

УДК 331.108.26
ББК 65.9(2)24
Б-46

Бенава Шермохаммад Валимохаммад, аспирант кафедры менеджмента и региональной экономики Майкопского государственного технологического университета, т.:89618262954.

ЭВОЛЮЦИЯ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(рецензирована)

Управление персоналом является важнейшей функцией общего управления организацией. От её содержания и результатов реализации зависят не только экономические успехи, но и социальные характеристики и психологический климат в организации. Изучение процесса развития науки управления персоналом является важнейшим звеном в процессе формирования современной системы управления организацией.

Ключевые слова: организация, теория управления персоналом, методологические подходы.

Benava Shermohammad Valimohammad, postgraduate student of the Department of Management and Regional Economics, Maikop State Technological University, tel.: 89618262954.

EVOLUTION OF THE THEORY OF PERSONNEL MANAGEMENT

Personnel management is an essential function of the overall management of the organization. Its contents and results of implementation influence not only economic success but also social characteristics and psychological climate in the organization. Studying of the development of science of personnel management is a critical element in the formation of the modern system of management of the organization.

Keywords: organization theory of personnel management, methodological approaches.

Методология управления персоналом сравнительно долгий период формировалась в условиях ни чем не ограниченного рынка труда при отсутствии институтов защиты работников. В данных условиях организации и предприятия стремились минимизировать расходы на персонал. Идея минимизации вложений капитала в персонал была в теоретическом базисе школы «научного управления» (У. Тейлор) [1]. Предполагалось, что в случае реализации данной концепции можно избежать влияния субъективных факторов на качество технологических процессов. Разделение технологических процессов на локальные операции позволяло использовать низкоквалифицированных работников с минимальной оплатой.

Вместе с тем авторы школы научного управления не отвергали и необходимость стимулирования персонала для увеличения объемов выпуска продукции и повышения общей производительности труда в организации. При этом реализовывалась система поощрений, построенная на нормативном принципе поддержки персонала, а также признавалась значимость деятельности по отбору работников по физическим и интеллектуальным признакам в соответствии с характеристикой трудовой деятельности.

Последователи школы научного управления Фрэнк и Лилиан Гилберт внесли значимый вклад в теорию управления персоналом, исследуя проблемы оптимизации труда, его измерения, подбора и расстановки персонала. В рамках концепции названной школы Г. Эмерсон (1853-1931 гг.) предложил необходимость введения в организациях штатной должности «менеджер по персоналу» [2] («Двенадцать принципов производительности»). При этом он отмечал, что “для производства крайне важно иметь хотя бы немного специалистов, обладающих интуицией, наблюдательностью, понятливостью, с одной стороны, и всем богатством физиологических, психологических и антропологических знаний, с другой. Только такой специалист может дать администрации и кандидату на работу действительно компетентный совет, только он может верно сказать годится ли кандидат на данную работу”. [3]

Таким образом, школа научного управления развивалась в контексте управления персоналом, основываясь на принципах вертикального разделения труда и нормирования труда, а также позиционирования управления персоналом, как одного из направлений менеджмента.

Дальнейшее развитие теории управления персоналом в рамках науки об управлении связано с широко известным ученым Анри Файолем (1841-1925 гг.), исследовавшим проблемы формирования рациональной организационной структуры и соответствующей ей системе управления персоналом в рамках механистической модели. При этом продекларированы 14 принципов эффективного управления организацией, в составе которых: разделение труда; власть и ответственность; дисциплина; единоначалие; единство руководства; подчиненность частных интересов общественным; справедливое вознаграждение персонала; централизация; скалярная цепь подчинения в иерархии; порядок; справедливость; инициатива; корпоративный дух. [4] Очевидно, что значительная часть этих принципов непосредственно касаются персонала организации.

Бюрократическая модель, предложенная к рассмотрению классической школой, предусматривала реализацию следующих основных положений.

1. Проблемы и задачи фирмы делятся на специализированные функции.
2. Каждый человек ориентируется только на выполнение своей работы и не учитывает общие цели компании.
3. Для согласования задач подчиненных и оценки их соответствия общим целям используются координаторы.
4. Точно определяются методы, права и обязанности для каждой должности.
5. Доминируют вертикальные взаимодействия вверх и вниз по иерархии.
6. Работа и ее выполнение регулируются правилами.

