

УДК 658:331.101

ЭВОЛЮЦИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА*Криворотько И.А.*

Статья раскрывает основные тенденции развития кадрового менеджмента в мировой науке управления. Выделены этапы эволюции управленческой мысли и проанализированы достоинства и недостатки основных школ науки управления. Объединены основные подходы к развитию кадрового менеджмента.

Ключевые слова: управленческая мысль, предприятие, подход, наука управления.

Эволюция управленческой мысли – это длительный процесс формирования и трансформации совокупности взглядов на систему управления в соответствии с объективными условиями и потребностями экономики в течение относительно длительного периода времени. Совокупность принципов, подходов, концептуальных воззрений на то, как решать экономические задачи – все это определяет сущность моделей управления, которые на момент их формирования представляют вершину эволюции управленческой мысли.

Целью настоящей статьи является всестороннее систематизирование основных подходов развития кадрового менеджмента. Постановка задач:

- 1). выделить основные этапы развития управленческой мысли;
- 2). проанализировать недостатки и достоинства школ науки управления;

Проблеме формирования и эффективного использования человеческого капитала уделялось немало внимания в работах отечественных и зарубежных ученых. Такие зарубежные ученые, как Дафт Р.Л. [1], Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. [5] и отечественные: Завадский И., Червинская Л. [2], Мартыненко Н. М. [4] занимались изучением школ науки управления. Калинин И.Л. [3] посвятил свои исследования системе мотивации персонала. Рудык Э. [6] занимался анализированием системы управления персоналом в Японии. За пределами исследования осталась объединение и систематизация этих подходов к развитию кадрового менеджмента.

В начале рассмотрим систему управления одновременно как результат, и как форму проявления общественных отношений. По мере прогресса, по мере развития хозяйственной деятельности усложнялось, структурировалось и содержательно обогащалось само управление. В этом процессе управленческая мысль претерпевала качественные изменения, что позволяет говорить об этапах развития управленческой мысли.

Синтезируя множество направлений научного поиска можно выделить в эволюции управленческой мысли четыре школы управления: школа научного управления, классическая или административная школа, школа человеческих отношений и количественная школа. (рис. 1).

Школа научного управления основывалась на том, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения. Эта школа рассматривала организацию как закрытую систему, которая никак не связана с внешней средой. Научное управление не пренебрегало человеческим фактором. Важным вкладом этой школы было систематическое использование стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении объема производства и производительности труда. Ключевым элементом в данном направлении было то, что люди, которые производили больше, вознаграждались больше [1, с. 53].

Принятие концепции научного управления стало серьезным переломным этапом, благодаря которому управление стало широко признаваться как самостоятельная область научных исследований. Впервые руководители – практики и ученые увидели, что методы и подходы, используемые в науке и технике, могут быть эффективно использованы в практике достижения целей предприятия. Таким образом, авторы, которые писали о научном управлении, в основном посвящали свои исследования тому, что называется управлением производством. Они занимались повышением эффективности на уровне ниже управленческого. С возникновением административной школы специалисты начали постоянно вырабатывать подходы к совершенствованию управления предприятием в целом. Основатели школы административного управления, более известной как классическая школа, имели непосредственный опыт работы в качестве руководителей высшего звена управления в большом бизнесе.

