

KNOWLEDGE-WORKERS AND "WHITE-COLLARS": METHODS OF MANAGEMENT IN CONDITIONS OF LIMITED RESOURCES

O. Egošina, Candidate of Economics
Siberian Federal University, Russia

The article is devoted to problems of the personnel management in the modern organization in conditions the world economic crisis. It is shown, that due to limited different resources organizations require the revision of traditional approaches to the personnel management taking the role of the personnel in the production process into account. The author offers specific recommendations to improve management effectiveness of organizations in modern conditions.

Keywords: knowledge-worker, «pin-striped masses» («white-collar»), personnel management, human capital.

Conference participant, National Research
Analytics Championship

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ И «ОФИСНЫЙ ПЛАНКТОН»: ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕННЫХ РЕСУРСОВ

Егошина О.Л., кандидат экономических наук
Сибирский федеральный университет, Россия

Данная статья посвящена проблемам управления персоналом современной организации в условиях мирового экономического кризиса. Показано, что вследствие ограничений различных ресурсов организации требуется пересмотр традиционных подходов к управлению персоналом с учетом их роли в производственном процессе. Автор предлагает конкретные рекомендации, направленные на повышение эффективности управления персоналом организаций в современных условиях.

Ключевые слова: интеллектуальный работник, «офисный планктон», управление персоналом, человеческий капитал.

Участник конференции, Национального первенства
по научной аналитике

В условиях усиления мирового экономического кризиса организации повсеместно сталкиваются с необходимостью сокращения расходов, и одним из первых становится сокращение непроизводственного персонала. Однако именно квалифицированный персонал создает конкурентное преимущество фирмы и возможность удержания на рынке, в связи с чем повышается значение анализа персонала в разрезе категорий и их роли в производственном процессе, а также применение различных подходов к управлению данными категориями. Цель данной статьи – выявить категории персонала, являющегося ключевыми в успехе фирмы и разработать подходы к эффективному управлению её интеллектуального потенциала.

Согласно официальным данным Росстата, почти 20 миллионов работающих россиян не производят ни услуг, ни материальных ценностей, а занимаются руководством, либо сопровождением процесса создания продукта или услуги [6], что составляет более 24% от численности экономически активного населения (данные на ноябре 2012 г. – 75,5 млн. человек, www.gks.ru). О чём это говорит? О том, что четвертая часть работающих в РФ фактически ничего не производит, а занимается обслуживанием тех, кто производит материальные товары или услуги. В связи с

этим, владельцы организаций в условиях нарастания кризисных явлений в экономике стремятся понять – кто из всего непроизводственного персонала приносит прибыль и способен поддерживать развитие фирмы, а сокращение кого в организации пройдет незаметно. Терминов, характеризующих непроизводственный персонал, известно множество, а крайними полюсами этих определений можно считать термины «интеллектуальный работник» и «офисный планктон». Научный интерес привлекает тот факт, что и к той, и к другой категории относятся одни же должности – менеджеров среднего звена, бухгалтеров, специалистов по маркетингу и рекламе, банковских служащих, дизайнеров, системных администраторов, специалистов государственных структур и пр. Но даже на бытовом уровне понятно, что интеллектуальный работник – основа функционирования и развития любой организации, её потенциал, а термин «офисный планктон» сам по себе имеет уничижительный оттенок и подчеркивает низкую роль в организации. Однако для разработки адекватных управленческих подходов к персоналу современной организации, целесообразно подробно проанализировать каждую из этих категорий, выявив их общие и различные черты.

Термин «интеллектуальные работники» (knowledge-workers) был пред-

ложен в 1962 году Ф. Махлупом, и до сих пор многократно уточняется учеными и практиками [2, 7, 8]. Обобщая основные исследования по данному вопросу, считаем, что интеллектуального работника характеризует:

- оперирование в работе информацией и знаниями и способность переработки их в новые знания и готовые продукты;
- преобладание интеллектуальных усилий, над усилиями физическими;
- независимость профессиональной деятельности от собственности на средства и условия производства;
- высокая мобильность и самостоятельность, связанная с наличием собственных средств производства (прежде всего, знаний, а также – компьютеров, средств связи, пр.);
- уникальность работника, поскольку круг людей, способных преобразовывать получаемые сведения в готовые информационные продукты и новые знания, ограничен;
- идентификация себя в большей степени с профессией (причем часто не только с одной, но и со смежными), чем с конкретной организацией;
- слабая возможность контроля интеллектуального работника по причине продажи им результатов интеллектуальной деятельности, процесс достижения которых скрыт;

