

ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кузнецова В.Б.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

Переход на двухуровневую образовательную систему требует разработки новых современных методик обучения студентов. Магистерские программы управления персоналом должны включать инновационные методы управления эффективностью деятельности персонала, отвечающие тенденциям экономики.

В этой связи актуальным будет обучение магистрантов методам, позволяющим сформировать у них следующие элементы компетенций в соответствии с ФГОС ВПО и ООП ВПО по данному направлению подготовки:

- всестороннее рассмотрение и оценка задач повышения эффективности использования и развития персонала;
- овладение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;
- овладение навыками оценки эффективности персоналом;
- принятие решений в области управления персоналом.

Одним из таких методов является функционально-стоимостный анализ (ФСА). ФСА персонала – это метод технико-экономического исследования функций персонала организации любого уровня иерархии, направленный на поиск резервов снижения затрат на осуществление этих функций персоналом на основе выбора оптимального варианта осуществления функций персоналом в целях повышения эффективности системы и технологии управления персоналом.

ФСА позволит совершенствовать деятельность управленческих подразделений и конкретно каждого работника. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом является важным звеном в системе и технологии управления персоналом.

В различных литературных источниках выделяют разное количество этапов проведения функционально-стоимостного анализа. Это зависит от различных вариантов комплектования этапов между собой. Однако сама программа функционально-стоимостного анализа не зависит от количества этапов. Чаще всего можно встретить следующие этапы ФСА: подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный этапы и этап внедрения и контроля [1, 2, 3, 4].

Проведение ФСА принято начинать с *подготовительного этапа* – подбор квалифицированных, творчески мыслящих специалистов, обладающих определенными инженерными и экономическими знаниями, а также знаниями в области подготовки и организации производства, из которых формируется иссле-

довательская рабочая группа. Наиболее продуктивными являются исследовательские группы, сформированные из сотрудников подразделений ФСА и других служб – специалистов в области конструирования, технологии, экономики, контроля качества и обеспечения надежности анализируемого объекта [1]. На данном этапе проводится комплексное обследование состояния производства и управления предприятием, осуществляется выбор объекта ФСА, определяются конкретные задачи проведения анализа, составляется рабочий план и приказ о проведении ФСА [5].

Объем работ на подготовительном этапе зависит от специфики поставленной цели анализа и уровня готовности предприятий, организаций к использованию метода. М.Г. Карпунин и Б.И. Майданчик определили свой перечень работ на каждом этапе ФСА [1]. Для подготовительного этапа этот перечень работ с учетом интеграции в систему и технологию управления персоналом, по нашему мнению, должен выглядеть следующим образом:

1. Выбор объекта анализа (персонал).
2. Обучение специалистов основам ФСА согласно выбранному объекту анализа.
3. Определение конкретных задач и целей для выбранного объекта анализа.
4. Составление и обсуждение плана проведения анализа выбранного объекта.
5. Принятие решения о проведении ФСА выбранного объекта.

Таким образом, на подготовительном этапе необходимо определить исполнителей ФСА, выбрать объект анализа, подготовить перечень материалов, необходимых для проведения анализа. Работа на данном этапе считается законченной после оформления соответствующих документов.

На следующем этапе – *информационном* осуществляется сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала. Данный этап нередко называют фундаментом ФСА, потому что от полноты и достоверности собираемой информации, правильности способов ее обработки и изучения во многом зависит успех последующих этапов функционально-стоимостного анализа [1].

Важно, чтобы информация, поступающая в распоряжение исследовательской группы, во-первых, обеспечивала, возможно, большую сравнимость и сопоставимость технико-экономических показателей анализируемого объекта и его аналогов, в которых то же самое или похожее функциональное назначение реализуется неодинаковыми способами; во-вторых, характеризовала объект анализа не только с позиции его достоинств, но и с учетом его недостатков, для чего привлекаются данные о рекламациях, браке, замечаниях заказчиков и т.п.; в-третьих, имела экономическую направленность, в связи с чем существующие конструкторские и технологические решения и новые сведения о достижениях в этих функциональных областях подлежат экономической оценке с точки зрения себестоимости, затрат, расходов, издержек, стоимостных соотношений. Работа на информационном этапе считается законченной после полного ознаком-

ления с объектом анализа и получения ответов на все вопросы, возникшие в процессе изучения имеющейся информации [1].