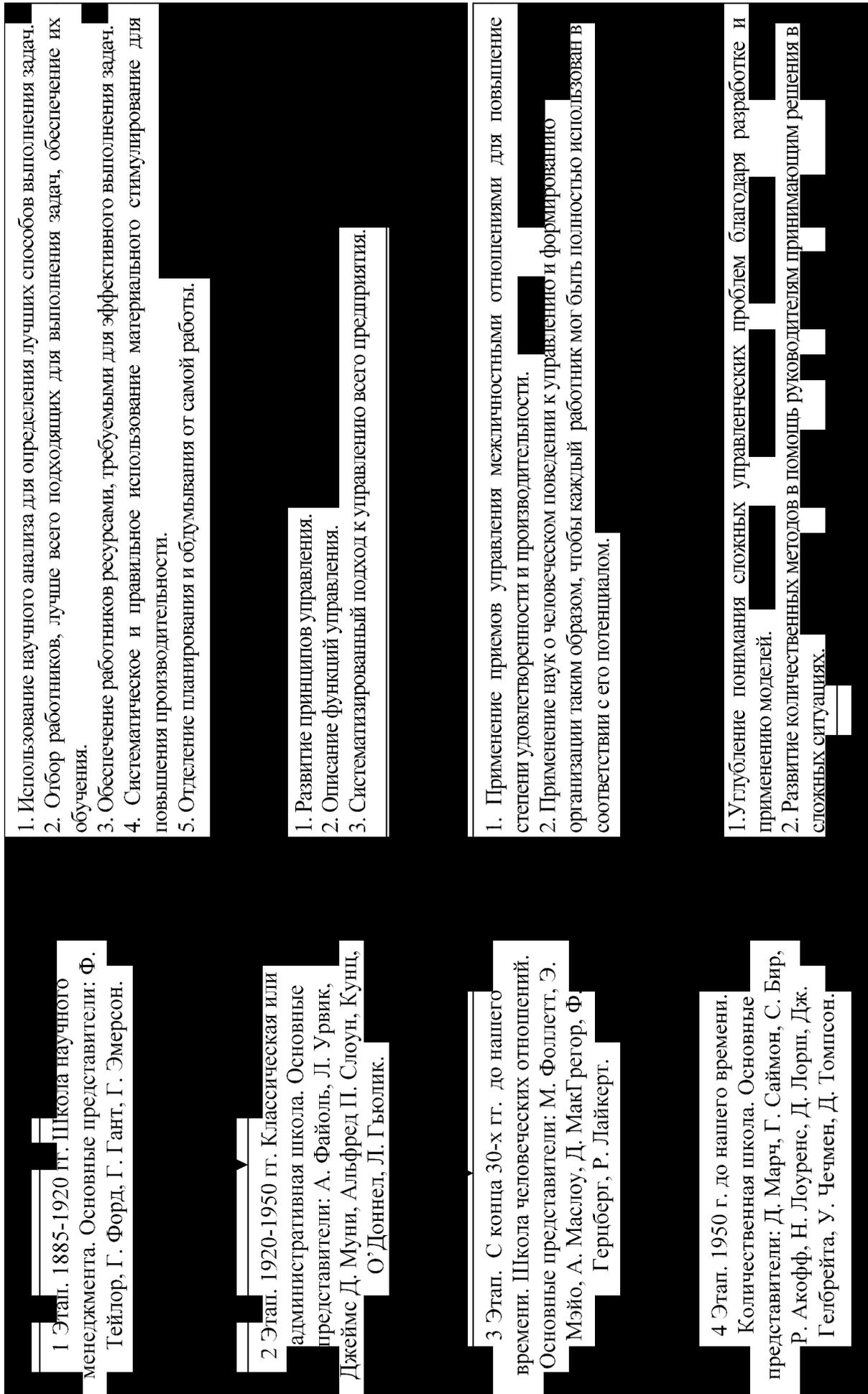


Рис. 1. Этапы развития управленческой мысли

Приверженцы классической школы, как и те кто писал о научном управлении, не очень заботились о социальных аспектах управления. Более того, их работы в значительной степени исходили из личных наблюдений, а не основывались на научной методологии. «Классики» старались взглянуть на предприятие с точки зрения широкой перспективы, пытаясь определить общие характеристики и закономерности предприятий. Основным вклад этой школы в теорию управления состоял в том, что они рассматривали управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций. К ним относятся: предвидение, планирование, организация, координирование, контроль [5, с. 67].

