

DOI: 10.17747/2311-7184-2021-1-25-31
УДК: 332.14



История становления концепции управления человеческими ресурсами

Оборина Анна Владимировна
Соискатель
ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский
политехнический университет», г. Пермь

Аннотация. В статье рассматриваются этапы эволюции концепции управления человеческими ресурсами в контексте социально-экономического развития мирового сообщества. К ним относятся: предыстория концепции управления человеческими ресурсами в управлении организациями (до XVIII в.); построение классовой структуры общества и обострение социальных отношений (1800–1920 гг.); создание Международной организации труда и утверждение международных стандартов труда (1920–1980 гг.); теоретическое обоснование и становление концепции управления человеческими ресурсами (1980–2000 гг.); интеллектуальный капитал и стратегическое управление человеческими ресурсами (с 2000 г.). Показаны основные факторы, повлиявшие на возникновение и становление концепции управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом; управление человеческими ресурсами; интеллектуальный капитал.

THE EVOLUTION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Oborina A.V.,
Perm National Research Polytechnic University

Abstract. The article reveals the evolution of human resource management concept. It consists of 5 stages: prehistory of human resource management in ancient times (before 1800); the formation of class structure of industrial society (1800-1920); establishment of the International Labour Organization and adoption of international labour standards (1920-1980); theoretical evidence and further development of the human resources management concept (1980-2000); Intellectual capital and strategic human resource management (since 2000). The article discloses the main factors that had influenced the emergence and expansion of the human resource management concept.

Keywords: Personnel Management; Human Resource Management; Intellectual Capital

Введение

Обеспечение конкурентоспособности в условиях непредсказуемой и быстро меняющейся рыночной конъюнктуры – современная проблематика теоретических и практических изысканий в области управления в организациях. Интеллектуальный капитал, человеческие ресурсы, управление знаниями – все эти факторы позволяют компаниям вырабатывать и сохранять конкурентоспособность в длительном периоде.

Управление персоналом как теоретический подход к решению проблем найма и мотивации рабочих сформировался в начале XX в. Однако его истоки лежат в далеком прошлом, когда правители развитых цивилизаций решались на создание грандиозных сооружений, имеющих определяющее военное, культурное или религиозное значение.

В современной мире персонал – человеческие ресурсы, работники и руководители – имеют решающее значение для развития компаний, высокой производительности труда, научно-технического прогресса. Люди принимают решения, исполняют их и, как результат, получают материальные блага.

Цель статьи: показать процесс эволюции концепции управления человеческими ресурсами в контексте социально-экономического развития мирового сообщества. Объект исследования: теоретические и практические подходы к управлению взаимоотношениями с персоналом в процессе создания материальных благ. Предмет исследования: конкретные социально-экономические факторы и предпосылки, повлиявшие на возникновение и становление концепции управления человеческими ресурсами.

1. Предыстория концепции управления человеческими ресурсами

Проблемы управления персоналом, или, как принято говорить сегодня, управления человеческими ресурсами, имеют давнее происхождение. Реализация крупных проектов, таких, как пирамида Хеопса (2575–2465 гг. до н.э.), храм Соломона (950–586 гг. до н.э.), Великая Китайская стена (III в. до н.э.), требовала привлечения и использования большого количества рабочих, архитекторов и инженеров [1]. Неудача в решении проблем управления персоналом, как показывает опыт строительства Великой Китайской стены, может привести к краху правящей династии.

Управление работами, выполняемыми огромным количеством занятых – рабов, крестьян, солдат, а также материально-техническое снабжение процесса строительства требовали привлечения значительного числа надсмотрщиков (администраторов в современном понимании). Контроль над строительством работ непосредственно выполнялся архитекторами, вероятно, они же и занимались созданием и применением механизмов и орудий труда. Так, при реализации крупных проектов впервые были поставлены вопросы управления персоналом, привлечения квалифицированных рабочих и урегулирования отношений с ними в части оплаты труда и социального обеспечения.

