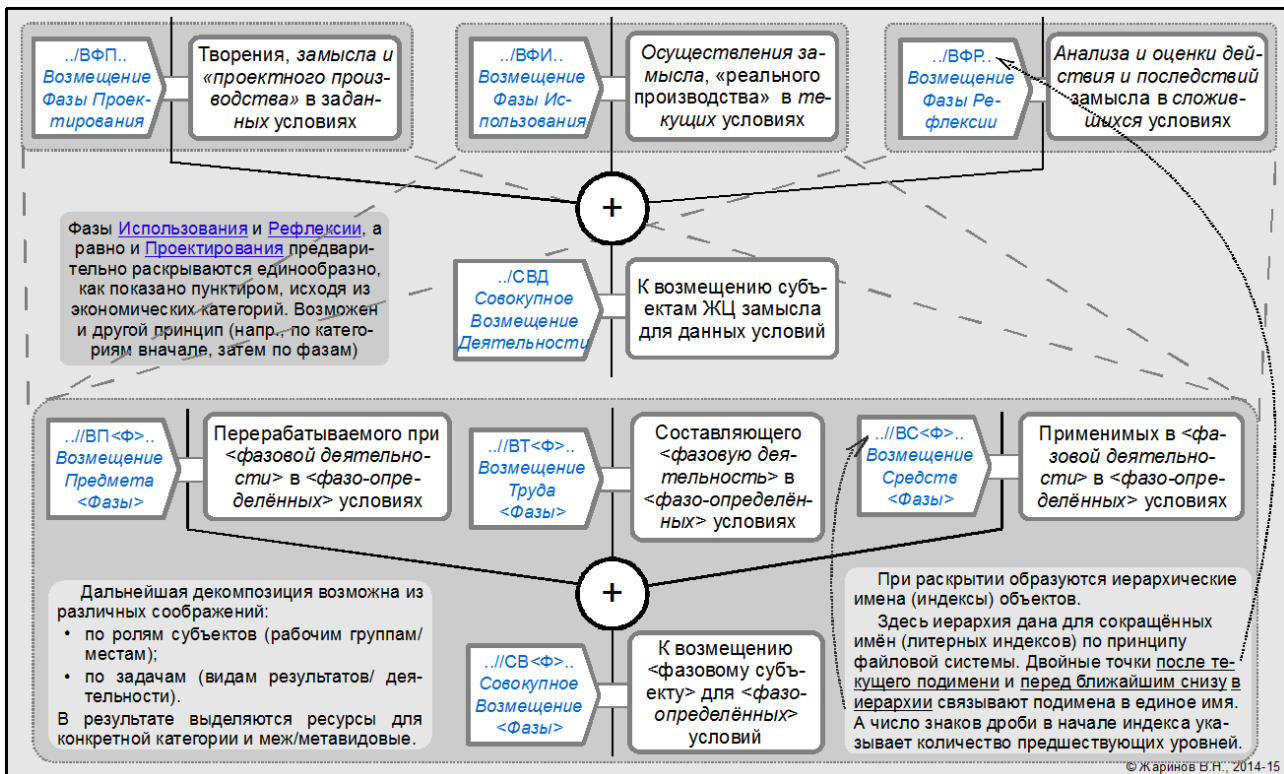


Рис. 2 Состав и содержание ресурсов труда

Притом, если неправильно «давать/снимать газ/нагрузку на вал», то ресурсы заведомо будут не подаваться в «бассейн» в подходящих пропорциях и/или не успевать образовывать в нем нормальную смесь, подаваться в нужные места двигателя и т.д. А если бассейн опустеет, то работа прекратится; нужно вовремя «приходить на заправки», учитывая, что не на каждой тот или иной ресурс может быть достаточного качества в нужном объеме. И «снять мощность с вала» в нужных объемах в ожидаемые моменты не получится; мало того, можно и «запороть движок».

Заметим, что часть «бассейнов» при моделировании нужно полагать включенными в структуру субъекта труда (те же «подкожные запасы» и интеллектуальные ресурсы), тогда как часть – находящимися вне субъекта.

Также у разных субъектов один «бассейн» может иметь различную емкость (или вообще отсутствовать), быстроту/качество смешения, время наполнения/опустошения. Эти и другие показатели характеризуют индивидуальные трудовые ресурсы субъекта.

Понятие воспроизводства применительно к трудовым ресурсам может быть определено по типам следующим образом.