– значительная способность к самоорганизации, поэтому самостоятельность не вредит компании, но увеличение их доли в организации снижает потребность в традиционном управлении персоналом;

– главная мотивация деятельности – возможность интеллектуального роста и развития, а не материального вознаграждения, как у индустриального работника. Недовольство уровнем зарплаты, безусловно, снижает желание трудиться, но и достойная оплата является лишь “фактором гигиены”.

Таким образом, осознание интеллектуальным работником своей новой роли в производственном процессе, потенциальных возможностей выхода за пределы существующей структуры, а также решенная, в целом, проблема удовлетворения основных материальных потребностей приводят к тому, что подобными работниками невозможно более управлять традиционными методами [7].

Рассмотрим подробнее другую категорию непроизводственного потенциала. «Офисный планктон» — публицистическое клише, неологизм, используемый для обозначения широкой категории офисных служащих. Данный оборот речи аллегорически характеризует работников, сравнивая их с планктоном — экологической группой мелких морских организмов, в основном находящихся на нижних ступенях пищевой пирамиды [3]. Употребление словосочетания «офисный планктон» в СМИ и Интернет распространено с 2000-х годов, но особенно усилилось в 2008-2009 гг., когда коммерческие организации путем сокращения работников данной категории оптимизировали свои затраты. Анализ работ различных авторов позволил выделить следующие характеристики данной категории персонала:

- возраст от 20 до 35 лет;
- высшее образование, но знания, как правило, поверхностны;
- уровень зарплат колеблется от 500 долларов в регионах до 3000 долларов в Москве;
- наличие собственности, приобретенной в кредит, т.е. высокая значимость материального стимулирования к труду;

- специалисты широкого профиля – готовы работать по смежным специальностям;

- трудовая деятельность не определяется количественным результатом;

- отсутствие собственных подчиненных;

- информационная связанность друг с другом;

- отсутствие лояльности к своей организации, идентификация себя с дружеской компанией, интернет-сообществом, профессиональной тусовкой, — только не с фирмой, в которой работает;

- отсутствие прямого отношения к основной деятельности организации, т.е. вне организации продукт не способен создать;

- взаимозаменяемость, поскольку отсутствуют уникальные полезные навыки;

- использование рабочего времени на непроизводственные нужды: частные телефонные разговоры, общение в Интернете, социальные сети, компьютерные игры [1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 13]. Показательна также характеристика «офисного планктона», высказанная известным экономистом М. Хазиным в интервью газете «Комсомольская правда», — «это молодые люди, привыкшие получать тысячи долларов просто за факт своего существования» [12].

Таким образом, общими чертами для интеллектуальных работников и для представителей «офисного планктона» являются:

- оперирование в работе информацией;

- преобладание интеллектуальных усилий, над усилиями физическими;

- специалисты широкого профиля, т.е. возможность решения задач смежных с основной профессией;

- слабая возможность контроля по причине качественных, а не количественных показателей работы;

- отсутствие идентификации себя с организацией (хотя и происходящее по разным причинам).

Прочие характеристики изучаемых категорий персонала различны, что свидетельствует о неоднородности их и необходимости применения

дифференцированных подходов управления.

В работе Д. Чукова [13] отмечается, что «офисный планктон» составляет подгруппу работников умственного труда и указывает на коренные отличия «офисного планктона» и традиционной интеллигенции или интеллектуальных работников: не всех людей, занятых «умственным трудом», можно включить в «офисный планктон». Скажем, врач — это представитель интеллигенции. А вот когда выпускник мединститута, промучившись несколько лет в интернатуре, плюёт на всё и устраивается менеджером по продаже мед.препаратов, он переходит в страт «офисного планктона». Аналогично, учёные и педагоги и сотрудники администрации научных и образовательных учреждений, и т.п. Следовательно, интеллектуальный работник занимается, грубо говоря, решением интеллектуальных задач, а «офисный планктон» выполняет функцию шестерёнки, приводного ремня в системе управления.

