

УДК 331.101.262

ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ*Рывкина О.Л., Дудко П.В.*

В статье в хронологической последовательности рассмотрены теоретические подходы к управлению персоналом предприятия с позиции их терминологической базы, характеристик персонала как объекта управления, а также принципов и особенностей осуществления этого процесса.

Ключевые слова: персонал предприятия, управление персоналом предприятия.

Усложнение внешней среды бизнеса, ускорение динамики происходящих в ней процессов при одновременном снижении предсказуемости их возникновения и масштабов развития, обуславливает необходимость совершенствования подходов к управлению персоналом предприятия – как наиболее значимого фактора производства. Современная концепция управления персоналом предприятия характеризуется разнообразием подходов, объединяющих принципы, методы и средства управления трудовыми ресурсами с учетом их различных аспектов и характеристик. Возникновение и развитие этих подходов обусловлено эволюцией рыночных отношений. При этом все эти подходы в той или иной степени остаются актуальными и действенными при решении задач управления персоналом для повышения эффективности производства. Поэтому изучение этих подходов с позиции отражения в них сущности персонала, принципов и функций управления им является важным при формировании комплексного понимания современной концепции менеджмента труда.

Трудовая деятельность человека стала объектом систематических научных исследований со второй половины XIX в. Цель этих исследований, начатых Тейлором Ф.У., изначально состояла в поиске методов рационального выполнения производственных операций [1, с. 11]. Поэтому в рамках сформировавшегося к началу XX в. экономического подхода к управлению персоналом, основное внимание уделялось организационным его аспектам. Поскольку персонал рассматривался как один из ресурсов предприятия, рациональное использование которого должно создавать предпосылки для повышения эффективности деятельности предприятия, следовательно, управление работниками сводилось преимущественно к их распределению по рабочим местам с учетом специализации труда, налаживанию и регулированию их взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. В связи с этим для отражения выявленных особенностей управления персоналом в рамках данного подхода наиболее уместно целесообразно оперировать понятиями «кадры», «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». С позиции наиболее общей трактовки следует использовать термин «кадры», как основной состав, совокупность работников, объединенных в коллектив для совместного достижения общих целей предприятия [2]. Несколько более персонализированным следует считать термин «рабочая сила», как совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, личность человека, и которые используются им всякий раз при производстве какой-либо потребительской стоимости [3]. Наряду с ним в отечественной экономической науке и практике получила широкое использование категория «трудовые ресурсы», введенная С. Г. Струмилиным в 1922 г. Трактовка их сущности как пассивных объектов управления, требующих лишь содержания «в исправном состоянии» путем выплаты минимальной заработной платы, обеспечения сносных условий труда, при отсутствии стимулирования проявления ими творчества и инициативы, а также учета их мотивов и интересов [4, с. 5; 9, с. 15], наиболее полно характеризует доминирование функциональных, технократических аспектов управления работниками. А основные принципы такого управления выражаются в обеспечении:

- единоначалия при строгой управленческой иерархии;
- жесткой регламентации и соблюдении норм управляемости для обеспечения эффективности коммуникации и координации;
- четкого разделения управленческих функций в рамках штабной и линейной структур предприятия;

- достижения баланса между властью и ответственностью на основе четкого делегирования полномочий;
- утверждения бюрократической организационной культуры, основанной на контроле, дисциплине и подчинении индивидуальных интересов работника целям предприятия;
- равенства работников на каждом из уровней управления организации;
- заслуженного вознаграждения без перемотивации [5, с. 25; 4, с. 31].

Следовательно, в рамках данной концепции в основном реализуются такие функции управления как организация, координация и контроль.

Таким образом, в рамках экономического подхода управление трудовыми ресурсами сводится к организационно-контролирующей функции, регулирующей процессы движения, минимального обучения, жесткой регламентации сферы и результатов деятельности, условий и размеров вознаграждения [6, с. 29].

В середине XX века в условиях усложнения внешней среды функционирования предприятий получил развитие органический подход к управлению персоналом. Развитие положений органического подхода внесло изменения и в понятийный аппарат. На смену дефинициям «кадры» и «трудовые ресурсы» приходят «человеческий фактор» и «человеческий потенциал».

