Эффективная система управления персоналом напрямую влияет на рост производительности труда, поэтому так важно периодически ее анализировать и адаптировать существующие методы к современным реалиям.

Суть современного управления персоналом – это прямая возможность использовать свои ресурсы как возможность удовлетворить потребность в самореализации. Правильная и справедливая оплата труда должна касаться каждого сотрудника компании, а также возможность профессионального роста и уверенность в завтрашнем дне. Современные технологии требуют не только улучшения условий труда, но и их обогащения за счет установления отношений сотрудничества в коллективе и доброй воли каждого сотрудника. Поэтому система оценки сотрудников и результатов их работы должна быть сбалансированной не только по точности, но и по простоте и надежности.

***

1. Базаров Т. Ю., Управление персоналом: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ, 2005
2. Веснин В. Р., Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе.- М.: Юристъ, 2007.
3. Грузиков В. П. Экономика предприятия и предпринимательство. - М.: Высшая школа, 2000.
4. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов. - СПб.: Питер, 2007.
5. Евенко Л. И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала: Материалы конференции. - Нижний Новгород, 2005.
6. Кибанов А. Я., Управление персоналом организации. Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2005.
7. Кравченко А. И. Трудовые организации: структура, функции, поведение. - М., 2008
8. Потемкин В. К., Управление персоналом: Учебник для вузов.- СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009.
9. Фатхутдинов Р. А. Разработка управленческого решения: Учебник для вузов. - М.: Интел-Синтез, 2005.

Шавтикова Л.М.

Управление человеческими ресурсами: между ресурсным подходом фирмы и предпринимательским подходом

*Северо-Кавказская государственная академия
(Россия, Черкесск)*

doi: 10.18411/lj-09-2020-44

idsp: ljjournal-09-2020-44

Аннотация

Данная статья представляет собой попытку проиллюстрировать некоторые направления предпринимательской теории, которые в дальнейшем включаются в науку управления. В статье в качестве носителя используется случай подполя, возникающего на дисциплинарных границах теорий управления человеческими ресурсами, теорий фирмы и стратегических теорий конкуренции: стратегическое управление человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, конкуренция, мотивация, ресурс ориентированная точка зрения.

Abstract

This article is an attempt to illustrate some areas of business theory, which are later included in the science of management. The article uses as a carrier the case of a subfield that occurs at the disciplinary boundaries of human resource management theories, firm theories, and strategic competition theories: strategic human resource management.

Keywords: human resource management, competition, motivation, resource-oriented point of view.

Программа эмпирических исследований в области стратегического управления людскими ресурсами исследует взаимосвязь между людскими ресурсами и практикой управления людскими ресурсами, с одной стороны, и организационной эффективностью с другой. Как правило, она исходила из относительно узкой теоретической основы и следовала заметным изменениям парадигмы в области стратегии с временной задержкой. Тем не менее, с появлением влиятельной статьи австрийского ученого Барни, обсуждающей критерии ценности, редкости, неподражаемости и незаменимости (здесь ЦРНН), по которым ресурсы фирмы можно было бы судить как устойчивые, исследование управления человеческими ресурсами (УЧР) стало прочно связано с ресурсной точкой зрения (РТЗ).

В статье Барни показано, как в той или иной форме человеческие ресурсы отражают критерии ЦРНН и, следовательно, обладают исключительной квалификацией для создания устойчивого конкурентного преимущества, т. е. путей получения экономической ренты, которые было бы трудно воспроизвести конкурентам. Особенно важно, что среди статей, которые ознаменовали появление РТЗ, статья, которая привлекла внимание поля УЧР, была статья Барни. Причин центральной роли статьи Барни в этой области три: Во-первых, в ней используется всеохватывающее определение ресурсов фирмы, которое вербует явно человеческие ресурсы. Во-вторых, он делает особый акцент на ресурсном обеспечении неоднородности как внутреннего источника устойчивого конкурентного преимущества. И в-третьих, он играет на прямой связи, которую исследователи ЧР воспринимали между ЧР, критериями ЦРНН и связанными с ними механизмами, обозначенными как барьеры для подражания (т. е. зависимость от пути, причинная неоднозначность и социальная сложность).