Первый известный опыт управления отношениями с наемными работниками – Законы Хаммурапи (1750-е гг. до н.э.). В них формально регулируются правовые отношения, возникающие при оплате труда наемных рабочих, приобретении рабов и возмещении долгов через долговую кабалу. Так, к IV в. до н.э. оформились социально-экономические предпосылки разделения и специализации общественного труда, получившие теоретическое обоснование в трудах Платона (429–347 гг. до н.э.) [2]. Уже в раннеклассовую эпоху возникли идеи специализации функций управления – планирования, организации, мотивации, учета, контроля, в первую очередь, в рамках государства. Вплоть до XVIII в. в трактатах различных философов и мыслителей античности и эпохи Просвещения субъектом управления выступало государство.

Становление мануфактурного производства в контексте первого технологического уклада в XVIII в. усложнило социально-экономическую жизнь западноевропейских государств, что потребовало выработки новой доктрины государственного управления. Новые социально-экономические условия требовали существенного развития теории государства и права, выработки новых экономических учений. Так, Ш.Л. Монтескье (1689–1755 гг.) предложил разделение государственной власти на три ветви: законодательную, исполнительную и судебную [3]. Каждая ветвь власти, согласно Монтескье, должна контролировать другие ветви, чем обеспечивался баланс между функциями государственного управления. Основополагающий принцип – разделение и специализация социально-экономической жизни – был выработан и впервые применен в Конституции Франции 1791 г. Общественный труд разделился на составные части, функции управления специализировались.

Однако кардинальные перемены произошли не только в государственном управлении. Основанная в 1600 г. Британская Восточно-Индийская компания имела ряд характерных особенностей. В этой компании впервые в истории сложилась формальная двухуровневая система управления [4]. Генеральное собрание собиралось из акционеров, обладающих правом голоса, утверждало правление директоров в составе 24 чел., занимавшееся оперативным управлением. Глава правления именовался управителем; он имел заместителей, учетных работников и гражданских слуг (англ.: *civil servants*). В компании функционировали семь специализированных комитетов, выполнявших финансовые, снабженческие и другие управленческие функции.

В средневековой Западной Европе большое распространение получили ремесленные корпорации, которые в доиндустриальном обществе служили важным средством роста производительности труда. В ремесленных корпорациях в явной форме присутствовала функция управления персоналом: чтобы стать членом и иметь право заниматься ремесленничеством, претендент должен был сначала стать учеником, освоить рабочую квалификацию, поработать подмастерьем и затем выдержать испытание у присяжных мастеров. Помимо этого, в ремесленных корпорациях присутствовала управленческая иерархия и имелся коллективный исполнительный орган – присяжные мастера, который можно рассматривать как прототип современного совета директоров [5].

В XVIII в. и начале XIX в. в странах Западной Европы и североамериканского континента еще не было фирм в современном понимании [6]. Компания независимо от сферы деятельности была делом одного предпринимателя. Промышленность была представлена ремесленными корпорациями и мелкими мастерскими, занимавшимися кустарным производством. Главе бизнеса, как правило, помогали члены семьи. Только в начале XIX в. в компаниях стала развиваться рыночная специализация. Определяющую роль в этом сыграла индустриализация и становление второго технологического уклада.

Развитие сети железных дорог, как указывает А. Чандлер [6], привело к появлению особого класса работников – администраторов территориально удаленных подразделений, в компаниях выстроилась иерархическая регионально-ориентированная система управления. Расширение географических рынков вследствие развития транспортной, речной и железнодорожной инфраструктуры привело к созданию множества фирм – транспортных и строительных, банков, производственных и торговых компаний. В фирмах потребовались наемные рабочие и впервые управленцы. Так становилась фабрично-заводская форма организации производства и управления.