Узость взглядов «классиков» заключалась в том, что предприятие рассматривалось как замкнутая система, а улучшение ее функционирования обеспечивалось за счет внутренней рационализации без учета внешней среды. В целом, заслугой представителей классической школы управления явилась попытка разработки принципов, рекомендаций и правил создания строго определенной принудительной системы работ и исключение влияния отдельных работников введением соответствующих жестких мер нормирования. Эти школы появились на свет, когда психологией мало кто еще интересовался, а те кто интересовался ей не изучали управление. Существовавшие тогда небольшие знания о человеческом сознании были никак не связаны с проблемами трудовой деятельности. Следовательно, хотя авторы научного управления и классического подхода признавали значение человеческого фактора, дискуссии их ограничивались такими аспектами как справедливая оплата, экономическое стимулирование и установление формальных функциональных отношений.

В ответ на неспособность полностью осознать человеческий фактор как основной элемент эффективности организации, зародилось новое направление с акцентом на человеческие отношения. Известный Хоторнский эксперимент показал, что производительность труда рабочих существенно зависит не только от условий труда и действий администрации, но и от психологического и социального климата в среде рабочих [5, с. 69]. Более поздние исследования, помогли понять причины этого явления. Было доказано, что мотивами поступков людей являются в основном не экономические силы, а различные потребности, которые могут быть лишь частично и косвенно удовлетворены с помощью денег. Как и более ранние школы, этот подход отстаивал «единственный наилучший путь» решения управленческих проблем. Но, несмотря на многие важные положительные результаты, бихевиористский подход иногда оказывался несостоятельным в ситуациях, которые отличались от тех, что исследовались его приверженцами [4, с. 63].

Одним из актуальных течений зарубежной теории управления является так называемая количественная школа, которая характеризуется стремлением использовать в науке управления методы и аппараты точных наук. Математика, статистика, инженерные науки, кибернетика и связанные с ними области знания внесли существенный вклад в теорию управления.

Кроме того, они впервые исследовали организацию как открытую систему. Основное внимание уделили взаимовлиянию формальной структуры организации и таких факторов, как внешняя среда, технология, человек в системе управления.

Современные американские специалисты в области управления уже говорят не просто о человеке как о личности, а прежде всего, о человеке как о составной части организационной системы. Определенным достижением ученых было исследование неформальной структуры, и доказательство необходимости расширения границ организационного анализа за пределы организационной структуры управления.

Концепция «организационного поведения» как результата взаимодействия человека и формальной организационной структуры управления сыграл чрезвычайно важную роль в развитии теории организационных структур управления. Многие современные исследователи проблем управления и, в частности, организационных структур управления не обратили внимания на эту концепцию. В результате этого они рассматривают работников аппарата управления как элемент организационной структуры, что является несостоятельным.

Проанализировав этапы развития управленческой мысли можно выделить основные подходы к ее эволюции. Среди которых: кадровые теории, мотивационные, и общеуправленческие или еще их можно назвать опытом зарубежных стран. К кадровым теориям относятся основные постулаты школ управленческой мысли (рис. 2).

