

ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК БАЗОВАЯ ОСНОВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЙ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА

Тебекин Алексей Васильевич, доктор технических наук, доктор экономических наук, профессор, почетный работник науки и техники Российской Федерации, профессор кафедры менеджмента Одинцовского филиала Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД России

Tebekin Alexey Vasilyevich, Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economics, Professor, Honorary Worker of Science and Technology of the Russian Federation, Professor of the Management Department of the Odintsovo Branch of the Moscow State Institute of International Relations (University) of the Russian Ministry of Foreign Affairs

Аннотация. С современных позиций рыночного развития рассмотрено место школы менеджмента человеческих ресурсов в эволюционной схеме школы современного менеджмента. Приведено сравнение положений модели школы человеческих отношений и модели школы человеческих ресурсов. Детально рассмотрено содержание основных постулатов школы менеджмента человеческих ресурсов, включая: отношение к человеческому фактору как источнику доходов предприятия; создание условий для развития каждого сотрудника; интеграция кадровой политики предприятия в общую политику предприятия и в социально-экономическую политику, принятую в обществе; повышение квалификации и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников; развитие социального партнерства через демократизацию управления; повышение качества трудовой жизни за счет обогащения содержания трудовой деятельности. Показана перспективность использования указанных постулатов при формировании и развитии стратегий современного бизнеса.

Ключевые слова: школа менеджмента человеческих ресурсов, базовая основа, развитие стратегий, современный бизнес.

School of Human Resource Management as the Basis for the Development of Modern Business Strategies

Abstract. from the modern positions of market development, the place of the school of human resources management in the evolutionary scheme of the school of modern management is considered. Comparison of the model positions of the school of human relations and the model of the human resources school is given. The contents of the basic postulates of the school of human resources management are considered in detail, including: the attitude to the human factor as a source of the enterprise's income; creation of conditions for the development of each employee; integration of personnel policy of the enterprise into the general policy of the enterprise and into the social and economic policy adopted in the society; professional development and training of competent and interested employees; development of social partnership through democratization of governance; improving the quality of working life by enriching the content of work. The prospects of using these postulates in the formation and development of modern business strategies are shown.

Keywords: school of human resources management, basic framework, strategy development, modern business.

Непрерывный рост динамичности рыночных состояний постоянно требует поиска все более совершенных инструментов стратегического развития бизнеса.

В качестве базовой основы для формирования инструментов стратегического развития бизнеса, без сомнений, могут служить научные положения школ современного менеджмента.

Исследованию положений школ современного менеджмента посвящено достаточно большое количество научных работ. В их числе труды Виханского О.С., Наумова А.И. [1], Дафта Р. [2], Друкера П. [3], Дункана У. [4], Мескона М.Х., Альберта М., Хедоури Ф. [5], Кравченко А.И. [6], Минцберга Г., Альстрэнда Б., Лэмпела Д. [7], Сергеева А.М., Ивановой И.А. [8], Тебекина А.В. [9], Файоля А. [10] и др.

Результаты систематизации научных школ современного менеджмента в их эволюционном развитии представлены на рис.1.