2. Построение классовой структуры общества и обострение социальных отношений

Зарождение второго технологического уклада в 1830–1840-х годах привело к вытеснению феодальных отношений и положило начало эпохи индустриализации. Стремительное развитие горнодобывающих отраслей, черной металлургии, станкостроения, железнодорожного строительства и машиностроения стимулировало появление самого многочисленного класса – рабочих, с одной стороны, и класса владельцев собственности на средства производства, с другой. Бесправное, по сути, положение рабочих, их безграничная эксплуатация привели к массовым столкновениям и протестным движениям. Индустриальный саботаж, многочисленные забастовки, революционные движения охватили экономически развитые государства, в том числе Российскую империю. Общественный способ производства материальных благ и частный характер присвоения результатов этого процесса стали источником многочисленных конфликтов двух господствующих классов – рабочих и капиталистов.

Процесс перехода от второго к третьему технологическому укладу в конце XIX в. ознаменовал новый способ организации социально-экономической жизни общества – эпоху корпораций. Только за период 1897–1904 гг.

4227 североамериканских фирм объединились в 257 крупных корпораций [7]. Фабрично-заводская организация производства стала сменяться корпоративными формами предпринимательства, в которых сосредоточился крупный промышленный и финансовый капитал. Корпоративное строительство развернулось во второй половине XIX в. и привело к появлению множества крупных форм предпринимательства – трестов, корпораций, синдикатов, картелей. Положение рабочих, сжатых тисками монополий, картелей и трестов, ухудшилось до крайности. Сопротивление правящему классу и революционные движения, всколыхнувшие все без исключения западноевропейские государства, заставили капиталистов задуматься о введении «правил игры» и урегулировании отношений с рабочими. Мало того что рабочие намеренно портили средства производства, устраивали длительные забастовки, производительность их труда была удручающе низкой. В контексте борьбы корпораций за рынки сбыта такое положение становилось невыносимым уже для капиталистов.

Инициаторами нововведений в практике управления стали руководители корпораций. В их числе: Ф. Тейлор, главный управляющий Мануфактурной инвестиционной компанией (Филадельфия, США) в 1911 г. учредил «Общество содействия научному менеджменту» и опубликовал знаменитые «Принципы научного менеджмента» [8]; А. Файоль, президент крупной горнодобывающей компании *Compagnie de Commentry-Fourchambeau-Decazeville* (Франция), сформулировал 14 принципов управления [9]; Г. Форд принял множество решений, облегчивших положение рабочих [10]; Г. Эмерсон одно время занимал пост генерального директора небольшой стекольной фабрики; К. Маркс и Ф. Энгельс также, как известно, были капиталистами. Теоретических предпосылок для возникновения концепции управления персоналом (человеческими ресурсами) на рубеже XIX–XX вв. было много, можно вспомнить теорию бюрократического управления немецкого социолога М. Вебера (1884–1920 гг.) [19]. Однако практическая реализация теоретических разработок зависела только от владельцев компаний, их желания выстраивать отношения с рабочими.

Первоначально суть работ по совершенствованию управления через выстраивание отношений с персоналом, главным образом, в компаниях с регионально-ориентированной структурой, заключалась в устранении конфликтов с рабочими. Вводились системы планирования работ и учета рабочего времени, устанавливались индивидуальные отношения между рабочими и руководителями, применялось поощрение за отличительные результаты.

Проблема мотивации рабочих на рост производительности труда занимала отдельное направление исследований, в котором трудились Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, супруги Гилбрет, А.К. Гастев, Н.А. Витке и многие другие ученые [2]. Другим направлением научных и практических исследований стал собственно труд управленца, то есть систематический взгляд на функции и содержание работы руководителя. Важно отметить, что проблемы управления персоналом были общими как для капиталистических, так и для социалистических отношений, поскольку субъект управления – персонал – оставался неизменным звеном в цепочке административного управления.

Так впервые теоретики и практики управления предприняли систематические попытки для урегулирования отношений с рабочими с целью повышения производительности труда. Для капиталистических фирм главным мотивом было увеличение размера капитала и доли на рынке, для социалистических предприятий – мотивирование рабочих к производительному труду.