Термин «фактор» в Большом энциклопедическом словаре определяется как причина, движущая сила чего-либо [7]. Использование термина «человеческий фактор» подчеркивает активную роль человека в производственной системе. Человеческий фактор – это система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп, деятельность которых обеспечивает прогрессивное развитие общества [8, с. 759]. То есть человеческий фактор характеризует многообразие качеств работника, которые проявляются в процессе его трудовой деятельности и обеспечивают развитие, как предприятия, так и общества в целом. Это указывает на решающую роль человека в повышении эффективности производства и выдвигает на первый план задачу создания необходимых условий для развития профессиональных и творческих способностей персонала. При этом в понятие «человеческий фактор» вкладывается глубинный смысл, раскрывая человека как сознательного субъекта хозяйственной деятельности. Но вместе с тем этот термин содержит определенную ограниченность, обусловленную наличием технократического подхода к развитию производства, в рамках которого люди все еще продолжают рассматриваются не как самостоятельная ценность, а как внутренняя движущая сила производства.

Дальнейшее познание человеческого фактора в процессе производства привело к введению в научный оборот категории «человеческий потенциал». Понятие «потенциал» означает возможности, как отдельного лица, так и всего общества, в какой-либо области, которые могут быть использованы для достижения определенной цели [9]. То есть человеческий потенциал характеризует не только возможности человека, но и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости, могут быть им реализованы. При этом принимаются во внимание не только реализованные и нереализованные способности используемых трудовых ресурсов, но и будущие трудовые резервы предприятия, которые необходимо создавать в долгосрочной перспективе для обеспечения его конкурентных преимуществ в сложной и нестабильной рыночной среде. С теоретической и практической точек зрения, человеческий потенциал следует рассматривать не столько как совокупность работников, обладающих трудовыми, творческими и предпринимательскими способностями, то есть как определенную данность, постоянную величину, сколько как непрерывно изменяющийся и развивающийся в заданных условиях резерв роста производительности труда, повышения конкурентоспособности организации [10, с. 16].

Выявленные особенности понимания сущности персонала предприятия нашли отражение в и принципах эффективного управления персоналом, наиболее значимыми среди которых являются:

- поощрение у сотрудников самонаблюдения и самопознания в целях их самообучения – как необходимого условия адекватной адаптации к изменяющимся условиям среды деятельности;
- иницирование конструктивных конфликтов и дискуссий при разработке альтернативных подходов к решению возникающих проблем для стимулирования генерации идей и вовлечения персонала управление деятельностью предприятия;

переход от механистических к органическим структурам управления с делегированием больших полномочий и ответственности в процессе поставки задач и принятия решений непосредственными исполнителями [5, с. 27; 11 с. 55].

Таким образом, вышесказанное позволяет заключить, что основным аспектом в управлении персоналом с позиции органического подхода следует считать творческий.

В конце XX в. в условиях крайне высокой нестабильности и непредсказуемости внешней среды бизнеса стал развиваться гуманистический подход к управлению персоналом, исходящий из представления о предприятии как о культурном феномене. То есть гуманизация управления, когда внимание менеджера фокусируется собственно на человеческой стороне предприятия, становится определяющим аспектом менеджмента. При этом, главной управленческой задачей становится формирование определенного «климата» или культурного поля на предприятии, в виде системы ценностей, норм и правил поведения, обеспечение интеграции сотрудников в эту систему на основе изучения индивидуальных особенностей их восприятия и принятия этих ценностей, чувствительности, гибкости и готовности к изменениям, вызванным субъективными объективными обстоятельствами [12, с. 37]. Столь глубокий, по сравнению с другими подходами, взгляд на аспекты управления персоналом, обусловил необходимость соответствующей трансформации понятийного аппарата, когда на смену «человеческому потенциалу» и «человеческому фактору» приходит термин «человеческие ресурсы». «Человеческие ресурсы» – более всеобъемлющее понятие, объединяющее наряду с традиционными технократическими, функциональными и мотивационными аспектами, способность к творчеству, потенциал к развитию, общую культуру и нравственную надежность. Рассмотрение персонала как человеческих ресурсов означает: во-первых, индивидуальный подход ко всем работникам в пределах общности интересов их и предприятия; во-вторых, осознание проблемы дефицита высококвалифицированных специалистов, борьба за их привлечение; в-третьих, отказ от представлений о персонале как о благе, не требующем затрат со стороны работодателя; в-четвертых, анализ и регулирование групповых и личностных отношений, кадрового потенциала, управление конфликтами, обеспечение требований психофизиологии, эргономики и прочее [4, с. 11].