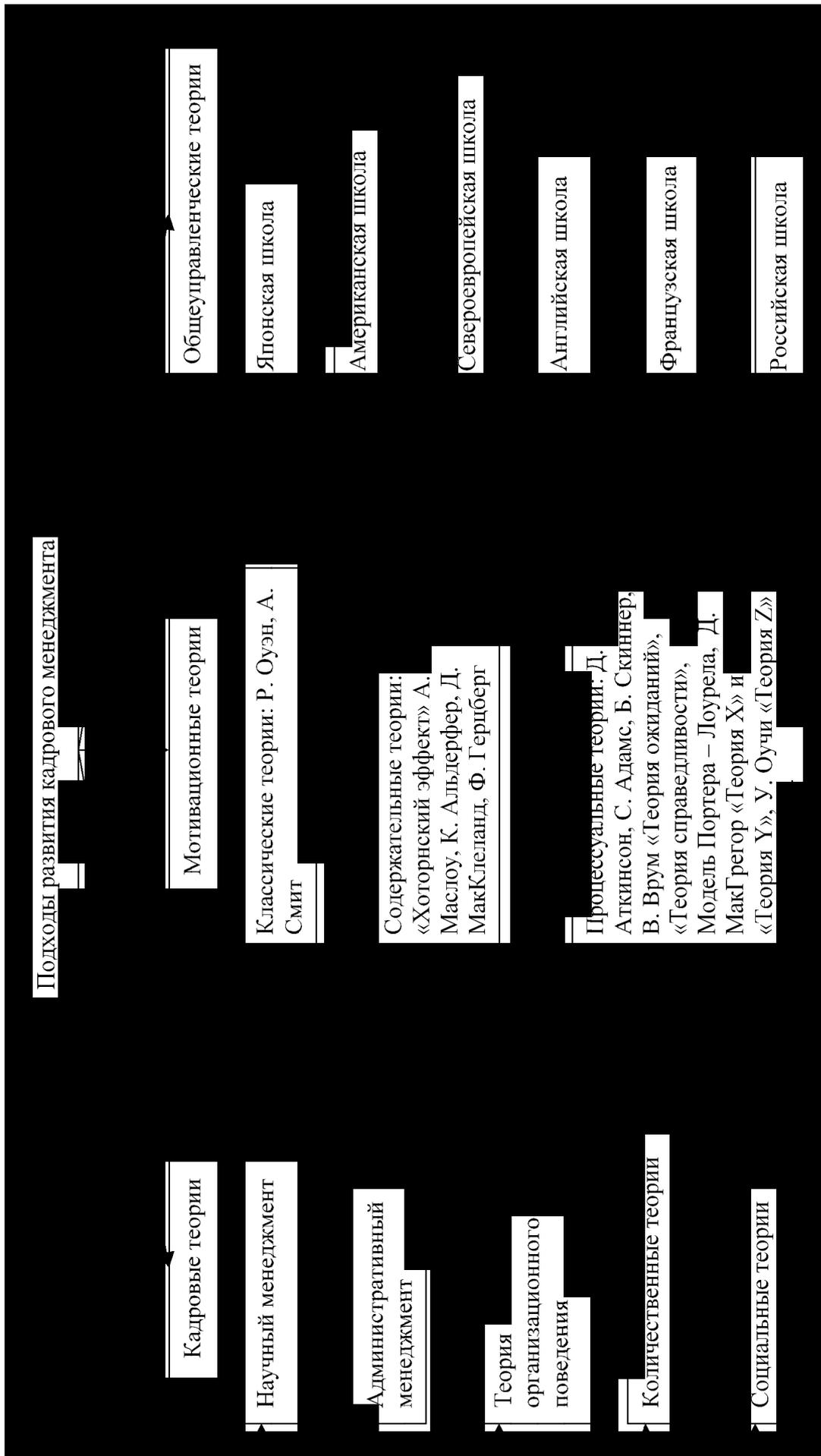


Рис. 2. Система подходов развития кадрового менеджмента

Возникновение мотивационных теорий было связано с исследованиями в области поведенческих наук, которые показали несостоятельность чисто экономического подхода. Руководители поняли, что мотивация, т.е. создание внутреннего побуждения к действиям, является результатом сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются.

Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду. Однако исследования поведения человека в труде дает некоторые общие объяснения мотивации и позволяет создать прагматические модели мотивации персонала на рабочем месте. Результатом этих исследований явилось появление таких теорий мотивации: классические, содержательные и процессуальные [3, с. 15].

Особенностью вышеперечисленных теорий является то, что они пытаются рассмотреть мотивационный процесс изнутри, не учитывая того фактора, что сама мотивация, в качестве части организационного климата – это довольно сложная и относительно самостоятельная система человеческих отношений. Поэтому будет вполне правомерным признать наличие, у этой системы определенных функций, т.е. тех продуктов своей деятельности, которые она поставляет в иную, вышестоящую по отношению к ней систему – организацию в целом.