3. Создание Международной организации труда и утверждение международных стандартов труда

Становление научного менеджмента в 1911 г. как научной дисциплины стимулировало разработку научных методов управления персоналом, выплаты справедливого и достаточного вознаграждения за труд и повышения его производительности. Но рабочие противились внедрению научных методов управления, бастовали теперь уже по поводу хронометража рабочего времени и норм выработки; профсоюзы устраивали травлю сторонников научного менеджмента. Капиталисты, в свою очередь, высмеивали идеи Ф. Тейлора, который, в частности, настаивал на выплате рабочим средств, сэкономленных от внедрения научных методов управления, и утверждавшего, что власть на предприятии не должна исходить только от права собственности.

Отношения между классом капиталистов и набирающим силу рабочим классом не претерпели кардинальных перемен с 1818 г., когда на Конгрессе Священного Союза (Ахен, Германия) английский промышленник Р. Оуэн выступил с требованием защиты трудящихся и создания комиссии по социальным вопросам. Все мероприятия по созданию и внедрению систематических методов управления персоналом долгое время оставались частной практикой, пока рабочий класс в ряде европейских стран окончательно не решил проблему частной собственности на средства производства.

Поэтому с научной точки зрения начало истории концепции управления персоналом следует отсчитывать не от даты возникновения научного менеджмента (1911 г.), а несколько позднее – от 1920 года – даты ратификации Версальского мирного договора и создания Международной организации труда (далее – МОТ). Устав МОТ составлен в 1919 г. Комиссией по трудовым отношениям (англ. *Labour Commission*) под руководством С. Гомперса, который также являлся главой Американской трудовой федерации США (англ.: *American Federation of Labour*). Именно дата утверждения международных стандартов труда как части Версальского мирного договора является, по мнению автора статьи, исторической вехой, от которой берет начало концепция управления персоналом. Первые международные стандарты труда определили длительность рабочей смены, правила борьбы с безработицей, защиту материнства, запрет работы ночью для женщин и подростков, минимальный возраст для приема на работу [11]. С 1946 г. МОТ является специализированным агентством Организации Объединенных Наций, сегодня в нее входит 187 стран-участниц [11].

Действенная организация защиты занятых и ограничение эксплуатации – не единственное достижение Версальского мирного договора. Впервые в международном публичном праве появилась сфера правовых отношений, которая защищает социальные права и свободы. Международные организации, такие, как МОТ, получили

возможность регулировать международные отношения и связанными с ними внутригосударственные правовые отношения в сфере труда и защиты занятых, обеспечения социальных прав и свобод. Международными правовыми актами, регулирующими социальные отношения в сфере труда и заработной платы, в частности, являются «Европейская Социальная Хартия» [12], «Конвенция о защите прав человека и основных свобод» [13].

Подчеркнем, что события первой четверти XX в. привели к коренному изменению взглядов на отношения с рабочими. Труд перестал рассматриваться как товар, а сами рабочие перестали быть «физическим ресурсом» в глазах работодателей. Термин «personnel management» (англ.: управление персоналом), примененный Г. Фордом, отразил произошедшие перемены. Профсоюзное движение получило поддержку со стороны работодателей и, в конечном счете, привело к положительным экономическим результатам [1]. В 1930-х гг. появились первые подразделения по управлению персоналом.

Достижения в управлении персоналом, регулирование трудовых отношений, политика взаимодействия с рабочими, минимальные тарифы на оплату труда, социальная защита труда – все эти мероприятия создали основу для преодоления международного финансового кризиса 1929–1933 гг. и роста производительности труда в рамках формирующегося четвертого технологического уклада. Принципиальное разрешение острого классового конфликта, всеобщее изменение взглядов на положение рабочих, стимулирование потребительского спроса обеспечили быстрое развитие науки и разворачивание наукоемких и фондоемких отраслей. Достижение социального согласия, защита социальных прав населения, рост благосостояния рабочего класса как следствие международного регулирования в сфере труда в значительной степени способствовали появлению новых секторов экономики, стремительному расширению производства и, в свою очередь, высокому уровню занятости в длительном периоде, вплоть до 1960-х гг.