Таким образом, акцентируясь на культурно-ценностном аспекте управления персоналом, вклад гуманистического подхода в теорию и практику управления персоналом предприятия заключается в:

принятии единой системы ценностей в качестве основы, базиса оценки действий персонала и их результатов, путем классификации этих действий по различным типам (нормальные, легитимные, предсказуемые и др.) для избежания неопределенности и противоречивости деятельности работников в силу дисбаланса определяющих их работу ценностей;

развитии представления об организации как культурном феномене, когда не столько функционально-структурный аспект лежит в основе деятельности персонала, сколько система символов, язык, нормы поведения, церемонии и ценности создают организационную действительность и влияют на эффективность работы предприятия;

возможности предприятия не только адаптироваться, но и изменять свое окружение путем разработки и реализации стратегии, основываясь на собственном представлении о своей миссии и ценностях;

понимании того, что эффективное организационное развитие – это не только изменение структур, технологий и навыков, но и изменение ценностей, которые лежат в основе совместной деятельности людей [4, с. 29; 12, с. 63].

Обобщая вышесказанное, необходимо отметить, что в рамках гуманистической концепции происходит формирование подхода к управлению персоналом предприятия, функционирующего в среде высокой степени нестабильности как открытая, самообучающаяся система, развивающая свою культуру.

ВЫВОДЫ

В заключении, следует отметить, что рассмотренные подходы к управлению персоналом предприятия, основные характеристики которых представлены в табл. 1, отражают эволюцию спосо-

бов адаптации системы управления предприятия к усложняющейся внешней среде, когда решающую роль в обеспечении адекватности реагирования хозяйствующего субъекта на внешние изменения и повышении эффективности его деятельности играют человеческие ресурсы с их творческими, мотивационными и культурными характеристиками.

Таблица 1

Характеристика подходов к управлению персоналом предприятия

Подход к управлению персоналом	Термины, используемые для характеристики персонала	Персонал как объект управления		Акцент в управлении персоналом
		Сущность	Аспекты управления	
Экономический	Кадры, рабочая сила, трудовые ресурсы	Совокупность физических и духовных способностей человека, используемых им для производства потребительской стоимости	Движение, обучение, регламентация деятельности, мотивация	Организационный
Органический	Человеческий фактор, человеческий потенциал	Совокупность работников, обла-дающих трудовыми, творче-скими и предпринимательскими способностями, которые тре-буют непрерывного развития для обеспечения конкурентных преимуществ предприятия	Мотивация, самопознание, самообучение	Творческий
Гуманистический	Человеческие ресурсы	Совокупность работников, реализующих творческие спо-собности и имеющие потенциал к развитию в условиях опре-деленной корпоративной куль-туры	Организационная культура	Культурный

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Основы управления персоналом: учеб. для вузов / Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочетков. – М.: Высш. шк., 1996. – 383 с.
2. Большой экономический словарь / :[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vedu.ru/BigEncDic/25118>
3. Большой экономический словарь / :[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vedu.ru/BigEncDic/51710>
4. Управление персоналом: теория и практика / под ред. В. Р. Веснина. – М.: КНОРУС, 2009. – 49 с.
5. Цветкова И. И. Управление персоналом / И. И. Цветкова – Симферополь: ДОЛЯ, 2007. – 367 с.
6. Бельская Е. Г. Управление персоналом: технологии и методы / Е. Г. Бельская – М.: ГУУ, 2002. – 109 с.
7. Большой экономический словарь / :[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vedu.ru/BigEncDic/65853>
8. Большой экономический словарь / :[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vedu.ru/BigEncDic/49861>
9. Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособ. для вузов / Х. Т. Грэхем , Р. Беннетт ; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
10. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в 21 веке / В. И. Маслов – М.: «Экономика», 2002. – 79 с.
11. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с.
12. Бельская Е. Г. Управление персоналом: технологии и методы / Е. Г. Бельская – М.: ГУУ, 2002. – 109 с.