Среди стран, которые преуспели в управленческой деятельности можно выделить Японию, США и Страны Западной Европы. Наиболее ощутимый вклад в развитие науки управления внесли такие страны как Япония и США. Научно доказано, что методы активизации поведения работников как в разных странах так и в разных сферах трудовой деятельности, в зависимости от исторических, экономических, политических, этнических, культурных и других особенностей, могут быть разными. Отечественная школа управления, и её представители также внесли весомый вклад в развитие общемировой управленческой мысли. Во времена СССР существовал Центральный институт труда, который был первый в мире, появился он в начале 1920 - х гг. Отечественные ученые в отличие от западных изучали не только технику, трудовой процесс, но и рабочего, рассматривая его творящим субъектом. [2, с. 62].

Эффективность функционирования этих двух систем рыночной экономики можно рассмотреть в следующих аспектах (табл.1).

Таблица 1.

Основные положения Японской и Американской систем управления

Японская	Американская
1. Система пожизненного найма.	1. Краткосрочный прием на работу.
2. Постепенные свободные оценки и продвижение.	2. Быстрые оценки и продвижение по службе.
3. Неформальные тонкие механизмы контроля деятельности.	3. Специализированная деятельность.
4. Коллективное принятие решений.	4. Формальные количественные методы оценки персонала.
5. Коллективная ответственность.	5. Индивидуальное принятие решений.
6. Повышенное внимание к подчиненным.	6. Игнорирование интересов работников.

Так, характерной особенностью японской системы мотивации трудовой активности является соответствие нормам национального характера. При этом ключевым компонентом динамического развития производства является человеческий фактор, в основу которого положена гармонизация отношений между трудом и капиталом. Важное место в системе управления отводится неформальным межличностным отношениям. Однако, в некоторых случаях рассматривают такую систему как форму «цивилизованного крепостничества», хотя она и имеет свои некоторые достоин-

ства и хорошие последствия, о чем свидетельствует эффективность развития японской экономики [6, с. 164].

Система управления в США отличается своей целенаправленностью в формировании мотивов трудовой деятельности. На предприятиях американского типа имеет место повышение размеров оплаты труда при предоставлении превосходного значения квалификационному уровню работника, который отображает характер образования, количество освоенных специальностей. Кроме того, на американских предприятиях применяется широкая система льгот и поощрений, которые носят важное экономическое и социальное содержание.

ВЫВОДЫ

1. Развитие управленческой мысли происходило в различных школах науки управления, которые в свою очередь составляют основные этапы ее эволюции. Каждая из этих школ развивалась на постулатах предыдущей, принося в науку более усовершенствованные принципы, методы, модели управления. Хотя принципы, которые разработал А. Файоль до сих пор используются некоторыми предприятиями.

2. Школа научного менеджмента положила начало науки управления. Важным вкладом было систематическое использование материального стимулирования с целью заинтересовать работников. В отличие от этой школы, которая в основном исследовала управление производством, они занимались повышением эффективности на уровне ниже управленческого, авторы административной школы имели непосредственный опыт работы в качестве руководителей высшего звена. Хотя авторы этих школ признавали значение человеческого фактора, дискуссии их ограничивались аспектами справедливой оплаты труда. Движение за человеческие отношения дали толчок появлению новой школы человеческих отношений. Количественная школа характеризуется стремлением использовать в науке управления методы и аппараты точных наук.

3. Для современного развития кадровой работы в Украине наиболее подходящим является объединение положительных сторон работы американской и японской школы управления: материальная заинтересованность работников в результатах их работы; система мотивации; постоянное обучение и повышение квалификации работников; создание кадрового резерва; формирование организационной культуры предприятия; предоставление пакета социальных льгот.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дафт Р.Л. Менеджмент – СПб: Изд-во «Питер», 2000. – 832 с.
2. Завадский И., Червинская Л. Факторы мотивации персонала в менеджменте // Экономика Украины. – 1999. - №9. – С. 53 – 59.
3. Калиниченко И.Л. Мотивы и стимулы в труд руководителя сельскохозяйственного предприятия. – Симферополь: Изд-во «Таврия», 2001. – 142 с.
4. Мартыненко Н.М. Основы менеджмента: Учебник. – К.: Каравелла, 2003. – 496 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Перевод с английского. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
6. Рудык Э. Управление трудом в Японии: уроки для России // Москва. – 2004. - №4. – С. 163 – 174.