

Стратегию развития муниципального образования, с нашей точки зрения, формируют следующие элементы: базовое (рамочное) стратегическое направление, миссия муниципального образования, стратегические цели, стратегические задачи и стратегические индикаторы. Таким образом, авторская методика разработки стратегии развития муниципального образования включает в себя применение стратегической матрицы «Конкурентный статус – стратегический потенциал» для установления базового стратегического направления и миссии развития МО, структурно-функциональный подход к процессу целеполагания и конкурентный подход к определению плановых значений стратегических индикаторов.

Использование указанной матрицы при разработке стратегии формирует качественную и количественную определенность при выборе главного стратегического ориентира долгосрочного развития МО, повышает объективность и точность установления миссии МО. Применение структурно-функционального подхода в ходе разработки стратегии обеспечивает системность процесса целеполагания, создает условия для гармоничного комплексного и взаимосвязанного стратегического развития различных отраслей муниципальной среды в рамках стратегических целей и задач, установленных в соответствии со структурными и функциональными связями муниципальной социально-экономической системы.

Конкурентный подход при определении плановых значений стратегических индикаторов предполагает выбор четкого, количественно определенного стратегического ориентира на более высокий уровень развития социально-экономических систем, что способствует формированию объективных и обоснованных плановых значений стратегических индикаторов.

Ya.Yu. Maslova
Classification of Approaches to Personnel Assessment by Kinds and Types

The problem of the lack of a uniform classification of approaches to personnel assessment in scientific literature is actualized. The author's approach to the above mentioned typology is proposed.

Key words and word-combinations: personnel assessment, system approach, classification of approaches to personnel assessment.

Актуализируется проблема отсутствия единой классификации подходов к оценке персонала в научной литературе. Предложен авторский подход к указанной типологизации.

Ключевые слова и словосочетания: оценка персонала, системный подход, классификация подходов к оценке персонала.

УДК 331.108
ББК 60.823.3

Я.Ю. Маслова

ВИДО-ТИПОЛОГИЧЕСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Формирование теоретических понятий и положений оценки персонала, оценочных технологий и процедур осуществляется всегда с позиции определенных подходов, или концепций [1, с. 724]. В области оценки персонала подход задает предмет исследова-

ния, подтверждает основополагающий взгляд на сущность и содержание оценки персонала, а также обуславливает направленность и характер методов изучения и разработки оценки персонала. Таким образом, подходы осуществляют функции обоснования содержания и принципов изучения оценки персонала, обеспечения непротиворечивости, смысловой целостности, единообразия, а также полноты трактовки определенных положений. Следовательно, высококачественный уровень исследований по оценке персонала как теоретических, так и практических, зависит от выбора, разработанности и систематизации подходов к этой оценке.

В настоящее время в науке разработан целый комплекс подходов к оценке персонала (системный, исторический, поведенческий и др.), продемонстрировавших свои достоинства и прошедших проверку на практике. Однако анализ специальной литературы по оценке персонала свидетельствует о том, что сегодня в науке нет единой классификации подходов к оценке персонала, вследствие чего, по нашему мнению, назрела острая необходимость разработки классификации подходов к оценке персонала.

Автором проведен анализ исследований в области оценки персонала с позиции сущностных черт конкретных подходов, для чего выбраны определенные подходы, которые, на наш взгляд, используются или должны использоваться в целях оценки персонала; произведена их группировка.

Анализ научной литературы по проблемам оценки персонала позволяет сделать вывод о том, что подходы к оценке персонала делятся на три группы.

Первая группа – общенаучные подходы. Они существуют в науке, имеют универсальный характер, применяются в различных областях научных знаний в отношении разнообразных объектов и процессов. Последние были основаны в области теории науки, применяются или могут быть применены в теории и практике оценки персонала.

Состав общенаучных подходов к оценке персонала включает в себя две классификации.

Первая классификация: в зависимости от уровня научного исследования и целевой направленности выделяют теоретический (академический), эмпирический (прикладной) подходы. Данная классификация стала традиционной и активно используется различными науками в ходе исследования явлений, объектов и процессов. Применительно же к оценке персонала подобные подходы в чистом виде не используются и не упоминаются. Однако можно проследить четкую грань в разработках по оценке персонала в зависимости от академического и прикладного характера их ориентации. Следовательно, назрела потребность введения такой классификационной группы подходов к оценке персонала.