На *аналитическом этапе* проводится анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала. Анализируется структура затрат на персонал [6]. Работа на данном этапе позволит из всего комплекса проблем, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом, выделить те, реализация которых принесет наибольший экономический эффект. Данный этап является наиболее трудоемким. Работу на аналитическом этапе можно считать законченной после формулирования основных выводов и результатов, проведенного анализа.

На *творческом этапе* принимается решение по выдвижению идей и вариантов системы и технологии управления персоналом.

На данном этапе выявляется и формулируется как можно большее количество идей решения определенных задач. Среди выдвинутых идей отбираются наиболее реальные с точки зрения реализации. Работа на творческом этапе заканчивается, когда количество альтернативных вариантов представляется достаточным для выбора оптимальных решений [1].

Исследовательский этап – это отбор оптимальных вариантов решений, которые после соответствующей проработки можно представить в качестве предложений-рекомендаций ФСА [7, 8]. Прежде чем приступить к решению главной задачи, необходимо: предварительно оценить выдвинутые варианты, выявить факторы, влияющие на затраты, связанные с персоналом.

Работа на данном этапе считается законченной после того, как из всех рассмотренных и оцененных вариантов можно выбрать те, по которым нет сомнений с точки зрения их технической осуществимости и экономической целесообразности [1].

На *рекомендательном этапе* выводы и результаты доводятся до уровня конкретных предложений в целях формирования оптимальной структуры затрат и наилучшего варианта затрат на персонал организации.

Работа на данном этапе считается законченной после передачи предложений службам, которые должны обеспечить их практическую реализацию. Этот момент является официальным завершением работы и основанием для включения предложений в отчетность в качестве завершенной работы по ФСА [1].

Этап внедрения и контроля заключается во внедрении полученных результатов в производство, контроле за их исполнением и оценке фактической экономической эффективности от реализации данных предложений.

Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом рекомендуется проводить при поддержке программного обеспечения [9], которое является неотъемлемой частью ФСА. Для расчета затрат на промышленно-производственный персонал рекомендуется применение программы для расчета себестоимости (свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2011611953).

На основе вышеизложенного считаем необходимым обучение магистрантов по магистерской программе «Управление персоналом» функционально-стоимостному анализу, как методу, отвечающему всем требованиям инновационной экономики.

Список использованных источников

- 1 Карпунин, М.Г. Функционально-стоимостной анализ в отраслевом управлении эффективностью / М.Г. Карпунин, Б.И. Майданчик. – М.: Экономика, 1983. – 199с.*
- 2 Основы функционально-стоимостного анализа / М.Г. Карпунин, Б.И. Майданчик, Е.А. Грамп [и др.]. – М.: Энергия, 1980. – 174 с.*
- 3 Сосновский, Я.Щ. Функционально-стоимостной анализ / Я.Щ. Сосновский, П.Г. Ткаченко. – К.: Техника, 1986. – 143 с.*
- 4 Справочник по функционально-стоимостному анализу / А.П. Ковалев, Н.К. Моисеева, В.В. Сысун и др. ; под ред. М.Г. Карпунина, Б.И. Майданчика. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 431 с.*
- 5 Кибанов, А.Я. Функционально-стоимостный анализ: новые возможности в условиях хозрасчета / А.Я. Кибанов. – М.: Знание, 1990. – 62 с.*
- 6 Кузнецова, В.Б. Формирование подхода к проведению функционально-стоимостного анализа на основе оценки структуры и динамики затрат и расходов на производство изделия // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 2. – С. 104-110.*
- 7 Функционально-стоимостный анализ издержек производства / Б.И. Майданчик, М.Г. Карпунин, Н.К. Моисеева и др. ; под ред. Б.И. Майданчика. – М.: Финансы и статистика. – 1985. – 271 с.*
- 8 Кузнецова, В.Б. Статистические методы моделирования в исследованиях возможных вариантов принятия управленческих решений по результатам функционально-стоимостного анализа // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2010. – № 1 (25). – С. 124-127.*
- 9 Кузнецова, В.Б. Функционально-стоимостный анализ как модуль интегрированной системы управления данными о продукции / Компьютерная интеграция производства и ИПИ-технологии / Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции. – Оренбург: ООО ИПК «Университет». – 2013. – С.536-538.*