В трудовые ресурсы хозяйственно (как товары, работы, услуги) все должно включаться по составу и ценам не «для расчета прожминимума» а для *реального воспроизводства*. В труде «текущем» любой квалификации — *простого*, «поддержать

штаны» (и физически, и умственно), но лишь «для темпа» (и «по шаблону», комбинаторно осмысляя). А для качества (повышения квалификации) – необходимо *расширенного* (творчески переосмысляя в критической рефлексии, в т.ч. рационализируя, изобретая предметы/средства/ процессы труда).

Базовые соотношения в скалярно-количественном выражении (традиционно денежном) установлены в [15]. Но нужно учесть и неденежные показатели скорости и качества и результата, и процесса приобретения.

С экономических позиций можно уточнить и понятия бедности и нищеты. Для трудоспособного возраста второе определимо как невозможность за предлагаемую компенсацию обеспечить даже простое воспроизводство трудовых ресурсов. А первое – соответственно расширенное. Для предтрудоустроенного то же самое, но при законных представителях как получателях компенсации (за родительские/опекунские обязанности). Для послетрудоустроенного – то же при общественных фондах потребления как источниках компенсации.

Также можно объяснить известную закономерность, что социальная напряженность растет обычно не на спаде, а на подъеме общества, экономики после кризиса. Т.к. многие субъекты в кризис расходуют свои ресурсы с недо возмещением (особенно в обществах с экономическим неравенством), и от подъема ожидают притока возмещения для восстановления ресурсов. И, если мощность притока не оправдывает ожидания, не позволяет

К объективации субъекта организованной деятельности как трудового ресурса, возобновляемого в ограничениях

«восстановить НЗ» достаточно полно / быстро, это вызывает недовольство. И тот же рост производительности труда (часто педалируемый, и именно со стороны бенефициаров от наемного труда) устойчиво (не временно) возможен именно вследствие общего роста КЖ труженика (что показал и советский опыт, в частности, реализации известной Программы КПСС 1961 года).

Вместе с тем известен феномен «перевозмещенности», когда при росте своих доходов субъект снижает свой вклад в общее качество жизни и все более негативно влияет на КЖ. Можно предположить связь возмещения и вклада по зависимости, аналогичной известной «кривой Лаффера» для величины и собираемости налогов. И вообще более широкую применимость зависимости этого вида в описании обсубъектов и их популяций. Но, разумеется, вопрос требует профессиональных социально-экономических исследований. Для предмета же данного обсуждения можно сказать, что действительность подобного закона означает существование пределов возмещения за конкретный труд в конкретных условиях как «снизу», так и «сверху», сообразных с достижением (удержанием) КЖ, вообще с выживаемостью обсубъектов по отдельности и их популяции. Как-то человека как единственного известного (ему же) вида обсубъектов с естественным интеллектом в условиях Земли и космического пространства, как они системно определяются, скажем, в [16].

Тогда можно говорить о рабочих местах (и «миссиях организаций») достойных. Содействующих качеству жизни, формализованно определяемому моделью, допустим, как у Ильясова и коллег в [5].

В образовании же уровень достоинства РМ обучающихся дает примеры, как относиться к труду и участникам полного ЖЦ предметов труда (работникам, работодателям, потребителям), еще и для обучающихся. И существуют свои условия КТЖ (во многом общие для сторон процесса)⁵.

Существует и эффект «переработки», при определенных условиях увлекающий за собой и других субъектов.

В целом КТЖ будет определяться уровнем согласованности интересов сторон. Сжато, каждый с его способностями и возможностями должен находить свое место в общем разделении труда. В этом смысле деятельность по созданию РМ для личностей с ограниченными возможностями служит неким примером движения к достоинству труда и качеству жизни. Но, думается, не шаблоном для буквального воспроизведения.

⁵ По сути, об основных нематериальных популярно говорил Усов в дискуссии, начатой в forum.oberoncore.ru/viewtopic.php?p=59842#p59842.

Разумеется, от труженика тоже кое-что требуется. Нужно обладать по возможности уникальными компетенциями в выбранной (предлагаемой) роли. Это возможно и в рутинной/низкоквалифицированной (по должностным требованиям) работе. Важно думать, как рынок труда изменится, как это повлияет на требования к работе, которой занят сейчас. И управлять своим образовательно-трудовым путем.

И тот же «аутсорсинг», субподряд в достойном труде также имеет свое место. На местах учебно-производственных, предназначенных для движения к профессионализму. В ходе которого повышается качество выдаваемого учениками результата, «доля выхода годных».

