

DOI: 10.17747/2311-7184-2021-8-232-235
УДК 331БК 65.050



Эволюция подходов к управлению персоналом

Акиндинова М.А.
Аспирант Вологодского научного центра Российской Академии наук

Аннотация. В статье представлен обзор научных позиций в отношении различных школ управления персоналом, их основных положений. Актуальность темы обоснована поиском возможных эффективных научных подходов, выработанных различными школами управления для применения их в современной организации при управлении персоналом. Целью статьи является обобщение научных позиций, предшествующих современным подходам к управлению персоналом в контексте эволюции социально-экономических и организационных факторов. Рассмотрены факторы возникновения различных направлений, показаны основные акценты теорий, их эволюция. Сделаны выводы об основных объединяющих и различных аспектах управления персоналом, которые проявляются на протяжении рассмотренных этапов эволюции научных подходов.

Ключевые слова: управление персоналом, наука об управлении персоналом, школа управления персоналом, подходы к управлению персоналом.

EVOLUTION OF APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT

Akindinova M.A.
Postgraduate student of Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

Abstract. The article provides an overview of scientific positions in relation to various schools of personnel management, their main provisions. The relevance of the topic is justified by the search for possible effective scientific approaches developed by various management schools for their application in a modern organization in personnel management. The purpose of the article is to summarize the scientific positions that precede modern approaches to personnel management in the context of the evolution of socio-economic and organizational factors. Factors of the emergence of various directions are considered, the main accents of theories and their evolution are shown. Conclusions are made about the main unifying and various aspects of personnel management, which are manifested during the considered stages of the evolution of scientific approaches.

Keywords: personnel management, science of personnel management, school of personnel management, approaches to personnel management.

На протяжении XX века тезис о решающем влиянии персонала на жизнеспособность организации эволюционировал в теориях, концепциях и практической деятельности. За последние полвека управление персоналом стало неотъемлемым элементом системы управления большинства организаций.

Начало формирования науки об управлении персоналом связано с эпохой массового машинного производства и переходом к индустриальной экономике. Научная мысль формировалась под влиянием отношения общества к труду, восприятия человека в обществе. В начале XX века работник длительное время воспринимался исключительно в качестве носителя способности выполнять предназначенные ему функции, а цель руководителя заключалась в установлении соответствия его профессиональных качеств требованиям рабочего места. В ходе развития процесса индустриализации и общественных отношений трансформировалась и наука об управлении персоналом, совмещались положения социальных, поведенческих и экономических наук.

В современном мире персонал организации становится ключевым фактором конкурентоспособности бизнеса. Постоянный рост потребности предприятий в новых компетенциях, способностях и навыках определяет повышение интереса руководителей предприятий к новым научным разработкам в области управления персоналом, к формам стимулирования и мотивации современного человека в быстроменяющейся среде.

Целью исследования является обобщение научных позиций, предшествующих современным подходам к управлению персоналом в контексте эволюции социально-экономических и организационных факторов.

Науки в области управления персоналом организации стали зарождаться в последней трети XIX века. Возникновение и содержательное наполнение школ, теорий и концепций управления исторически предопределено особенностями социальных отношений и экономическим укладом общества.

Основными предпосылками зарождения наук в области управления персоналом организации стали промышленная революция, повышение интенсивности труда, дистанцирование работодателей от работников, сопровождающееся усложнением отношений между людьми, находящимися на различных уровнях управленческой структуры.

Начало научных подходов к управлению персоналом в рамках производственных отношений было положено классической школой. Одним из наиболее существенных факторов возникновения этой школы был переход от ручного труда к машинному производству. Необходимость упорядочивания и стандартизации процессов требовала новых подходов к системе рационализации производства. Становилось все более очевидным разделение механического и управленческого труда. Поскольку труд для большинства индивидов не приносил удовлетворения, вознаграждение для работников имело наибольшую значимость. Яркими представителями этого направления были Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер.

Главная идея трудов Ф.Тейлора состояла в том, что он рассматривал управление как систему, основанную на определенных научных принципах. Управление, по его мнению, должно осуществляться специально разработанными методами и предполагать реализацию мероприятий. Основной задачей руководителя того времени являлся строгий контроль и наблюдение за подчиненными.

Тейлор сформулировал основные принципы управления, которым, по его мнению, необходимо было следовать. К ним относится исследование каждого отдельно взятого процесса, отбор работников для выполнения определенных операций и их обучение, обеспечение работников необходимыми ресурсами, систематическое и правильное использование методов стимулирования. Кроме того Тейлор выделял планирование в отдельный процесс управления, был сторонником утверждения менеджмента в качестве самостоятельной деятельности. Он утверждал, что необходимо нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, саму его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда. [1]

После осознания необходимости управления персоналом и использования для этой цели научных подходов возникает теория идеальной бюрократии. Ярким представителем этого направления был М. Вебер. В основе этой модели М. Вебера – формальная организация.

