

Шабурова Аэлита Владимировна

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры управления бизнес-процессами
Сибирского государственного университета
геосистем и технологий

Самойлюк Тамара Андреевна

старший преподаватель кафедры управления
бизнес-процессами
Сибирского государственного университета
геосистем и технологий

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация:

В статье рассмотрены особенности понятия «человеческие ресурсы». Представлены современные модели управления человеческими ресурсами. Предложена характеристика гуманистического подхода к управлению человеческими ресурсами как основы внедрения в практику управления предложенных моделей.

Ключевые слова:

человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, модели управления человеческими ресурсами, гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами.

Shaburova Aelita Vladimirovna

D.Phil. in Economics, Professor,
Business Processes Management Department,
Siberian State University of
Geosystems and Technologies

Samoilyuk Tamara Andreyevna

Senior Lecturer,
Business Processes Management Department,
Siberian State University of
Geosystems and Technologies

THE MODERN APPROACHES TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Summary:

The article discusses the peculiarities of the human resources concept. The modern models of human resource management are reviewed. The authors describe a humanistic approach to human resource management as a basis of implementation of the proposed models in management practice.

Keywords:

human resources, human resource management, models of human resource management, humanistic approach to human resource management.

Классики экономической науки традиционно уделяли много внимания определению места человека в системе экономических отношений, и прежде всего использованию способностей человека к трудовой деятельности. По мере процесса научно-технического прогресса повышались требования к качеству этих способностей, приоритетное значение приобрели знания работника, его интеллект.

В практике управления работниками используются понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами». Понятие «управление человеческими ресурсами» акцентирует внимание на стратегические вопросы при принятии кадровых управленческих решений, а термин «управление персоналом» используется для обозначения текущей работы с кадрами.

Роль человека в организации вместе с эволюцией теории управления на протяжении XIX–XX вв. претерпела значительные изменения.

А. Смит сформировал трудовую теорию стоимости. Яркими представителями данного направления стал Д. Рикардо, а за ним – К. Маркс [1]. Д. Рикардо утверждал, что труд является основой всякой стоимости. Затем теорию развил К. Маркс. Он ввел понятие «рабочая сила», под которым понималась способность человека к труду.

Основы развития теории человеческого капитала были заложены экономистами-классиками – А. Смитом, Д. Рикардо, К. Марксом, Л. Вальрасом, А. Маршаллом.

В начале XX в. появились работы Ф. Тейлора. В центре его научных исследований находились вопросы управления производством и повышения эффективности труда, что обусловило внимание руководителей к проблемам отбора, мотивации работников, их обучения. Если в первой четверти XX в. упор делался на отдельного работника, то во второй половине – на группы работников. Особого внимания заслуживают Хоторнские эксперименты Э. Мэйо, целью которых было снижение текучести кадров в прядильном цехе. Эти эксперименты доказали существование связи между степенью удовлетворенности трудом и уровнем производительности труда.

Статьи, опубликованные в 50–60-е гг. XX в., освещали вопросы определения потребностей отдельных личностей и их мотивации. В области отбора и развития работников были достигнуты определенные успехи. Проводились исследования по оценке результатов работы и обучения.

В 70-х гг. XX в. в теории человеческих отношений формируется направление *организационного гуманизма*. Бихевиористы исследовали различные проблемы мотивации, выступали за

индустриальную демократию. Фундаментальными являются работы А. Маслоу, «теория Х» и «теория Y» Д. МакГрегора [2, с. 68], а также гипотеза Ф. Герцберга об обогащении содержания труда и расширении задач, поливалентности и чередовании выполняемых операций [3, с. 236].

С позиции организационного гуманизма человеческий ресурс наряду с материальным определяется как основной ресурс предприятия, подчеркивается необходимость учитывать потребности работников при разработке систем управления.