Также и увлечение, «хобби» может быть определено как любительство, не мешающее профессионализму в основном деле (а порой и помогающее). Возможно, по механизму «наполнения резервуара», как его называл Марк Твен⁶.

Можно предложить следующий порядок определения характера труда в организационном управлении. Руководитель выбирает способ определения границ особых периодов, позволяющий наиболее объективную оценку в конкретной ситуации; если объективация рядом способов равно [не]возможна, выбор делается в пользу исполнителя, чтобы способ (его управляющие параметры) давали большее возмещение за особый характер. Тем самым создается необходимое условие мотивирования исполнителя на согласование интересов; он может добровольно выбрать способ/параметры, уменьшающие возмещение, если это нужно для организации в целом (как-то в ситуации существенного ограничения ресурсов).

5. Выводы

Обсуждавшиеся выше модели дают возможность учесть в среде поддержки организованной деятельности (автоматизации управления оргсистемой) ресурсы труда как живого, так и машинного системно-логичным образом. Данные предложения, разумеется, дают только общее архитектурное решение модели как объектной системы. Конкретные объекты-ресурсы, их законы поведения и взаимосвязи следует устанавливать по результатам соответствующих отраслей науки.

Список используемых источников

1. Жаринов В.Н. Вопросы объективации трудового ресурса организованной деятельности // В данном сборнике, 2018.
2. Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. Ч.1. – Л., 1974.

⁶ См. заметку «Когда книга устает» из его «Записных книжек».

3. Голубицкий С. Фриварь. // Компьютерра-онлайн: Голубятня. - Опубликовано 05.10.2010 г. [Эл. ресурс]. [2010]. URL: <http://old.computerra.ru/sgolub/567463/> (пров.: 2.10.2015).
4. Лукьяненко А. [Заметки] об Англии. Ч.1. То, что вы НЕ хотели знать; Ч.2. То, что вы хотели знать. [Эл. ресурс]. [2013]. URL: <http://www.freecity.lv/bestseller/55/> ; <http://www.freecity.lv/bestseller/56/> .
5. Ильясов Б.Г., Закиева Е.Ш. Модель управления качеством окружающей среды как компонентом качества жизни. // Вестник УГАТУ. - Т.18, № 3(64) (2014). URL (PDF): <http://journal.ugatu.ac.ru/index.php/vestnik/article/view/1053/867> (пров.: 2.10.2015).
6. Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. URL: Описание в веб (пров.: 3.05.2013).
7. Форнит. [Эл. ресурс]. [2003] URL: <http://www.scorcher.ru/> (пров.: 21.01.2014).
8. Усов А.С. Феномен управления. [Эл. ресурс]. [2015]. URL (веб-публикация): <https://yadi.sk/i/FAWbSTeSh8hU9> (пров.: 2.10.2015).
9. Одинцов И.О. Профессиональное программирование: системный подход. - БХВ, 2014.
10. Зверев Г.Н. Теоретическая информатика и ее основания. В 2 т. — М.: ФИЗМАТЛИТ, Т.1, 2007; Т.2, 2009.
11. Усов А.С. Семантические модели предприятия. [Эл. ресурс]. [2007] URL: <http://forum.oberoncore.ru/download/file.php?id=1848> (пров.: 4.10.2013).
12. Глушков В.М. и участники. [Проект «ОГАС»]. [Эл. ресурс]. [2011] URL: <http://ogas.kiev.ua/glushkov> (пров.: 2.10.2015).
13. ИПУ РАН. О теории управления организационными системами в двух словах. [Эл. ресурс]. [2007] URL: <http://www.mtas.ru/theory/index.php> (пров.: 2.10.2015).
14. Овчинников В.Г. Методологическое введение в информатику. - М.: Спутник+, 2005.
15. Нигматулин Р.И. Экономику России губят маленькие зарплаты. // Сельская жизнь. - 2005. - 10-16 марта. URL: <http://nigmatulin.ru/stati-i-publikatsii/ekonomiku-rossii-gubyat-malenkie-zarplatyi-6.html> .
16. Беляева Т.С. Курс землеведения. Лекции для учащихся ФМШ при НГУ / Ротапринт НГУ. - Новосибирск, 1973. - 90 с. URL (веб-обзор): <http://elib.sbras.ru:8080/jspui/handle/SBRAS/5748> (пров.: 02.11.2015).