



Понятие стоимости в функционально-стоимостном подходе к совершенствованию системы управления персоналом организации

*Злыгостев А.Н.*¹

¹ Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

АННОТАЦИЯ:

В данной статье сделана попытка осмысления понятия «стоимость» с рассмотрением ее устоявшихся определений и предложения более точного, на взгляд автора, определения для применения функционально-стоимостного подхода к изучению объекта исследования относительно системы управления персоналом организаций. Представлены принципы эффективной деятельности организации и алгоритм механизма совершенствования кадровой и организационной структуры предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: стоимость, человек-индивид, себестоимость объекта, прибыль, функционально-стоимостной подход, кадровая структура, организационная структура, система управления персоналом предприятия

Concept of value in the functional and cost approach to the improvement of staff management system of a company

*Zlygostev A.N.*¹

¹ The Ural State University of Economics (USUE), Russia

Введение

Изучая вопрос, понимаешь, что в определениях классиков экономической теории, нормативно-правовых документах, монографиях, учебных пособиях и статьях, посвященных различным сферам хозяйственной деятельности человека, существует множество трактовок данного понятия, где просматривается смешение различных словесных сочетаний, часто подменяющих понятия в зависимости от направления применения определения «стоимость» в общественном хозяйствовании. Это характеризует принадлежность понятия «стоимость» к неточным понятиям в исторически сложившейся классификации определений.

Стоимость, цена, затраты, прибыль

Существуют некоторые разночтения, когда утверждается: «Стоимость имеют только товары, не товары стоимости не имеют» (*Revutskiy*).

Или «Все продукты, вещи, результаты человеческого труда, полезные ископаемые, плоды природы, морей и океанов, рек и лесов, материальные и нематериальные активы, разнообразные виды недвижимости (*Revutskiy*).

На наш взгляд, прежде всего, необходимо определить сущность понимания стоимости чего-либо, процесса ее формирования и основные характерные особенности.

Стоимостью может обладать только то, что имеет в себе труд человека-индивида. Мы знаем, что все обмениваемое, продаваемое в сфере общественного хозяйствования имеет цену.

Цена чего-либо включает в себя себестоимость, затраты вложенного прошлого овеществленного и настоящего труда, и прибыль. В формуле цены мы можем до «копейки» просчитать себестоимость любого созданного человеком продукта его деятельности, а вот с прибылью дело обстоит несколько иначе. Эта не формируемая трудом человека часть цены продукта и определяется рыночными отношениями в процессе обмена. Произведенный продукт на продажу в виде товаров, услуг обладает потребительной стоимостью и формирует окончательную цену в зависимости от существующих на данный момент рыночных условий.

Прибыль является не только двигателем развития человеческой цивилизации и рыночных отношений, но и средоточием ее пороков, таких как войны за передел мира, конфронтационное противостояние «элит» и народов, нищета отдельных слоев населения Земли. А в рамках человека-индивида она часто формирует жадность, зависть, лицемерие, жестокость, алчность и прочие пороки, а случается, что доводит и до преступлений.

ABSTRACT:

In this article, we try to understand the concept of "value" by examining its fixed definitions. We suggest a more accurate definition of "value" in our opinion for the application of the functional-cost approach to the study of the object of the research, in this case, applied to the study of the staff management system of a company. We show the principles of effective activity of the organization and an algorithm of the mechanism for improving staff and organizational structure of the enterprise.

KEYWORDS: value, individual person, cost price of the object, profit, functional-cost approach, staffing and organizational structure, staff management system of a company

JEL Classification: J30, J50, J81

Received: 22.08.2017 / **Published:** 30.09.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Zlygostev A.N. (alexstarnov@yandex.ru)

CITATION:

Zlygostev A.N. (2017) Ponyatiestoitimostivfunktionalno-stoimostnompodkhodeksovershenstvovaniyu sistemy upravleniya personalom organizatsii [Concept of value in the functional and cost approach to the improvement of staff management system of a company]. *Ekonomika truda*. 4. (3). – 223-230. doi: [10.18334/et.4.3.38240](https://doi.org/10.18334/et.4.3.38240)

Не возделанная земля, не разведанные нефть, газ, полезные ископаемые, не посаженные человеком леса, а также воздух, вода и прочие природные богатства Земли не имеют стоимости, где не приложен труд человека. Они не создавались людьми и если они продаются, то их цена не имеет себестоимости (без учета затрат продавца), а значит, представляет собой только прибыль.

Рассматривая сущность прибыли К. Маркс в работе «Капитал» цитировал работу «Trade,s Unions and Strikes» профсоюзного деятеля и публициста Т.Дж. Даннинга (T.J. Dunning, цит. соч., стр. 35, 36) и отмечал, что «... новорожденный капитал источает кровь и грязь из всех своих пор, с головы до пят... Капитал боится отсутствия прибыли или слишком маленькой прибыли, как природа боится пустоты. Но раз имеется в наличии достаточная прибыль, капитал становится смелым. Обеспечьте 10 процентов, и капитал согласен на всякое применение, при 20 процентах он становится оживленным, при 50 процентах положительно готов сломать себе голову, при 100 процентах он попирает все человеческие законы, при 300 процентах нет такого преступления, на которое он не рискнул бы, хотя бы под страхом виселицы. Если шум и брань приносят прибыль, капитал станет способствовать тому и другому. Доказательство: контрабанда и торговля рабами» (*Marks, Engels*).