На основе организационного гуманизма в 80-х гг. XX в. формируется концепция управления человеческими ресурсами (УЧР). *Человек в системе управления рассматривается не только как фактор производства и средство достижения цели, но и как цель. Управленческое воздействие направлено на работника, преобразующего ресурсы производства для достижения личных и организационных целей. Это требует изменения подхода к управлению. УЧР направлено на: активизацию трудового потенциала путем обучения; формирование эффективных подсистем в системе управления человеческими ресурсами; формирование корпоративной культуры, приверженности работников организации; оценку и вознаграждение работников на основе трудового вклада; создание благоприятных условий труда, корпоративную социальную ответственность перед сотрудниками.*

Основные модели управления человеческими ресурсами были разработаны в США в конце прошлого столетия [4].

Модель соответствия Мичиганской школы предполагает, что системы ЧР и структура организации должны регулироваться так, чтобы соответствовать организационной стратегии (отсюда название «модель соответствия»). Они объясняли, что существует цикл человеческих ресурсов, который состоит из четырех основных процессов и функций, выполняющихся в любой организации:

- отбор – соответствие имеющихся в наличии человеческих ресурсов рабочим местам;
- аттестация – управление показателями результативности труда;
- вознаграждение – система вознаграждения должна быть «прозрачной» и стимулировать работников к результативному труду в долгосрочной перспективе;
- развитие – развитие профессиональных компетенций работников.

Гарвардская школа считала, что управление человеческими ресурсами обладает двумя характерными особенностями:

- Большая часть ответственности за обеспечение конкурентоспособных стратегии и политики в отношении персонала лежит на руководителях среднего звена.
- Работники должны выработать правила, которые направляют развитие деятельности персонала и применяются таким образом, чтобы взаимно усилить оба уровня.

Авторы гарвардской модели полагали, что человеческие ресурсы следует рассматривать как потенциальные активы. Управление человеческими ресурсами предполагает совершенствование организации труда и изменение стиля управления для достижения высоких результатов труда. При управлении работниками следует учитывать интересы всех участников организации (акционеров, руководителей, сотрудников, профсоюзов). В результате формируется приверженность работников организации, согласованность между участниками организации, повышается эффективность инвестиций в персонал.

На наш взгляд, в современной практике УЧР принципиальное значение имеют эти две модели. Это связано с внедрением гуманистического подхода к УЧР. Ведущая роль в концепции первой модели принадлежит стратегии предприятия, а организационная структура, организационная культура вытекают из стратегии. Концепция второй, гарвардской модели основывается на четырех главных областях: участие сотрудников, мобильность работников, система вознаграждения, организация труда, в которых постоянно происходят изменения под влиянием ситуационных факторов, таких как структура занятости, спрос на рынке труда, стратегия предприятия, философия управления.

Внедрение в практику УЧР данных моделей способствует реализации гуманистического подхода. С позиции гуманистического подхода ЧР определяется как основной ресурс организации наряду с материальным, а также подчеркивается необходимость учитывать потребности работников при разработке систем управления. Предполагается создание условий труда, способствующих раскрытию потенциала работника, обеспечивающих высокое качество трудовой жизни работников и рост результативности труда. Согласно гуманистическому подходу организация существует для человека, а не человек для организации. Результаты деятельности организации зависят от результатов труда каждого работника.

Ссылки:

1. Голубев К.И. История менеджмента: тенденция гуманизации. СПб., 2003.
2. Там же. С. 68.
3. Классики менеджмента / под ред. М. Уорнера ; пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб., 2001. 1168 с.
4. Шабурова А.В. Управление воспроизводством качественных трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири : монография. Новосибирск, 2014. 313 с.

References:

1. Golubev, KI 2003, *History of management: trend of humanization*, St. Petersburg.
2. Golubev, KI 2003, *History of management: trend of humanization*, St. Petersburg, p. 68.
3. Warner, M (ed.) 2001, *Classics management*, St. Petersburg, 1168 p.
4. Shaburova, AV 2014, *Management quality reproduction of labor resources of oil and gas companies of Western Siberia: a monograph*, Novosibirsk, 313 p.