Статья Барни имела множество теоретических последствий для УЧР. Два из них заслуживают особого внимания. Во-первых, в статье указывалось на необходимость конкретизации понятия человеческих ресурсов. Это привело к первичной классификации человеческих ресурсов как индивидуальных ЗНС (знания, навыки, способности) + мотивация (поведение) + ЧР-практики. Во-вторых, она указала на необходимость оценки потенциала людских ресурсов в создании устойчивых конкурентных преимуществ в соответствии с набором критериев устойчивости для фирм. Источником устойчивого конкурентного преимущества являются сами человеческие ресурсы, а не методы, используемые для их привлечения, использования и удержания. Под "собственно человеческими ресурсами" понимались знания, навыки и способности сотрудников в сочетании с их мотивацией использовать эти индивидуальные характеристики на благо фирмы. Вторая ориентация, представленная такими авторами, как Ладо и Уилсон, критиковали чрезмерный акцент на роли поведения сотрудников, которые, как считалось, были "наблюдаемыми и переносимыми из одной организационной среды в другую", и пришла к противоположному выводу: системы ЧР-практик (в отличие от индивидуальных практик) с большей вероятностью демонстрировали критерии ЦРНН.

Исследования практики управления персоналом показывают, что те, кто сталкивался с теоретическими проблемами, вызванными критериями ЦРНН, были менее склонны рассматривать неподражаемость и незаменимость как проблемы, которые сдерживали бы процессы имитации. С одной стороны, передача практик между конкурирующими фирмами рассматривалась как всегда подразумевающая мутацию, частично из-за причинной неоднозначности, а частично из-за того, что обучение подчеркивается идеализацией. Имитация ЧР-практик включает в себя попытку понять их контекстуальную эффективность и мысленно сопоставить их преимущества и применимость в изменившихся обстоятельствах, что часто подчеркивается идеализацией. Эмпирические исследования подтверждают этот вывод.

С другой стороны, вопрос о взаимозаменяемости практик УЧР чрезвычайно трудно решить, учитывая неспособность оценить весь спектр альтернативных путей

достижения успеха на рынке. В частности, чрезвычайно трудно оценить, какие конкретные практики ЧР могут заменить друг друга и какие наборы практик могут представлять собой фактически равнозначные решения в различных рабочих контекстах. Тем не менее эмпирические исследования, которые ссылаются на РТЗ в качестве своего теоретического обоснования, лишь изредка проверяют его предположения как таковые и часто признают устойчивыми ресурсы, которые не соответствуют критериям ЦРНН.

Существуют две потенциально взаимодополняющие формы управленческого предпринимательства, формальная и спонтанная, каждая из которых помогает создать организационный контекст для координации, генерирования и использования знаний. Формальное управленческое предпринимательство навязывается лицами, принимающими решения на вершине иерархии фирм, и фокусируется на целенаправленном формировании внутрифирменного предпринимательского контекста через посредничество формально разработанных систем деятельности по УЧР. Стремление к предпринимательским знаниям внутри фирм посредством формально разработанных мероприятий по УЧР пересекается со многими предписаниями для поощрения инноваций, вытекающими из основанного на знаниях взгляда фирмы. Например, фирмы могут создавать форумы, которые позволяют сотрудникам с локализованными знаниями о развитии рынка продуктов взаимодействовать таким образом, чтобы создавать инновационные идеи в совокупности, такие как внутренние конференции по обмену знаниями и межфункциональные команды разработки продуктов. Программы развития карьеры, которые позволяют ключевым сотрудникам чередовать различные функциональные назначения внутри фирмы, также могут создавать идеи, которые пересекают более узкие интересы иерархических подразделений фирмы. Кроме того, как финансовые, так и нефинансовые системы вознаграждения имеют важное значение для того, чтобы побудить сотрудников делиться своими предпринимательскими знаниями. Даже организационная структура может улучшить систему предпринимательских стимулов фирмы. Кроме того, свобода действий менеджеров при внедрении предпринимательских инноваций может быть усилена за счет управления изменениями, которые неизменно сосредоточиваются на деятельности по управлению персоналом, такой как компенсация, мотивация, отношения с сотрудниками и разработка рабочих мест.

Таким образом, эффективность фирмы в управленческом предпринимательстве должна быть еще выше, когда формальные и спонтанные формы управленческого предпринимательства функционируют взаимодополняюще.

***

1. Барни, Джей Би. 1991. Ресурсы фирмы и устойчивое конкурентное преимущество. Дж. из упр. 17(1) 99-120.
2. П. М. Райт. 1998. О становлении стратегического партнера: Роль человеческих ресурсов в получении конкурентного преимущества. оборот. Упр. 37(1) 31-46.
3. Бамбергер П., Мешулам, Я, 2000 Стратегии в области человеческих ресурсов. Сейдж, Нью-Йорк
4. Бартлетт, С. А., С. Гошал. 1993. За пределами м-формы: На пути к управленческой теории фирм. Страт. Управление. Дж. 14 23-46.
5. Будро Д.Ж., Холкомб, Р.Г. 1989. Коазианская и Найтовская теории фирмы. Экономика управления и принятия решений. 10: 147-154.
6. Боксолл, П. 1998. Достижение конкурентного преимущества с помощью стратегии развития человеческих ресурсов: К теории отраслевой динамики. оборот. Упр. 8(3) 265-288.