

Игровые модели управления персоналом

Гуреев А.Б.

(Институт проблем управления РАН; Москва)

Центральной задачей в управлении персоналом является задача согласования интересов сотрудников организаций с интересами организации в целом. Эта задача решается различными методами. Один из них связан с развитием корпоративной культуры, созданием в организации команды единомышленников, разъяснением сотрудникам целей и задач, стоящих перед организацией, связи успеха организации с успехами сотрудников.

Другой путь связан с разработкой механизмов согласования интересов. В основном это механизмы стимулирования за результат работы, содержащие два вида стимулов. Первый вид стимулов - это поощрение за непосредственные результаты работы сотрудника (за его личный вклад в дело фирмы). Второй - это поощрение за успехи фирмы в целом. Действенность стимулов второго вида в первую очередь определяется осознанием сотрудниками целей организации, стремлением внести свой вклад в достижение этих целей.

Рассмотрим простую модель, описывающую индивидуальное и коллективное стимулирование.

Примем, что коллектив состоит из n человек, выполняющих однотипную работу. Обозначим через y_i объем работы, выполняемый отдельным (i -ым) членом коллектива. В этом случае эффект деятельности системы в целом можно охарактеризовать суммарным объемом выполненных работ в денежном выражении $\Phi(y) = \sum y_i$.

Определенная доля эффекта от функционирования системы - $M = \gamma\Phi(y)$ - идет на стимулирование элементов, при этом установленная часть - ϵM - распределяется поровну (зарплата), а остаток - $(1 - \epsilon)M$ - распределяется в зависимости от результатов каждого сотрудника ($0 < \epsilon \leq 1$).

Степень влияния составляющей ϵM зависит от степени корпоративности, совпадения интересов индивидуума и коллектива. Если предположить функцию затрат элемента равной $x_i(y_i) = (1/2a_i)y_i^2$, то целевая функция элемента будет представлена в виде

$$\omega_i = \mu \frac{\epsilon M}{n} + \frac{y_i(1-\epsilon)}{\Phi(y)} M - \frac{1}{2a_i} y_i^2, \quad i \in I,$$

где коэффициент μ характеризует степень осознания интересов системы отдельным элементом.

Для исследования отдельных коллективов и моделирования поведения их членов в реальных условиях предлагается следующий вариант деловой игры.

Описание ситуации: часто во вновь создаваемом или перестраиваемом на новую деятельность коллективе возникает необходимость определить методы стимулирования сотрудников. Очевидно, что от понимания и одобрения целей предприятия, сплоченности коллектива, зависит и эффект (выпуск продукции). Предполагается, что у каждого игрока своя степень «сознательности» и влияние составляющих ϵM и $(1-\epsilon)M$ на всех игроков различное.

В игре моделируется функционирование предприятия, состоящего из игроков – работников и центра – администрации. Центр организует работу предприятия и заинтересован получить максимальный выпуск продукции. Игроки – работники – заинтересованы двояко: на настоящий момент – получить максимум прибыли при минимуме затрат, одновременно, на длительный период – в процветании и развитии предприятия (сохранении рабочего места и повышении уровня оплаты труда). В игре анализируются различные методы получения максимального эффекта от работы предприятия.

Цель игры: Проиллюстрировать имеющиеся принципы оплаты труда в коллективах с однородной занятостью – сдельная оплата, оплата поровну, промежуточные варианты, и помочь выявить оптимальный вариант оплаты труда для исследуемого коллектива.

Задача центра - установить оптимальное соотношение индивидуального стимулирования, обеспечивающего максимальный эффект в системе, для чего в данном случае центр: оценивает функции затрат (минимальная оплата, за которую игрок согласен сделать данный объем работ), уровень корпоративности, и, опираясь на эти оценки, определяет оптимальную величину ϵ .

Задача работника - максимально соблюсти свой материальный интерес с учетом заинтересованности в развитии предприятия (корпоративный интерес).

Проведение игры. Каждая игра проводится в 10 партий, что необходимо для получения устойчивого результата. Каждая партия состоит из трех этапов.

Предварительно центр устанавливает и сообщает значение ϵ и целевую функцию игрокам. На первом этапе игроки подсчитывают свою «выработку» и сообщают центру результат u . На втором этапе центр суммирует «выработку» игроков и проводит деление эффекта в соответствии с условиями игры. На третьем этапе центр сообщает каждому игроку его конкретный результат - поощрение в денежном выражении. Все три этапа повторяются в следующей партии.

Для того, чтобы возможно было уточнить функцию затрат отдельного игрока и выбрать лучшее ϵ , необходимо провести, как минимум, две игры с тем же составом участников, но различным ϵ .

Описанная игра допускает различные модификации и варианты развития. Так можно исследовать различные виды функции затрат более близкие к реальности в зависимости от профиля предприятия и рода деятельности игрока. Можно так же рассматривать различные целевые функции системы, к примеру, цель предприятия может включать требование обеспечить суммарный выпуск не менее заданной величины (точка безубыточности), иначе фирма терпит банкротство. В процессе этой игры уровень корпоративного сознания должен расти, иначе фирма обречена.

Комплексы игр по исследованию корпоративного сознания разрабатываются в ИПУ РАН для применения при разработке стратегии вывода предприятий из кризисных ситуаций. Игры такого типа помогают персоналу осознать важность корпоративного мышления, а руководству - понять необходимость оптимального сочетания двух форм поощрения - коллективного и индивидуального.

Литература:

- [1] Бурков В.Н., Кондратьев В.В. *Механизмы функционирования организационных систем.* М: Наука, 1981.
- [2] Щенкин А.В., Кузьмицкий А.А. *Разработка деловых игр по управлению проектами.* М.: ИПУ РАН (препринт), 1994.