Чем опасен «офисный планктон»? Тем, что в условиях ограниченных ресурсов является их активным потребителем, не участвуя в создании дополнительной ценности. Исходя из этого, основным управленческим подходом в отношении представителей «офисного планктона» должна стать оценка эффективности выполняемой ими работы и оптимизация их численности, методы, применимые для данных целей, раскрыты автором в статье «Методы оценки эффективности использования человеческого капитала организации» [14]. Следует сократить до разумного минимума количество данных сотрудников, четко определив, что именно должен делать каждый из них, каких результатов достичь и какова их роль в общей деятельности фирмы. Кроме того, для этой категории вполне применимы традиционные методы управления.

В отношении интеллектуальных работников эффективное управление, по нашему мнению, должно включать следующее:

- развитие личных и профессиональных качеств руководителя, поскольку здесь наблюдается не иерархическое подчинение, а подчинение

в результате морального авторитета руководителя;

- расширение функций руководителя – увеличивается ответственность за создание организационной культуры, обеспечивающей формирование знаний, передачу «неявных» знаний и доступ к ним интеллектуальных работников организации, поскольку «знание – сила, которую в прошлом люди, обладающие ею, пыталась превратить в тайну. В постиндустриальную эпоху эта сила заключается в передаче информации, чтобы сделать ее продуктивной, а не в том, чтобы утаивать ее» [2];

- руководитель должен обеспечить создание условий, в которых интеллектуальный работник способен ставить новые задачи и находить их решения, т.е. обеспечить заинтересованность такого работника использовать свои способности именно в данной организации, работая вместе с ней, а не на нее, как при прежнем распределении ролей работника и работодателя;

- поддержка оптимального соотношения между активизацией творческого потенциала работников и сохранением за собой или руководителем подразделений прав принятия решений о стратегии и направлениях развития компании [2];

- отказ от стереотипа восприятия персонала по принципу «я – начальник, ты – дурак» и развитие понимания, что как работник, так и организация (и руководитель, как ее представитель) наиболее эффективно достигают свои цели во взаимодействии;

- пересмотр отношения к развитию интеллектуального работника – не как к издержкам, которые нужно контролировать и сводить к минимуму, а как вложение в основной капи-

тал, т.е. для его развития и приумножения, предоставлять ресурсы (временные, финансовые, материальные);

- повышение значимости стратегического лидерства, динамичное и последовательное культивирование ценностей экономики знаний (непрерывное развитие, инновации, командная работа, результативность и др.).

Трансформация управления должна коснуться и непосредственно управленческих методов. Нами были проанализированы характеристики интеллектуальных работников и опыт их деятельности в успешных организациях и сделаны следующие выводы (табл. 1).

Применение экономических методов управления, в частности, прямого экономического воздействия, в отношении интеллектуальных работников ограничено слабой денежной заинтересованностью последних. Признанием важности и расширением ответственности таких работников может служить применение косвенного экономического воздействия.

Группа административно-правовых методов управления для управления интеллектуальными работниками ограничено по той причине, что выполнение производственных задач данными работниками возможно вне конкретного рабочего места и времени. Кроме того, интеллектуальные работники, как правило, выполняют творческие задачи, требующие подготовительного процесса, настрой и обстановки. Поэтому жесткое ограничение их рабочего процесса может привести к обратному результату. Иначе говоря, если работник заинтересован по каким-либо причинам остаться в организации, цели которой он не разделяет и руководитель которой не является для него авторитетом,

в силу интеллектуальной развитости он найдет возможности, открыто не вступая в конфликт, саботировать административно-правовое воздействие на него. Применение жесткого административного воздействия на интеллектуального работника чревато для организации и тем, что он, в ответ, способен не только скрыто саботировать или уволиться из организации, но и квалифицированно «угрожать» предприятию и руководителю через государственные, контрольные органы, вышестоящих руководителей и пр. по направлениям, не связанным со своей деятельностью, но весьма значимым для руководителя. Решение указанных проблем отвлекает руководителя от давления и контроля интеллектуального работника, что позволяет последнему эффективно заниматься своими прямыми обязанностями. В этой связи организация должна стать структурой не вынуждающей, а создающей условия для более эффективного труда интеллектуальных работников по сравнению с их возможной занятостью в другой организации.