Проблемы промышленности США конца 1960-х – середины 1970-х годов заключались не только в фундаментальном недосмотре тенденций в производительности труда. Страны, наиболее пострадавшие в ходе Второй мировой войны – Германия, Япония и СССР, – быстро восстановили экономику, причем на новом уровне, соответствующему расцвету четвертого технологического уклада. Национальная экономика этих государств не была поражена недугами, характерными для экономики США. Правящие круги США просто пропустили момент, когда крупнейшие мировые державы, преодолевшие послевоенный кризис, выступили на мировую арену. Ситуация осложнилась успешной борьбой за независимость стран Ближнего Востока, Африки, Центральной Америки. Развивающиеся страны обрели независимость, вступили в картельные сговоры, развязав тем самым ресурсную войну; Бреттонвудская международная валютная система потерпела крах. Влияние США в мировой экономике начало ослабевать, благополучие американских корпораций пошатнулось, будущее выдвинулось неопределенным.

Японские предприниматели нашли надежный источник превосходства над заокеанскими конкурентами – особая организация системы занятости, ставшая прототипом современной концепции корпоративной социальной ответственности [14]. Как итог, в Японии за период 1965–1970 гг. среднегодовой темп экономического роста составил 12%; в 1945–1970 гг. уровень безработицы не превышал 3% [15]. В общих чертах политика занятости в японских компаниях того времени выглядела так [16].

Система пожизненного найма, которая означала не столько желание компании удерживать работника, сколько стремление работника всю жизнь трудиться в одной и той же компании. Крупные компании гарантировали сорокачасовую рабочую неделю при восьмичасовом рабочем дне.

Пенсионное обеспечение. Возраст выхода на пенсию, ранее составлявший 55 лет, в большинстве компаний был повышен до 60 лет. Пенсионное обеспечение ложилось в большей степени на государство, нежели на компании.

Лечение. Занятые в крупных компаниях получали пособие по временной нетрудоспособности из двух источников: государство и сами компании. Как правило, размер пособия составлял 100% от среднего дохода. Только по прошествии длительного периода размер пособия уменьшался.

Социальное обеспечение. Крупные компании обеспечивали занятых обучением в школах, лечением в больницах, отдыхом во время отпусков, а также общежитиями для студентов-бакалавров. Японские компании всегда оплачивали работникам проезд до работы и обратно. В период вынужденного простоя работники получали оплату, равную средней зарплате, или близкую к ней.

Все названные выше условия в исследуемом периоде были в равной степени доступны для всех работников каждой японской компании. В вопросах занятости, оплаты труда, поддержки профсоюзов, мотивации и обучения, карьерного роста японские компании надолго опередили своих конкурентов в Европе и США. Результат – превосходство японских промышленников в производительности труда и, следовательно, в цене товаров.

В поисках источников конкурентоспособности корпорации, теперь уже транснациональные, снова вспомнили о главном источнике конкурентоспособности – человеческих ресурсах. Вообще, события 1970-х гг. подтолкнули к теоретическому обоснованию и внедрению новых внутрифирменных парадигм управления – стратегического планирования и стратегического управления. Оказалось, что управление персоналом (англ.: personnel management) и управление человеческими ресурсами (англ.: human resource management) – забытые страницы в корпоративном управлении [15]. Ни основоположники стратегического планирования, ни сторонники корпоративной стратегии не вспомнили в 1970-е годы о том, что персонал – главный источник экономического роста и ведущий фактор конкурентоспособности. Еще в начале 1970-х гг. в большинстве компаний к персоналу относились как к обезличенному фактору производства, именуемому термином «таpower» (англ.: рабочая сила) (см., напр., [17–18]). Например, М. Домц назвал факторы, которые определяют потребность в планировании персонала: строительство новых и закрытие существующих заводов, расширение производственных

мощностей, сезонный фактор спроса, перемещение персонала, автоматизация производства, изменение организационной структуры [19]. Подход к персоналу, таким образом, носил преимущественно технократический характер.