Таким образом можно сформулировать несколько определений понятия стоимости и цены объекта изучения, исследования, производства и реализации:

- объекты природного возникновения не имеют стоимости, ибо они даны нам без участия человека и к ним не приложен труд;
- стоимость любого произведенного объекта формируется только путем приложения труда человека-индивида;
- цена произведенного объекта = затраты труда человека-индивида на его создание (совокупность осуществленного вложенного труда или его стоимость на определенном этапе преобразования объекта) + прибыль (не формируемая трудом человека часть цены при промежуточной или конечной реализации объекта);
- объект, не имеющий приложения труда человека-индивида, не имеет стоимости, но может иметь цену. Такие объекты в формуле цены имеют только прибыль, за исключением затрат на их реализацию.

Множество проблем, возникающих в процессе развития общественно-хозяйственной сферы деятельности человека, возникают именно по причине ориентации совре-

ОБ АВТОРАХ:

Злыгостев Александр Николаевич, кандидат экономических наук (alexstarnov@yandex.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Злыгостев А.Н. Понятие стоимости в функционально-стоимостном подходе к совершенствованию системы управления персоналом организации // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 3. – С. 223-230. doi: [10.18334/et.4.3.38240](https://doi.org/10.18334/et.4.3.38240)

менного общественного производства на извлечение максимальной прибыли всегда, везде и во всем.

Природные богатства до воздействия на них человека стоимости не имеют. Например, неразведанные запасы нефти. Стоимость конечного произведенного человеком продукта (бензина, дизельного топлива и т.п.) начинает формироваться с момента затрат труда на исследование возможных запасов нефти (научные исследования), геологоразведки, далее идет бурение, добыча, переработка, транспортировка до места потребления и в конечном итоге реализация потребителю. А потребительная стоимость определяется полезностью произведенного объекта и регулируется рыночными отношениями, рыночным механизмом. Другими словами, можно сказать что стоимость любого произведенного объекта (продукта жизнедеятельности человека-индивида) складывается из стоимости овеществленного вложенного труда всех участников его создания.

Механизм совершенствования системы управления персоналом организации

С точки зрения рациональности приложения, применения и использования труда человека-индивида в любых сферах деятельности необходимо стремиться к созданию такого механизма организации труда на отдельно взятом предприятии, который бы обеспечивал наиболее полную реализацию основополагающих принципов эффективной деятельности любой организации.

К таким принципам можно отнести:

- постоянные поиск и стремление к снижению затрат на выпускаемую продукцию, а следовательно, овеществленного вложенного труда каждого участника процесса создания объекта (продукта);
- постоянный мониторинг изменения потребительной стоимости выпускаемой продукции;
- построение такой организационной структуры и системы управления предприятием, которые обладали бы самонастраиваемостью, прозрачностью, мотивированностью коллектива и отдельного сотрудника, специалиста (человека-индивида), объективностью их совершенствования и правильностью принятия управленческих решений;
- наличие механизма, позволяющего реализовать лучшие способности специалиста сотрудника предприятия в рамках действующей структуры организации.

На наш взгляд, наиболее эффективным в реализации вышеуказанных принципов является функционально-стоимостной подход к развитию как кадрового потенциала, организационной структуры и системы управления организации, так и предприятия в целом. Данный подход включает в себя элементы и характеристики таких методологических подходов, как диалектический, процессный, ситуационный, функциональный, системный.

Однако стоит отметить, что функционально-стоимостной подход к совершенствованию кадровой и организационной структуры, а также системы управления организации применялся в несколько ином аспекте, чем предложено нами. Объектами функционально-стоимостного анализа в сфере управления организаций была деятельность кадровых служб, организационных отделов, управленческих структур, где рассматривались функции определенных профессиональных должностей в целом и разрабатывалась система подбора, отбора и мотивации кадров организации. «Использование методов функционально-стоимостного анализа является основой для оптимизации затрат на управление персоналом предприятия» (Sorokin V.I., 2017).

Наша задача была поставлена таким образом, чтобы предлагаемый нами механизм совершенствования системы управления персоналом организации позволял более полно и объективно реализовать вышеуказанные принципы ее эффективной деятельности с использованием информационных технологий. «Основным направлением в решении проблемы повышения эффективности корпоративного управления является смена принципов построения организационно-управленческой структуры компании и переход к организации управленческой деятельности на базе ИТ» (Khamdamova, Ilkhomzhonova, 2017).

Механизм должен предусматривать:

- возможность выявления и удаления излишних (бесполезных) и вредных функций в процессе достижения установленных результатов деятельности сотрудника;
- возможность оценки количества и качества труда, необходимого для выполнения полезных должностных функций (определение стоимости функций);
- возможность самореализации специалиста в силу своих способностей и умений в рамках той или иной организационной структуры предприятия;
- возможность передачи тех или иных полезных функций, а следовательно, и их стоимости более способному специалисту, который лучше и быстрее их выполняет.