Сегодня можно выделить группу ученых, формирующих в своих исследованиях элементы академической теории оценки: это Т.Ю. Базаров, И.В. Бизюкова, Е.А. Борисова, А.П. Волгин, А.Я. Кибанов и ряд других. Теоретические положения, подготовленные ими, являются базисом прикладных разработок. В рамках академического подхода формируются и систематизируются знания об оценке персонала. Главная цель данного подхода – обогащение и приращение знаний, а также научный вклад в основы науки оценки персонала.

В совокупности с теоретическим направлением существует множество приклад-

ных исследований в области оценки персонала, посвященных практической реализации различных методов, процедур, технологий оценки. В рамках данного подхода представлены созданные под заказ организациям различные системы моделей оценки персонала, определены актуальные задачи конкретных организаций и предприятий. Все эти разработки имеют уклон в практическую плоскость.

Целью прикладного подхода являются разработка и внедрение модели оценки персонала, которая бы способствовала оптимизации, а также эффективности управления персоналом организации.

Вторая классификация: в зависимости от методологии формирования и развития объекта выделяют такие подходы к оценке персонала, как исторический, функциональный, структурный, системный, поведенческий и ситуационный.

Указанные подходы носят общенаучный характер, так как применяются в различных науках по отношению к различным объектам. Наиболее разработанным подходом в области оценки персонала выступает системный подход, элементами которого являются структурный и функциональный подходы. Много внимания системному подходу уделяется в исследованиях Ю.Г. Одегова, Л.В. Карташовой, П.Б. Мидлера, Г.Г. Руденко, П.В. Журавлева, В.С. Половинко и других. Однако исследований такого рода крайне мало, а исторический и поведенческий подходы вообще не упоминаются в литературе по оценке персонала. К сожалению, целенаправленная разработка методологических подходов к оценке персонала встречается крайне редко, публикаций такого рода практически нет. Однако данные подходы рассматриваются учеными во взаимосвязи друг с другом, а также отражается их роль в развитии различных направлений системы знаний об оценке персонала.

Совершенно справедливо мнение автора монографии «Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования» о том, что каждый из методологических подходов способен привнести новизну в теорию и практику системы знаний по оценке персонала, раскрыть ранее неизвестные или малоизученные направления и грани оценки персонала организации [2, с. 193–194]. Исходя из этого, с нашей точки зрения, возникла необходимость включить указанные подходы в классификацию.

Представляется необходимым кратко охарактеризовать сущность методологических подходов к оценке персонала.

Исторический подход к оценке персонала – анализ оценки персонала в качестве динамичного процесса и объекта, раскрытие и описание ее эволюции в исторической ретроспективе. Функциональный подход к оценке персонала – описание роли оценки персонала, функций системы оценки, а также ее элементов. При структурном подходе оценка персонала может быть представлена в виде множества формирующих ее элементов, связанных между собой и входящих в общую структуру. В рамках системного подхода оценка персонала рассматривается как совокупность структурированных и взаимосвязанных ее компонентов, сформированных для четко определенной цели, а также представляющих собой подсистему для систем высшего порядка и обладающих единством с внешней средой. Поведенческий подход к оценке персонала – анализ оценки персонала, основывающийся на поведенческих особенностях ее

элементов согласно неповторимости «человеческого фактора». Ситуационный подход к оценке персонала – выборочное применение положений теории оценки на основе многогранного и взвешенного анализа сложившейся реальной ситуации в конкретный промежуток времени.

Вторая группа – общие подходы отраслевых направлений. Они созданы в рамках определенных наук и отраслей научных исследований – экономики труда и управления персоналом. В состав данной группы подходов входят психологический, экономический, социологический, правовой, управленческий подходы, выделяемые в зависимости от научно-дисциплинарной сферы.