4. Теоретическое обоснование и становление концепции управления человеческими ресурсами

В 1980-х гг. развернулись теоретические и практические изыскания, направленные на повышение производительности труда, качества продукции, сокращения себестоимости посредством управления человеческими ресурсами. Ключевое направление поиска: человеческий капитал. Термин «управление персоналом» в новой трактовке стал звучать как «управление человеческими ресурсами».

Исследование, проведенное в 1982 г. среди 168 компаний из списка Fortune 224, показало, что в крупнейших компаниях интерес к управлению человеческими ресурсами возрос, ему придается все большее значение [20]. Руководители стали ясно понимать, что жизнеспособность стратегических планов зависит от того, насколько хорошо понимаются потребности в человеческих ресурсах и как эта проблема решается в процессе планирования. Однако в начале 1980-х гг. управление человеческими ресурсами по-прежнему ориентировалось на решение операционных проблем, его вовлеченность в процесс стратегического планирования оставалась невысокой.

Решая данную проблему, исследователи стали рассматривать управление человеческими ресурсами как функцию стратегического управления, ставшего популярным в начале 1980-х гг. [15]. В рамках данного направления приоритетное значение получила ресурсно-ориентированная точка зрения [21]. Работники – ресурс, который создает конкурентные преимущества. Организации для достижения и удержания конкурентных преимуществ должны располагать редкими, ценными, трудными для копирования или замещения [22], соответственно, человеческие ресурсы должны отвечать данным требованиям.

Одно из первых определений звучало так: *управление человеческими ресурсами представляет собой совокупность политик, направленных на усиление внутрифирменной организации, расширение обязательств занятых, гибкость и высокое качество работы* [23].

Интересно и другое определение: *управление человеческими ресурсами – отличительный подход, направленный на достижение конкурентных преимуществ путем привлечения квалифицированных работников, приверженных работодателю, и использования для этого организационно-культурных и личностных методов* [24].

Очевидно, что усилия теоретиков управления человеческих ресурсов сосредоточились на преодолении недостатков и ограничений предшествующей парадигмы управления персоналом.

В 1990 г. Хэмел и С. Прахалад провели исследование о том, как корпорация «NEC», будучи новичком в телекоммуникациях и информационных технологиях, оказалась способной быстро вытеснить с рынка опытного и сильного конкурента – корпорацию «GTE». По результатам исследования ученые заключили, что «NEC» смогла понять собственные основные возможности (*англ.*: core competencies), а «GTE» нет. Основные возможности, по мнению Г. Хэмела и С. Прахалада, представляют собой навыки коллективного обучения, особенно в сфере координации диверсифицированных производственных процессов и интеграции большого числа разнородных технологий корпорации [25]. Компетенции – совокупность человеческих ресурсов, таких, как опыт, умения, квалификация персонала. В этом отношении компетентностный подход расширил представления ресурсно-ориентированного подхода на управление человеческими ресурсами.

Исследователи сосредоточили внимание на важном атрибуте человеческих ресурсов – знаниях, которые не просто значимый и ценный ресурс, а критический фактор успеха в конкурентной борьбе. Организация, которая видит в каждом своем члене часть «экипажа знаний», в большей степени будет приобретать, систематизировать, хранить, распространять и применять знания [26]. Управление знаниями, таким образом, становится тесно взаимосвязанным с управлением человеческими ресурсами, значение приобретают информационные системы, которые позволяют накапливать и распространять знания. В новой экономике знаний управление знаниями решает такие задачи:

- определение и изучение возможностей фирмы в сфере знаний;
- управление экспертами по цепочке «знаем – учим – делаем»;
- создание стоимости на основе знаний как для организации, так и для отдельного индивида;
- снижение операционных рисков, связанных со знаниями [27].

Так, в период 1980-х – 1990-х годов концепция управления человеческими ресурсами получила теоретическое обоснование.

5. Интеллектуальный капитал и стратегическое управление человеческими ресурсами

В новом тысячелетии мировая рыночная конъюнктура приняла еще более неопределенный и неустойчивый характер развития. Взгляд теоретиков и практиков управления в организациях претерпел кардинальные перемены в сравнении с тем, как в середине XIX в. владельцы фабрик и заводов относились к рабочей силе. Новая, стратегическая роль управления человеческими ресурсами состоит в выстраивании отношений внутри организации, основанной на знаниях и сосредоточении усилий работников на достижении стратегических целей [28]. Перемены в концептуальных подходах к управлению человеческими ресурсами могут быть охарактеризованы так.