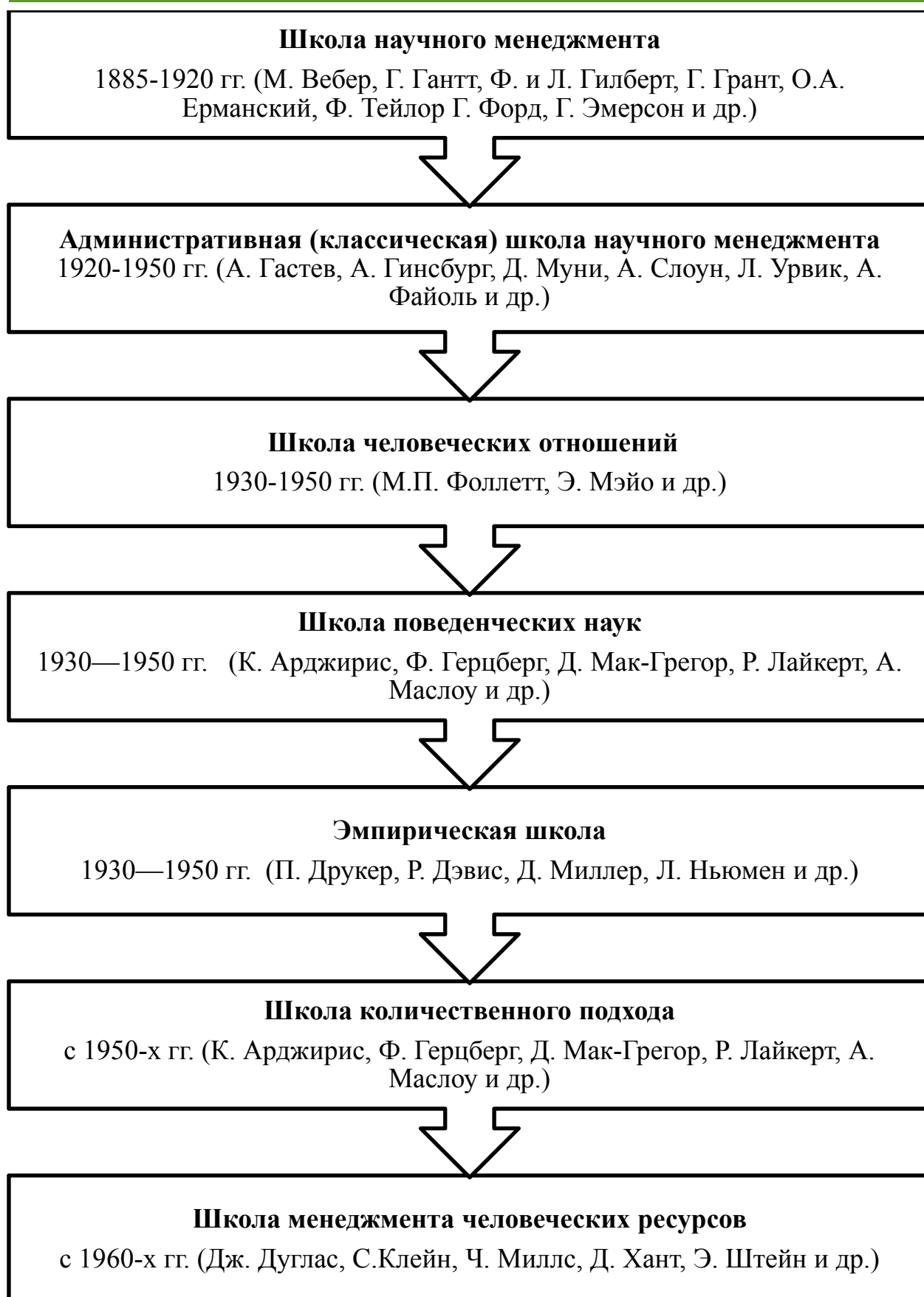


Рис.1. Результаты систематизации научных школ современного менеджмента в их эволюционном развитии

Как следует из рис.1, одно из центральных мест в эволюционном развитии научных школ современного менеджмента занимает школа менеджмента человеческих ресурсов.

Школа менеджмента человеческих ресурсов сформировалась в 1960-е годы. Яркими представителями этой школы являются Дж. Дуглас, С. Клейн, Ч. Миллс, Д. Хант, Э. Штейн и др.

Принято считать, что отправной точкой формирования положений школы менеджмента человеческих ресурсов явилась статья американского социолога Ч. Миллса, в которой модели «человеческих отношений» противопоставлялась модель «человеческих ресурсов» (рис. 2).