В настоящее время оценка персонала традиционно продолжает совершенствоваться психологами, юристами, экономистами, социологами. Подходы к оценке персонала данными учеными обладают некоторыми специфическими чертами. Психология, разработки которой сконцентрированы на изучении личности и ее структуры, а также психологических процессов и свойств, привнесла в данное направление сведения о психологических характеристиках объекта оценки и методах психологической диагностики в ходе оценки персонала. В контексте правового подхода к оценке персонала рассматриваются вопросы нормативно-правовой обеспеченности и законности разнообразных процедур оценки, а также направлений применения результатов оценки. В поле зрения экономического подхода фигурируют вопросы оценки результатов труда персонала, а для социологического подхода характерна нацеленность на социальные результаты, свойства трудового поведения и социальные характеристики объекта оценки. В контексте управленческого подхода оценка персонала имеет статус стержневого, базисного элемента системы управления персоналом.

Третья группа – частные подходы. Они, будучи элементами общих подходов, вычленены в рамках отдельных отраслевых направлений. Они являются. Данные подходы имеют две классификации, образовавшиеся в рамках управленческого подхода (управления персоналом): в зависимости от сущности, места и роли оценки в управлении персоналом – оценка как функция, оценка как процесс, оценка как результат; в зависимости от базовой концепции управления персоналом – технократический и гуманистический подходы.

Рассмотрим указанные подходы.

В соответствии с первым подходом оценка персонала рассматривается как функция управления персоналом. Наряду с этим последняя исследуется в качестве стержневого направления менеджмента персонала, «определяющего эффективность реализации других элементов управления персоналом и организацией в целом, придающего целостность всей системе и выступающего в качестве информационного и процессуального обеспечения» [3, с. 392]. В процессуальном подходе оценка персонала предприятия представлена как четкая этапная последовательность реализации оценочных процедур и технологий. Основное внимание сосредоточено на планировании, организации и осуществлении «сравнения нормативных характеристик с фактическим уровнем развития предмета и показателей оценки» [4, с. 175].

Содержательный подход к оценке персонала обращает все свое внимание не на процесс реализации оценки, в отличие от процессуального подхода, а на

его результат. Оценка – это «мнение (суждение) о степени развитости, практической выраженности какого-либо качества (группы качеств) работника (контингента работников) о результатах его (их) трудовой деятельности, выражаемое в описательной форме (качественная оценка) или числовой (количественная оценка)» [5, с. 199]. С точки зрения данного подхода оценка представляет собой финальный результат оценочного процесса в виде характеристики объекта оценки, описания его свойств, а также соответствия эталону.

В настоящее время, в научной литературе превалирует тенденция противопоставления технократической и гуманистической концепций управления персоналом. В рамках технократической концепции управление персоналом подчиняется экономическим целям и интересам производства – максимизации прибыли, выпуску продукции, выполнению плана и т. п. Работник рассматривается в виде определенного ресурса производства, стремящегося избежать непосредственного участия в процессе труда, ответственности за полученные результаты. Его необходимо тщательно контролировать при помощи разнообразных наказаний. Следовательно, содержание управления персоналом сводится к подбору кадров, необходимых для технологического процесса, грамотному распределению их с учетом задаваемого последним ритма производства и выполняемых ими операций, а также внутривыпускной кооперации труда.

Для технократической концепции управления персоналом характерен свой оригинальный взгляд на оценку персонала: она представляет собой инструмент, способный повлиять на рост экономических показателей. Данная цель достигается путем реализации таких функций, как тщательный контроль результатов труда и выявление отклонений от установленных норм, скрупулезный подбор работников по их психофизиологическим и квалификационным показателям в соответствии с требованиями, устанавливаемыми технологическими процессами. Так, при помощи отбора при найме и посредством контроля за процессом труда реализуется цель максимизации прибыли и повышения эффективности деятельности. Указанные функции представляют интерес в основном для работодателя, нежели для самого оцениваемого работника. По этой причине часто наблюдается сопротивление персонала внедрению и реализации оценочных технологий. К оценке работников привлекается крайне ограниченный круг, как правило, специально обученных сотрудников отделов кадров, труда и заработной платы.