Этапы алгоритма механизма совершенствования системы управления персоналом организации:

Разработка стратегии развития организации.

На этом этапе осуществляется постановка всей совокупности целей организации на обозримую перспективу с установлением промежуточных и конечных результатов ее деятельности.

Построение действующей модели кадрового потенциала организации.

Данный этап предусматривает построение кадровой структуры организации на базе существующей должностной схемы.

Формирование функционально-стоимостной модели кадров организации.

На основании должностных инструкций сотрудника формируется функциональная структура соответствующей должности с оценкой значимости и стоимости каждой должностной функции.

Оптимизация организационной и кадровой структуры организации.

На этом этапе устанавливается соответствие функционально-стоимостных причинно-следственных связей взаимодействия существующих должностей кадровой структуры организации. Происходит выявление и устранение все дублирующих, ненужных, необязательных, а иногда и вредных для организации функций сотрудников. Разрабатывается оптимальная функционально-стоимостная модель организации с учетом результатов выполнения первого этапа. Важно отметить, что каждая функция в рамках любой должности кадровой структуры организации должна иметь свою значимость и стоимость.

Разработка системы подбора специалистов организации.

Данная система дает возможность оценивать профессиональные способности специалистов, претендующих не только и не столько на замещение вакантных должностей, а на замещение (исполнение) функций, которые специалист может исполнять качественнее, быстрее и лучше действующего специалиста, занимающего данную должность в настоящее время. Такая система обеспечивает объективное выявление несоответствия сотрудника занимаемой должности, если такое присутствует.

Создание независимого органа тестирования сотрудников и специалистов организации.

Данный орган призван осуществлять процесс объективного квалификационного отбора и мониторинга деятельности специалистов в рамках функционально-стоимостной модели кадровой структуры организации. В зависимости от реальных профессиональных способностей принимаемого специалиста или сотрудника организации набор выполняемых и передаваемых к исполнению должностных функций может изменяться в сторону увеличения или уменьшения. Самое главное в работе данного органа объективность в процессе определения реальных способностей человека-индивида при формировании его индивидуальной профессиональной функциональной нагрузки в организации.

Разработка методологии оценки эффективности управления деятельностью организации.

Применение функционально-стоимостного подхода к совершенствованию организационной структуры и укреплению кадрового потенциала базируется на необходимости постоянного повышения конкурентоспособности организации в условиях мирового финансово-экономического кризиса. Каждая организация вне зависимости от организационно-правовой формы ориентируется на повышение эффективности управления своей деятельностью. Методология оценки эффективности системы управления организации, предлагаемая нами, предусматривает, прежде всего, оценку высвобождения и снижения затрат труда на установленный требуемый результат деятельности организации в определенный период.

Заключение

Функционально-стоимостной подход к совершенствованию системы управления персоналом организации требует уточнения понятия «стоимость» применительно к объектам трудовой деятельности человека-индивида и объектам природы. Это дает возможность более верно подойти к пониманию функционально-стоимостной основы труда и методологии совершенствования кадрового потенциала организаций. В работе представлены принципы, структура и элементы механизма совершенствования системы управления персоналом организации. Предложен новый ракурс функционально-стоимостного подхода к совершенствованию систем управления персоналом организаций.

ИСТОЧНИКИ:

1. Ревуцкий Л.Д. К вопросу о понятии «стоимость». Audit-it.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.audit-it.ru/articles/appraisal/>.
2. Ревуцкий Л.Д. К вопросу о понятии недвижимости. Оценщик.РУ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ocenchik.ru/docse/2724-k-voprosu-ponyatii-nedvizhimost.html>.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. критика политической экономии. Libelli. [Электронный ресурс]. URL: <http://libelli.ru/works/kapital/24.htm>.
4. Сорокин В.И. Теория и практика проведения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом // Политика, экономика и инновации. – 2017. – № 1(11). – с. 13. – url: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-i-praktika-provedeniya-funktsionalno-stoimostnogo-analiza-v-upravlenii-personalom>.
5. Хамдамова Г.А., Илхомжонова Ф.М. Основные пути совершенствования механизмов корпоративного управления // Вестник современной науки. – 2017. – № 1-1. – с. 71-73. – url: <https://elibrary.ru>.

REFERENCES:

- Khamdamova G.A., Ilkhomzhonova F.M. (2017). Osnovnye puti sovershenstvovaniya mekhanizmov korporativnogo upravleniya [The main ways of improving corporate governance mechanisms]. Vestnik sovremennoy nauki. 1 (1-1). 71-73. (in Russian).
- Sorokin V.I. (2017). Teoriya i praktika provedeniya funktsionalno-stoimostnogo analiza v upravlenii personalom [The theory and practice of carrying out the functional and cost analysis in personnel management]. Politika, ekonomika i innovatsii. (1(11)). 13. (in Russian).