Безусловно, данная модель во многом способствует эффективному функционированию организации. Вместе с тем нельзя не отметить и определенные недостатки данной концепции в смысле жесткой регламентации задач и функций персонала, а также в части определения вознаграждения за труд, которое при этом зависит только от его иерархического положения в организации. В какой-то мере указанные недостатки были учтены в положениях «неоклассической» школы или школы человеческих отношений, возникшей в 30-50-х годах прошлого века. Одним из основных представителей данной школы является немецкий психолог Э. Мэйо (1863-1916 гг.), в качестве главной задачи управления рассматривавший разрешение проблемы человеческого фактора в организации, как основного в числе прочих, определяющих её эффективность. Концептуально данный теоретический подход предполагает учет не только экономических, но и социальных, и психологических аспектов в управлении персоналом при достижении главной цели – создании делового климата в организации, способствующего её процветанию.

Своеобразным развитием школы человеческих отношений является бихевиористское направление в науке об управлении (поведенческая школа). Представители этого научного направления (Д. Мак Грегор, Р. Лайкерт, А. Маслоу) основное внимание уделяли в своих исследованиях проблемам власти и лидерства, мотивации работников, коммуникаций и взаимодействий в организациях. Именно благодаря их работам управление персоналом выделилось как особая управленческая функция.

Дальнейшие исследования в области управления организацией определили основные методологические подходы к реализации функции управления персоналом. Речь идет, прежде всего, о процессном (конец 50-х гг.), системном (середина 70-х гг.) и ситуационном (80-е годы) подходах.

В рамках названных подходов можно выделить целый ряд других методологических подходов, которые в той или иной степени уточняют и детализируют теоретические базовые принципы формирования системы управления персоналом. К числу данных подходов в полной мере относятся: системно-ситуационный, динамический, процессно-ситуационный и др. Очевидно, что в условиях практического менеджмента не может быть реализован какой-то один избранный подход или модель управления, так как организационный менеджмент должен учитывать специфику характеристик и нации и персонала и технологий, используемых на предприятии.

Выделяя функцию управления персоналом, как главную функцию организационного менеджмента, необходимо признать, что её наполнение базируется на массиве основополагающих и эмпирических предпосылок, на базе которых формируется концептуальная модель организации. В настоящее время предлагаются к рассмотрению следующие парадигмы управления персоналом, которые могут быть реализованы в рамках различных концептуальных моделей организации: экономическая, организационная и гуманистическая. Роль и место человека в рамках указанных организационных моделей и парадигм управления персоналом представлены в таблице 1.

Принято считать, что названные парадигмы последовательно сменяли друг друга. Самой современной из них считается гуманистическая при соответствующей смене экономической парадигмы на организационную в середине XX века. В настоящее время признается, что социальные концепции управления персоналом, возможно реализовать и в рамках организационной парадигмы. На Западе имеет место эволюционное распространение японского подхода к управлению персоналом, который полностью укладывается в гуманистическую парадигму.

Таблица 1 - Роль и место человека в рамках парадигм управления персоналом*

Организационная модель	Место человека в рамках парадигмы управления персоналом		
	Экономическая	Организационная	Гуманистическая
Организация – механизм	Элемент процесса труда	Элемент формальной структуры	
Организация – организм	-	Элемент социальной организации	Член организации – семьи
Организация – система принятия решений	Субъект и объект принятия решений	Элемент решающей системы	Самоуправляющийся элемент
Роль человека	Фактор производства	Ресурс организации	Основной субъект организации

* Разработано автором

На наш взгляд наиболее полное использование известных науке подходов к управлению персоналом может быть реализовано в рамках современной организационной модели «организация – система принятия решений». Это объясняется на основе теоретической посылки, что любое управление по сути, представляет собой процесс разработки и принятия решений по реализации управленческой функции. В данной модели первичный элемент – «решение». При этом реализуются рациональные принципы механистической модели с учетом социальной и психологической специфики организационной (естественной) модели. В «решении» объединяются объективные и субъективные факторы. Поэтому система принятия решений позволяет осуществить системный подход к исследованию сложных организационных систем, включающий социально-психологическую форму реализации процесса управления, которая вполне востребуетея и гуманистической парадигмой управления персоналом. К тому же подход, ориентированный на принятие решений, создает основу для совершенствования информационного обеспечения и управления.

Рассматривая эффективность принятия решений в области управления персоналом, можно использовать несколько моделей: модель совершенной рациональности, в соответствии с которой руководство организации состоит из одного ЛПР с идеальными возможностями в принятии решений; модель ограниченной рациональности; модель игры влияний; модель повышения качества подготовки решений. Таким образом, персонал является объектом принятия решений и, в то же время выступает как субъект разработки и принятия решений в сфере управления человеческим капиталом, являющимся важнейшим нематериальным активом организации.

Литература:

1. Михайлов А.В. Система Тейлора. Л., 1928.
2. Библиотека Exsolver: [сайт]. URL:<http://exsolver.narod.ru/Books/Management/12princ/>
3. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М.: Экономика, 1992.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 2001.