Во-первых, ответственность за управление человеческими ресурсами переместилась от отделов кадров к самим руководителям. Внимание сосредоточилось на партнерских отношениях с внешними и внутренними потребителями, а не только на отношениях с занятыми. Временной горизонт сдвинулся от краткосрочного к долгосрочному. Контроль перестал носить сугубо бюрократический характер. Инвестиции стали осуществляться

в знания и умения конкретных работников, то есть в человеческий капитал. Роль управления человеческими ресурсами в стратегическом планировании приняла решающий характер, при этом прекратилось «слепое» следование установленным правилам в пользу ситуационных решений.

Во-вторых, с новой точки зрения стратегическое управление человеческими ресурсами подразумевает деятельное участие в формулировании и осуществлении стратегических целей компании, увязке методов управления персоналом со всеми оперативными целями и планами [29]. Соответственно, внимание сосредоточилось на определении влияния на деятельность компании, а управление человеческими ресурсами перестало восприниматься как некая периферийная деятельность, удаленная от высшего руководства компании.

Интеллектуальный капитал понимается как совокупность интеллектуальных ресурсов, таких, как знания, информация, интеллектуальная собственность, опыт, которые создают стоимость организации [30]. Финансовый капитал и физические активы сегодня не рассматриваются как ресурсы, которые дают конкурентные преимущества. Интеллектуальный капитал, таким образом, становится главным фактором, определяющим положение компании на рынке [31]. С управленческой точки зрения интеллектуальный капитал – результат целенаправленного развития знаний и навыков персонала, то есть стратегического управления человеческими ресурсами [32]. Чем выше стоимость (размер, масштаб) интеллектуального капитала, тем вероятнее, что руководители будут принимать правильные решения для развития организации в стратегическом или оперативном горизонте.

В настоящее время стратегическое управление человеческими ресурсами как теория не получило строгого обоснования. Теоретики и практики управления высказывают различные подходы и точки зрения. Общий для всех исследователей подход состоит в том, что стратегическое управление человеческими ресурсами – функция стратегического управления, направленная на формирование и использование интеллектуального капитала организации путем управления человеческими ресурсами. Основой для данной концепции по-прежнему является четко выстроенная в компании система управления ресурсами. Также общепризнанной точкой зрения является то, что в современных условиях управление человеческими ресурсами является основой для достижения и поддержания высокой производительности труда.

Заключение

В статье рассмотрен процесс эволюции концепции управления человеческими ресурсами в контексте социально-экономического развития мирового сообщества. Автор показывает основные факторы, повлиявшие на возникновение и становление данной управленческой концепции. В статье раскрывается содержание шести этапов:

1. Предыстория концепции управления человеческими ресурсами в управлении организациями (до XVIII в.).
2. Построение классовой структуры общества и обострение социальных отношений (1800–1920 гг.).
3. Создание Международной организации труда и утверждение международных стандартов труда (1920–1980 гг.).
4. Теоретическое обоснование и становление концепции управления человеческими ресурсами (1980–2000 гг.).
5. Интеллектуальный капитал и стратегическое управление человеческими ресурсами (с 2000 г.).