Появление этой школы связано с экономическими предпосылками, прежде всего, развитием капитализма, с ростом массовости и рутинности появляющихся процессов, усложнением и повышением скорости социальных и экономических изменений, необходимостью принятия быстрых решений. Все это обусловило возникновение бюрократии как высшей формы рационализации экономических и социальных процессов.

Выделяют ряд признаков бюрократической модели М. Вебера. Прежде всего, система действует в соответствии со строгим набором правил, законов. Также в ней присутствует иерархичность в распределении властных полномочий, выстраивание по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, роль каждого члена строго ограничена его местом в организации. Бюрократическая модель в ее классическом варианте требует от руководства максимального упрощения и стандартизации. [2]

Классические школы, рассматривая в первую очередь стандартизацию и регламентирование производственных процессов, не уделяли внимание непосредственно человеку, более того, в некоторых случаях, даже подавляя его интересы. Постепенный переход от осознания организации как совокупности производственных процессов к организации как социальной системе привел к эволюции управленческой мысли в рамках управления персоналом. В управлении персоналом акцент смещается с выполнения задач на отношения между людьми, что является основной отличительной характеристикой теории «человеческих отношений», которая и стала следующим этапом развития науки о персонале. Теория человеческих отношений – школа управления, представители которой в системе управления человеческими отношениями рекомендовали обратить внимание на наиболее эффективные действия со стороны непосредственных начальников, внедрять приемы консультаций с работниками и практиковать предоставление им более широких возможностей общения на работе. Школа исходила из того, что люди стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть частью организации, частью социума организации. Эти потребности являются более важными, чем материальный фактор как стимул к труду. Яркими представителями теории являются Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликард, Р. Блейк и др.

Разрабатывая теорию «человеческих отношений», Э. Мейо ставил следующие цели: повысить уровень мотивации человека к труду, психологически подготовить работника к принятию нововведений на производстве, улучшить качество организационных и управленческих решений, развивать сотрудничество среди работников и их трудовую мораль, содействовать личностному развитию работника. Э. Мэйо сформулировал принцип зависимости производительности труда от отношений между членами коллектива и одним из первых выдвинул тезис о возможности создания науки об управлении людьми с использованием достижений наук о человеческом поведении – психологии и социологии. [3]

В теории человеческих отношений акцент делается на управление человеческими отношениями, в основном между различными уровнями управленческой структуры. По мнению представителей этой школы, развивать следовало именно взаимоотношения между начальниками и подчиненными, внедрять механизмы более плотного взаимодействия с работниками.

Следующим витком развития научной мысли стала школа поведенческих наук и управление человеческими ресурсами, использующие гуманистический подход в управлении персоналом. Основным фактором для возникновения этого направления послужила необходимость дальнейшего повышения эффективности организации за счет повышения качества ее человеческих ресурсов. Теория полагает, что повысить эффективность управления социальной организацией можно за счет управления поведением людей в этой организации, созданием условий для социального взаимодействия, коммуникации в организации, формализации организационной структуры. Наиболее видные представители теории человеческих ресурсов – Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг.

По мнению Майкла Армстронга, управление человеческими ресурсами (УЧР) можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работаю-

щими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

Управление человеческими ресурсами характеризуется: переходом от подбора и расстановки персонала к его участию в формировании стратегии бизнеса и организационных изменений; оказанием наряду с выполнением традиционных функций помощи линейному руководству; профессионализацией сферы управления персоналом.

К основным достижениям теории человеческих ресурсов можно отнести:

- учет интересов каждого члена трудового коллектива, которые подчиняются интересам организации;
- основной упор делается на соответствии реализации стратегии и интеграции управления;
- акцентирование внимания на необходимости обучения управлению поведением людей как членов этой организации для достижения эффективности управления социальной организацией. [4]

В последние годы управление человеческими ресурсами развивается как обобщающая область исследования, которая объединяет различные элементы управления персоналом, организационного поведения и индустриальных и трудовых отношений.

Авторы теории управления человеческими ресурсами уделяли особое внимание таким аспектам, как лидерство, характер власти и авторитета, мотивация, социальное взаимодействие, изменение содержания работы и качества трудовой жизни, коммуникации в организации, организационная структура.