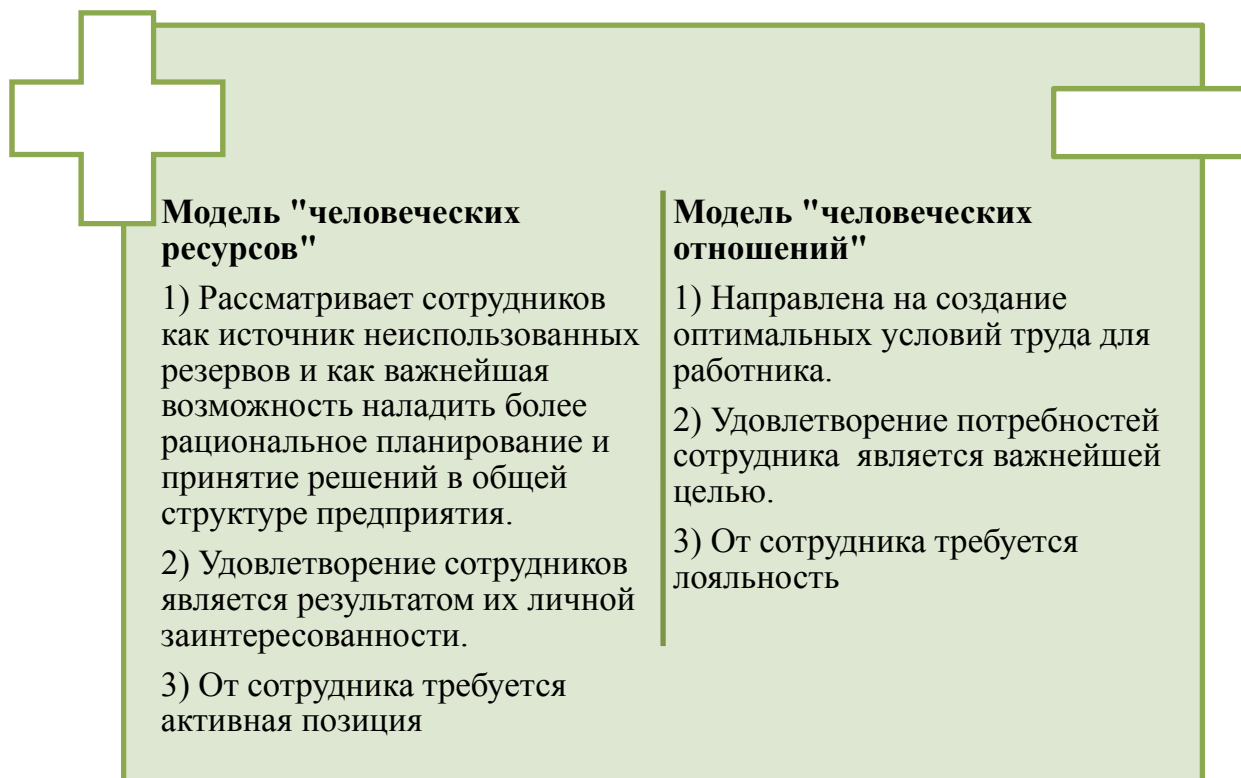


Рис. 2. Сравнение положений модели школы «человеческих отношений» и модели школы «человеческих ресурсов», выполненное Ч.Р. Миллсом.

Необходимо отметить, что в 1960-е экономическая активность в мире после пика развития в рамках IV технологического уклада шла на спад. В этих условиях стала еще более отчетливо выделяться роль хороших кадров в эффективном развитии предприятия (организации).

Надо сказать, что с учетом динамики больших 50-летних циклов экономической активности Н.Д. Кондратьева события в бизнесе в текущих 2010-х годах, когда завершается эпоха V технологического уклада, очень похожи по своей динамике с событиями 1960-х годов.

Это придает дополнительную актуальность к исследованию положений школы менеджмента человеческих ресурсов.

Исследователи, стоявшие у истоков создания школы менеджмента человеческих ресурсов, установили, что в условиях объективного макроэкономического спада 1960-х годов эффективность функционирования предприятий определяется умением привлекать и удерживать отличных сотрудников.

Таким образом, отличительным постулатом школы менеджмента человеческих ресурсов является то, что труд как производственный фактор является не только статьей расходов, но и важнейшей статьей доходов.

Человеческий ресурс как основной источник создания добавочной стоимости рассматривается предприятием как стратегический фактор, который является жизненно важным условием выживания в сложных и нестабильных рыночных условиях, характерных для периода глобального макроэкономического спада.

«Менеджмент человеческих ресурсов», как правило, трактуется как мобилизация трудового потенциала сотрудников посредством активной работы менеджеров организации (предприятия).

В целом к основным постулатам школы менеджмента человеческих ресурсов относятся:

- отношение к человеческому фактору как источнику доходов предприятия;
- создание условий для развития каждого сотрудника;
- интеграция кадровой политики предприятия в общую политику предприятия и в социально-экономическую политику, принятую в обществе;

- повышение квалификации и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников;

- развитие социального партнерства через демократизацию управления;

- повышение качества трудовой жизни за счет обогащения содержания трудовой деятельности.

Отношение менеджмента предприятия к человеческому фактору как источнику доходов предприятия стимулирует наращивание человеческого капитала в нем.

Создание условий для развития каждого сотрудника необходимо для того, чтобы он мог внести более весомый личный вклад в дело развития предприятия.

Интеграция кадровой политики предприятия не только в общую политику предприятия, но и в социально-экономическую политику, принятую в обществе, позволяет менеджменту предприятия не только принять на работу необходимых специалистов, но и удержать их.