Из группы социально-психологических методов также неприменимыми к интеллектуальным работникам являются методы, имеющие негативную окраску и цель навязать волю руководителя, так как будут саботироваться работниками по причинам, аналогичным в случае с административно-правовыми методами. Использование воздействий, демонстрирующих внимание к работнику, стимулирует его к более эффективному выполнению своих обязанностей. Особенно значимо здесь поведение руководителя, определяющее мотивацию и поведение персонала — то, что принято делать в этой организации, а за что накажут.

Таблица 1.

Анализ применимости традиционных методов управления к интеллектуальным работникам

Методы	Экономические методы	Административно-правовые	Социально-психологические
1. Ограничено применимы	изменение оплаты труда	использование приказов, распоряжений, штатного расписания, должностные инструкции	требование, запрещение, командование
2. Широко применимы	участие в прибылях, самоокупаемость	гибкий график работы, контроль результата, а не процесса работы, свобода в решении производственных задач	партнерство, просьба, самоуправление, благоприятный психологический климат, моральное стимулирование

Таким образом, нами проанализированы проблемы управления персоналом современной организации в условиях мирового экономического кризиса и ограниченных ресурсов. Выявлено, что в непроизводительный персонал организаций включает две категории: интеллектуальные работники и «офисный планктон», которые выполняют различные роли в функционировании организации и требуют дифференциации управленческих подходов, необходимых для выживания в глобальной экономической среде.

References:

1. Баллада о планктоне // Коммерсантъ-Weekend, № 23(69) от 20.06.2008.
2. Друкер П. Эффективный руководитель/П. Друкер. – М.: Вильямс, 2007.
3. «Единороссы»-либералы требуют поддержать «офисный планктон» // Интерфакс, 26 ноября 2008.
4. Елисеев И. «Офисный планктон» в свободном плавании [Электронный ресурс]. – Режим доступа://http://www.rg.ru/2008/11/06/rabota.html
5. Забровский С. Планктон надо увольнять [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/printable/2011/09/06/plankton.html>
6. Зачем Россия кормит «офисный планктон»? // Аргументы и факты. – 7 марта 2012.
7. Иноземцев В.Л. Класс интеллектуалов в постиндустриальном обществе//Социологические исследования. – 2000. – № 6.
8. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации / С.М.Климов. – СПб.: ИВЭСЭП Знание, 2000.
9. Неменский М. Средний класс – «офисный планктон» или саранча? 20.02.2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://maxpark.com/user/2308112153/content/962116>
10. «Офисный планктон» в бушующем море кризиса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nakanune.ru/articles/13752>
11. Романова Л. «Офисный пролетариат» начал массовые миграции. // De Facto, № 06(29), 2008.
12. Черных Е. Интервью с М. Хазиним: «Через три года большинство наших олигархов разорятся» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kp.ru/daily/24189/396671/>
13. Чуков Д. О русском «офисном планктоне» // Назлобу. 07.12.2006.
14. Якищик (Егошина) О. Л., Семенкина О. Э., Клешков В. М. Методы оценки эффективности использования человеческого капитала организации// Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнева. – Вып. 4 (25). – 2009.



INTERNATIONAL UNION OF COMMERCE AND INDUSTRY

Union of commercial enterprises, businessmen, scientists, public figures and politicians from different countries. The union combines the social and commercial elements of functioning.

- Promotion of international consolidation and cooperation of business structures
- Promotion of development of commercial businesses of various kinds
- Assistance in settlement of relations and businessmen with each other and with social partners in business environment
- Assistance in development of optimal industrial, financial, commercial and scientific policies in different countries
- Promotion of favorable conditions for business in various countries
- Assistance in every kind of development of all types of commercial, scientific and technical ties of businessmen of different countries with foreign colleagues
- Promotion of international trade turnover widening
- Initiation and development of scientific researches, which support the effective development of businesses and satisfy the economic needs of the society
- Expert evaluation of activities in the field of settlement of commercial disputes, establishment of quality standards and defining of factual qualitative parameters of goods and services
- Legal and consulting promotion of business
- Establishment and development of activities of the international commercial arbitration
- Exhibition activities
- Holding of business and economic forums



www.iuci.eu