В рамках этого подхода предполагается, что на текущем этапе развития производственных отношений труд для большинства людей приносит удовлетворение. Персонал стремится внести свой вклад в реализацию целей, в разработке которых он участвует. Большинство людей способны к самостоятельности, творчеству, ответственности, а также к личному самоконтролю. Главной задачей руководителя является лучшее использование человеческих ресурсов. Он должен создать такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности, содействовать полному участию персонала в решении важных проблем.

Десятилетие 80-х годов XX века ознаменовалось повышением роли организационной культуры как мощного инструмента управления персоналом.

В 1990-е годы основополагающим подходом в управлении персоналом стала концепция «кадры как ресурсы». Люди стали рассматриваться как основное богатство предприятий и ключевой ресурс экономики. Именно благодаря персоналу могут успешно развиваться конкурентоспособность и инновационные процессы предприятия, что определяет успех на рынке. Подход к персоналу как к ресурсу отражает реальное повышение роли человека в производстве. Таким образом, функция управления персоналом стала рассматриваться не с позиций социального обеспечения и администрирования, а с позиции стратегии развития организации. Стратегической составляющей инновационной активности организации является персонал, выполняющий роль «двигателя» инновационного процесса и его осуществления.

Таким образом, в статье рассмотрены этапы возникновения различных теорий управления персоналом в процессе эволюционного развития общества. При этом можно сделать вывод, что развитие теорий управления персоналом четко соотносится с переходами производственных процессов от одной ступени к другой. Усложнение производственных задач при переходе от машинного производства к индустриальному типу общества вызвала необходимость изменения фокуса с производственного процесса на человека и человеческие отношения.

Процесс становления науки об управлении персоналом вначале был связан с необходимостью более четкого выполнения последовательно выставляемых задач в рамках производственного процесса. Своевременное выполнение ограниченных временем, последовательных операций машинного производства определяло необходимость стандартизации непосредственно самого процесса, в котором человек рассматривался лишь как носитель функции. Для классической школы эти факторы играли ключевую роль при обосновании необходимости применения научных методов управления персоналом для повышения эффективности производства. Экономические предпосылки, складывающиеся в начале XX века, привели к необходимости акцентирования внимания не только на производственных процессах, но и создания строго регламентированных организационных структур, что обосновало появление теории М. Вебера, которая уделяла внимание не только процессам, но и отношениям в иерархиях, закрепляющим за субъектами четкий функционал и разделение зон ответственности. Таким образом, можно сделать вывод, что, по мнению представителей классической школы, именно процессы и жесткие иерархические структуры определяли эффективность организации.

Однако с течением времени стало понятно, что управление персоналом и управление другими процессами требует различных подходов и методов. Возникли новые вызовы времени, такие, как необходимость повышения мотивации персонала, необходимость улучшения взаимодействия между членами организации, которая уже обладала не только организационной формой, но и социальной. Именно это послужило основными предпосылками для появления школы человеческих отношений Э. Мейо, которая закрепила за человеком статус главного объекта системы управления организации. Дальнейшее развитие этого акцента нашло свое применение и в школе поведенческих наук, в которой не только взаимодействие, но и поведение людей стало предметом изучения и моделирования различных подходов к управлению персоналом. Более того, стало очевидным, что наука об управлении персоналом должна стать не только отдельным направлением менеджмента, но и тесно взаимодействовать с другими отраслями науки, такими, как психология и социология.

На современном этапе управление человеческими ресурсами охватывает не только управление поведением человека, группы, отношениями внутри организации как части социума, но и рассматривает такие отдельные аспекты, как влияние лидерства, характера власти, коммуникационные связи между людьми, управление потоками информации. Фокус научных подходов смещается от контрольных функций управления к многоаспектному управлению человеческими ресурсами для достижения эффективности управления социальной организацией.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие школ научного управления персоналом на протяжении всего периода эволюционирует в неразрывной связи с развитием не только технологического прогресса, но и социального развития общества, в котором человек занимает главенствующие позиции. Сегодня научное сообщество единодушно во мнении, что эффективная система управления персоналом во многом определяет эффективность организации.

Список литературы

1. *Ермолов Ю.А.* Современные тенденции в развитии концепции управления персоналом как специфической функции управленческой деятельности // Экономика и управление. 2008. №5 (37). С. 72–77.
2. *Ростиславлева Н.В.* Концепция «идеальных типов» Макса Вебера как полидисциплинарный проект. <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-idealnyh-tipov-maksa-vebera-kak-polidistsiplinarnyy-proekt>.
3. *Седова О.Л.* Управление персоналом: эволюция подходов и особенности современного этапа // Вестник РГТУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2007. № 12. С.77–84.
4. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. СПб.: Питер, 2012. 958 с. (Серия «Классика МВА»).