Список литературы

1. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. 232 с.
2. Маршев В.И. История управленческой мысли: учебник. М.: Инфра-М, 2005. 731 с.
3. История политических и правовых учений: учебник для вузов / Под общ. ред. акад. РАН, д. ю. н., проф. В. С. Нерсисянца. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2004. 944 с.
4. Truitt, W.B. The Corporation. Greenwood Press, 2006. 278 p.
5. Магданов П.В. История возникновения корпораций до начала XX в. // *Ars Administrandi*. Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2012, № 4. С. 15–32.
6. Chandler, A.D., Jr. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. Harvard University Press, 1977. 608 p.
7. Smith, G.D. and Dyer, D. The Rise and Transformation of American Corporation // *The American Corporation Today*. Ed. by Kaysen, C. Oxford University Press, 1996. P. 28–73.
8. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М., 1911.
9. Файоль А. Общее и промышленное управление. Л.; М., 1924.
10. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения: пер. с англ. / науч. ред. д-р экон. наук Е.А. Кочерин; предисл. проф. Н.С. Лаврова, 1924 г.; послесл. проф. И.Л. Андреева, 1989 г. М.: Финансы и статистика, 1989. 206 с.
11. Международная организация труда: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.ilo.org>. Дата доступа: 02.04.2020.
12. Европейская Социальная Хартия: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.coe.int/ru/web/moscow/evropejskaa-social-naa-hartia>. Дата доступа: 02.04.2020.
13. Конвенция о защите прав человека и основных свобод: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://european-court.ru/konvenciya-o-zashhite-prav-cheloveka-i-drugie-oficialnye-dokumenty/konvenciya-o-zashhite-prav-cheloveka-i-osnovnyx-svobod>. Дата доступа: 02.04.2020.

14. Мингалеева Ж.А., Смилевская И.П. Социальная ответственность предприятий как основа успешного бизнеса и социально-экономического развития // Российское предпринимательство. 2012. № 17 (115). С. 120–125.
15. Tichy, N. et al. Strategic Human Resource Management. Working Paper No. 279. September, 1981. 37 p.
16. Brown, C.F. and Read, A.R. Personnel and Training Policies – Some Lessons from Western Companies // Long Range Planning. Vol. 17, № 2. 1984. Pp. 48–57.
17. Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденоко; коммент. А.Ф. Филиппова. М.: Прогресс, 1990.
18. Barklin, S. (Ed.). Technical Change and Manpower Planning, Coordination at Enterprise Level. OECD, Paris. 1967.
19. Domsch, M. Personnel Planning and Information Systems // Long Range Planning. Vol. 4, December. 1971. Pp. 12–16.
20. Devanna, A.M., Fombrun, Ch, Tichy, N. and Warren, L. Strategic Planning and Human Resource Management // Human Resource Management. Spring, 1982. Pp. 11–17.
21. Penrose, E.T. The Theory of the Growth of the Firm. Wiley, New York, 1959.
22. Barney, J.B. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management, № 17 (1), 1991. Pp. 99–120.
23. Guest, D.E. Human Resource Management and Industrial Relations // Journal of Management Studies, № 24/5, 1987. Pp. 503–521.
24. Steyaert, Ch. and Janssens, M. Special Issue on HRM // Organization. № 6/2, 1999.
25. Prahalad, C. and Hamel, G. The Core Competence of the Corporation // Harvard Business Review. May-June, 1990. Pp. 79–91.
26. Nonaka, I. and Takeuchi, H. The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press, New York, 1995.
27. Whicker, M.L. and Andrews, M.K. HRM in the Knowledge Economy: Realizing the Potential // Asia Pacific Journal of Human Resources. № 42 (2), 2004. Pp. 156–165.
28. Kaluva, M. and Sri Degala, P. A Theoretical Perspective of the Importance of Strategic Human Resource management in the 21st Century // International Journal of Human Resource Management and Research. Vol. 9, Issue 1, Feb 2019, Pp. 1–10.
29. Latifi, Kh.A.N. and Lim, S. Strategic Human Resource Management in the Afghanistan Ministry of Mines and Petroleum: A Network Perspective // Sustainability. № 11, 2019.
30. Bontis, N. Managing Organisational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field // Managing organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. 2002. Pp. 621–642.
31. Teece, D.J. Managing Intellectual Capital: Organisational, Strategic, and Policy Dimensions. Oxford University Press, Oxford. 2002.
32. Мингалеева Ж.А., Депутатова Л.Н. Применимость различных форм мотивации для стимулирования труда интеллектуальных работников // Экономика и предпринимательство. 2013. № 10 (39). С. 552–555.