Рассмотренные тенденции характерны для технократической концепции управления персоналом, в отличие от которой гуманистическая концепция «подразумевает создание таких условий труда и производства, которые бы как можно больше соответствовали потребностям и интересам работников, что позволяло бы снизить отчуждение работника от трудовой деятельности. Персонал выступает в качестве активного соучастника производственно-трудовых отношений, которому органически присущи высокая ответственность, инициативность, желание качественно выполнять поставленные задачи» [6, с. 154]. В связи с этим оценка последнего представляет собой инструмент согласования интересов работодателя и работника, а также выступает средством развития персонала. Преобладающей целью оценки является выявление, максимально возможное развитие и наилучшее использование потенциала имеющихся ра-

ботников, в результате чего персонал работает предельно эффективно, что способствует росту прибыли предприятия.

В рамках данной концепции оценке персонала присущ более широкий набор функций: помимо контролирующей, еще и мотивационная, информационная, установление «обратной связи» и т.д. В качестве показателей выступают не только свойства личности, существующие и проявляющиеся в настоящее время, но и весь широкий спектр трудового потенциала работника, в том числе и его резервные возможности. Круг субъектов, привлекаемых к оценке работников, также существенно увеличивается, поскольку включает в себя самого оцениваемого сотрудника, его коллег, а также руководителей разного уровня [2, с. 181–183].

Таким образом, по нашему мнению, видо-типологическая классификация подходов к оценке персонала может быть представлена в виде схемы.

Видо-типологическая классификация подходов к оценке персонала



Становится очевидным, что в вопросе оценки персонала предметная область задается различными взглядами на последнюю: они обосновывают сущность и содержание оценки, а также определяют направление и характер методов освоения и разработки оценки персонала. Таким образом, данные взгляды реализуют функции обоснования содержания и принципов анализа оценки персонала, а также обеспечения непротиворечивости, единообразия, смысловой целостности и трактовки высказываемых положений. Следовательно, уровень как теоретических, так и прикладных исследований в области оценки персонала обусловлен выбором и разработанностью различных подходов и концепций.

Библиографический список

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М., 1999.
2. Апенько С.Н. Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования. М., 2004.
3. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация. М., 2002.
4. Половинко В.С. Концепции и периодизация менеджмента персонала // Проблемы экономического развития России: сб. науч. трудов / под ред. А.Е. Миллера. Омск, 1996. С. 152–161.
5. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. 2-е изд., изм. и доп. М., 2000.
6. Методологические проблемы оценки персонала / А.Е. Махметова, В.И. Долгий, М.А. Еремеев [и др.]. Саратов, 2010.

**D.D. Logvin
Segmentation and Evaluation
of the Domestic Market
of Nanoproducts**

Segmentation lines of the domestic market of nanoproducts are defined and its evaluation is given. Basic elements of the strategy to promote nanoproducts are analyzed.

Key words and word-combinations: market, nanoproducts, segmentation, development strategy.

Определяются направления сегментации и дается оценка отечественного рынка нанопродуктов. Анализируются основные элементы стратегии продвижения нанопродуктов.

Ключевые слова и словосочетания: рынок, нанопродукты, сегментация, стратегия развития.

УДК 338(470+571):001.8
ББК 65.9(2Рос)+14

Д.Д. Логвин

**СЕГМЕНТАЦИЯ И ОЦЕНКА
ОТЕЧЕСТВЕННОГО РЫНКА
НАНОПРОДУКТОВ**

В настоящее время отрасль нанопродуктов стала одной из наиболее динамично развивающихся как на мировом, так и на национальном рынке. Первыми рынок нанотехнологий начали осваивать США, Западная Европа, Япония; важную роль в развитии рынка nanoиндустрии играют Китай и Индия. Россия также имеет определенные конкурентные преимущества в освоении рынка нанопродукции, однако достойным конкурентом она может стать только при поддержке общества, бизнеса и государства.

На современном этапе мировая экономика развивается по пути замещения пятого технологического уклада шестым. Многие ученые и аналитики главную роль в таком переходе связывают с развитием nanoиндустрии. Считается, что нанотехнологии изменяют свойства материалов и строят новый фунда-