

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССУ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

(рецензирована)

Важнейшим субъектом рынка труда, как внешнего, так и внутреннего является в первом случае трудоспособное население страны, в другом – персонал организации или фирмы. Обеспечение социально-экономических условий участия населения или персонала фирмы в трудовом процессе является миссией системы управления социально-трудовыми отношениями.

Ключевые слова: организация, управление трудом, человеческий капитал, теории управления персоналом.

Benawa Shermohammad Valimohammad, post graduate of the Department of Management and Regional Economics, Maikop State Technological University, tel: 89618262954.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE PROCESS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

(reviewed)

The working population of the country is the backbone of the labor market, both external and internal, so is the staff of the organization or company. Providing social and economic conditions of participation of the population or staff in the labor process is the mission of management of social and labor relations.

Keywords: organization, management labor, human capital theory of personnel management.

Известно достаточно широкое разнообразие типов управления трудом или социально-трудовыми отношениями. Так, предлагается рассматривать типологию управления трудом по особенностям общественного строя: диктаторный (тоталитарный) или демократический [1]. Такое укрупненное деление предполагает в качестве критерия использование фактора свободы личности в своих решениях и их реализации. Общеизвестны и другие типы управления трудом в той или иной степени отражающие общий характер двух названных выше типов управления. К их числу относят авторитарный, самоуправленческий и другие типы управления.

Под методами управления трудом или социально-трудовыми отношениями рассматривают способы реализации управленческих воздействий непосредственно на процессы труда или на субъекты социально-трудовых отношений. Известны методы прямого и косвенного воздействия на субъекты трудовых отношений, а также метод самоуправления, при котором сами субъекты принимают и реализуют решения. Различные методы могут использоваться во всех приведенных типах управления.

Примеры прямых директивных методов управления трудом – любые запретительные нормы в законах о труде (минимальные размеры оплаты труда запрещается платить меньше, но больше – пожалуйста, установленная законами продолжительность рабочего дня, рабочей недели и рабочего года, суммарная продолжительность сверхурочных работ, стандарты по условиям труда и др.).

Косвенные методы применяются тогда, когда работнику может быть оставлено (или не может не быть оставлено) пространство выбора из разных вариантов (работать чуть быстрее или чуть медленнее, с большим или меньшим старанием, перенимать или не перенимать передовой опыт и т.п.). Стимул (поощряющий и наказывающий) – вот универсальная формула разнообразнейших косвенных методов управления трудом.

Самоуправление как метод управления трудом имеет ту особенность, что здесь отсутствует видимый управляющий. Работник сам действует, но не потому, что он зомбирован или автомат, а потому, что он сам управляет процессами труда, своим поведением. [1].

В формах управления трудом прямо отражается природа субъектов и объектов этого процесса, характер их взаимоотношений. В порядке укрупненной классификации форм управления трудом можно выделить:

- государственные формы управления трудом;
- договорные формы управления трудом;
- формы общественной активности того или иного субъекта социально-трудовых отношений.

Уровни управления трудом – это уровни распределения компетенций в решении тех или иных социально-трудовых вопросов. В этом отношении управление трудом устроено точно так же, как и управление другими процессами общественной и экономической жизни.

Теоретические основы управления трудом и социально-трудовыми отношениями сосредоточены в методологическом базисе теории управления персоналом, поскольку именно он, в контексте исследования внутрифирменного рынка труда выступает в качестве рабочей силы.

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) [2]. 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» [3] («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 позиционировании 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.

Литература:

1. Экономика труда / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2004.
2. Михайлов А.В. Система Тейлора. Л., 1928.
3. Эмерсон Г. двенадцать принципов производительности. <http://exsolver.narod.ru/Books/Management/12princ/>
4. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: ДиС, 2001.

References:

1. *Labour Economics* / Ed. N.A. Volgina, Y.G. Odegova. M.: Examination, 2004.
2. *Mikhailov A.V. Taylor System. L.; 1928.*
3. *Emerson G. Twelve principles of productivity.* <http://exsolver.narod.ru/Books/Management/12princ/>
4. *General and industrial management. M.: 2001.*