Андриянова М.В.
*Одинцовский филиал МГИМО МИД России
Одинцово, Россия*

doi: 10.18411/lj-28-02-2017-2-09
idsp 000001:lj-28-02-2017-2-09

Системный подход к пониманию концепции управления персоналом

Аннотация

В статье рассматривается концепция управления персоналом с точки зрения системного подхода. Проанализированы основные составляющие концепции управления персоналом и взаимосвязи между ними.

Ключевые слова: концепция управления персоналом, системный подход.

Понятие концепции управления персоналом традиционно включает в себя систему теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности и содержания целей, задач, принципов и методов управления персоналом, а также совокупность организационно-практических подходов к формированию механизма ее (системы) реализации в конкретных условиях функционирования предприятия. Данное определение является общепринятым, однако, как и любое сложное явление, концепция управления персоналом не может быть описана столь просто и однозначно. Более продуктивным представляется системный подход к пониманию ее сущности, т.е. посредством анализа составных частей концепции управления персоналом и их взаимных связей. В качестве составных частей концепции управления персоналом можно выделить систему управления персоналом, методологию управления персоналом и технологию управления персоналом.

В системе управления персоналом сконцентрированы все возможные функции управления персоналом. Подсистемы этой системы выделяются с помощью концентрации однородных функций управления персоналом. Методология управления персоналом по своей сути представляет совокупность существующих методов управления. В теории управления в целом и в управлении персоналом в частности принято разделять эти методы на три группы: административные, экономические и социально-психологические. Технология управления персоналом является результатом взаимодействия системы и методологии управления персоналом. В каждой конкретной организации, под

влиянием уникального набора объективных и субъективных факторов и условий, происходит отбор тех функций управления, которые будут реализовываться в данном трудовом коллективе. Далее для выделенных функций управления персоналом подбираются соответствующие методы управления. Например, одним из определяющих факторов являются ценностные установки доминирующей коалиции. Если руководители убеждены в ценности человеческого капитала, в организации будет реализовываться широкий спектр функций, нацеленных на развитие персонала; доминировать будут социально-психологические и экономические методы управления персоналом, а административные методы управления персоналом будут представлены только в необходимой степени. Если же, наоборот, руководству свойственен скептический взгляд на отношение работников к труду, основной упор будет сделан на такие функции, как учет, контроль, нормирование; предпочтение будет отдаваться административным и экономическим методам управления персоналом в ущерб социально-психологическим.

Концепция управления персоналом определяет содержание отдельных ее элементов; при этом технология управления персоналом, будучи сформированной как конечный продукт взаимодействия отдельных составных частей концепции персоналом, позволяет реализовывать только ту концепцию управления персоналом, на основе которой она была создана. Технологическая цепочка всего цикла работ с персоналом – от момента прихода сотрудника в организацию до его высвобождения – будет эффективно функционирующей, если концепция управления персоналом рассматривается как единая система, что подразумевает постоянное поддержание сбалансированных связей между ее отдельными элементами.

Литература

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России. Парадигмы и практика. [Текст]. / А.Я.Кибанов, И.Б.Дуракова. – М.: Инфра-М, 2016. – 154с.