Повышение квалификации и профессиональная подготовка компетентных сотрудников, а также профессиональная переподготовка заинтересованных сотрудников нацелены на то, что эти сотрудники смогут эффективно и результативно реализовать цели, стоящие перед предприятием (организацией).

Школа менеджмента человеческих ресурсов, рассматривая сотрудников как наиболее ценные активы предприятия, формирующие человеческий капитал предприятия, исходит из того, что рост мотивации и стимулирования сотрудников к труду позволяет перенести центр тяжести с аспектов контроля деятельности сотрудников на аспекты самоконтроля заинтересованных сотрудников. Это становится возможным благодаря максимальному сближению производственных целей сотрудников и организации в целом.

Требование от сотрудника активной позиции в модели человеческих ресурсов находит свое отражение в формировании требований к политике предприятия и структуре организации его деятельности.

Политика предприятия в области организации труда должна обеспечивать создание благоприятных условий работы для сотрудников, что приводит к соответствующим структурным изменениям.

Таким образом, политика предприятия в области управления персоналом должна обеспечивать условия для проявления сотрудниками личной инициативы в интересах развития организации.

В целом основополагающей идеей школы менеджмента человеческих ресурсов является признание экономической целесообразности и эффективности капиталовложений:

- в привлечение в организацию квалифицированного, перспективного персонала;

- в создание условий для выявления способностей, заложенных в каждом из сотрудников;

- в поддержание высокой трудоспособности персонала;

- в обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку перспективного персонала;

- и т.д.

Именно в рамках школы менеджмента человеческих ресурсов получила развитие «теория человеческого капитала».

Основные характеристики, развивающие современную теорию человеческого капитала, приведены в табл.1.

Таблица 1

Основные характеристики, развивающие теорию человеческого капитала, в рамках школы менеджмента человеческих ресурсов

№	Составляющая теории человеческого капитала	Характеристика составляющей
1	Признание целесообразности и эффективности капиталовложений в человеческие ресурсы	Проявилось в выделении средств на поиск, обучение и поддержание высокой трудоспособности эффективного и перспективного персонала
2	Введение картотеки с данными на сотрудников компании	Служба управления персоналом на системной основе собирает данные о сотрудниках, ведя картотеку, где отмечаются кадровые перемещения, повышение квалификации, поощрения, взыскания и т.д.
3	Развитие законодательных норм	Принятие и(или) совершенствование: антидискриминационных законов; законов, связанных с обеспечением безопасности труда; законы медицинского, социального, пенсионного обеспечения и т.д.
4	Формирование системы стратегического партнерства	Обеспечение тесной кооперации сотрудников между собой, между сотрудниками и менеджментом через демократизацию управления и развитие социального партнерства

Таким образом, положения школы менеджмента человеческих ресурсов, закономерно развивающих положения школы человеческих ресурсов, могут служить базовой основой для развития стратегий современного бизнеса, в которой все большее значение играет использование положений теории человеческого капитала.

Список литературы:

1. *Виханский О.С.* Менеджмент. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. 5-е изд., стер. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2010. 576 с.
2. *Дафт Р.* Организационная теория и дизайн. / Ричард Дафт. 8-е изд. - СПб.: Питер, 2013. 640 с.
3. *Друкер, Питер Ф.* Классические работы по менеджменту / Друкер Питер Ф. - М.: Альпина Паблишер, 2017. **724** с.
4. *Дункан Дж.* Основопологающие идеи в менеджменте. / Дж.У. Дункан - М.: Дело, 1996. 272с.
5. *Мескон, М.Х.* Основы менеджмента. Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. 3-е изд. - М.: Вильямс, 2012. 672 с.
6. *Кравченко А.И.* История менеджмента. / А.И. Кравченко. - М.: Академический проект, 2009. **564** с.
7. *Минцберг Г.* Школы стратегий: стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегий менеджмента. / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Д. Лэмпел. - М.: Альпина Паблишер, 2013. 330 с.
8. *Сергеев А.М.* Теория менеджмента / А. М. Сергеев, И. А. Иванова. - М.: Академия, 2013. 320 с.
9. *Тебекин А.В.* Теория менеджмента: учебник. /А.В. Тебекин – М.: Кнорус, 2016. 696с.
10. *Файоль А.* Общее и промышленное управление. / А. Файоль. - М.: Контроллинг, 1992. 111 с.