DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-05.06>

**ГЕНЕЗИС ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В УПРАВЛЕНИИ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**
GENESIS OF THEORETICAL APPROACHES IN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Коргина О.А.* , Сучкова Е.Е., Данилова Н.Е., аспиранты
Korgina O.A., Suchkova E.E., Danilova N.E., Post-graduate students

**Среднерусский институт управления, Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте России, Орёл, Россия**

Central Russian Management Institute, Russian Academy of National Economy and Public
Administration under the President of Russia, Orel City, Russia

*E-mail: irenalks@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье представлены эволюционное развитие и генезис теоретических подходов в управлении персоналом организации. В условиях становления современного вектора экономического развития, руководителям организаций любой сферы уже невозможно осуществлять свою управленческую деятельность без четко сформированного базиса навыков и умений, используя основные положения теории управления персоналом. В условиях современного экономического развития руководителям организаций необходимо уделить внимание современным подходам к управлению персоналом. В статье проанализированы основные этапы становления данной категории и обозначены существующие проблемы. Для того чтобы соответствовать вызовам современного экономического развития, необходимо управление персоналом рассматривать как определенную специфическую систему научного знания, которая нацелена на определение значимости этого процесса для эффективного развития организации и для определения экономической и социальной направленности на основе комбинаторного подхода.

ABSTRACT

Evolutionary development and genesis of theoretical approaches in human resource management of the organization are presented in article. In the conditions of formation of a modern vector of economic development, heads of the organizations of any sphere can already not carry out the administrative activity without accurately created basis of skills and abilities, using basic provisions of the theory of human resource management. In the conditions of modern economic development heads of the organizations need to pay attention to modern approaches to human resource management. In article the main stages of development of this category are analysed and the existing problems are designated. To correspond to calls of modern economic development, it is necessary to consider human resource management as a certain specific system of scientific knowledge which is aimed at definition of the importance of this process for effective development of the organization and for definition of an economic and social orientation on the basis of combinatory approach.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Управление персоналом, генезис, развитие, системный подход, комбинаторный подход, научное управление, процессный подход.

KEY WORDS

Human resource management, genesis, development, system approach, combinatory approach, scientific management, process approach.

Такое научное направление, как «управление персоналом» начало образовываться на стыке XIX и XX вв. Поэтапное историческое развитие и

формирование идеи усиления значимости человеческого труда и управления, на наш взгляд, взаимосвязано с определенными моделями экономического роста. В данном случае, в условиях нынешней турбулентности экономического развития актуализируется вопрос происхождения и систематизации уже имеющихся особенностей развития данной категории с учетом формирования устойчивой системы управления на различных ее уровнях.

И начать нужно с эволюции самого понятия «управление персоналом» и особенностей его становления. Первоисточниками развития данной науки являются промышленные революционные преобразования XIX века, которые значительно видоизменили сам характер организаций. Это было связано с тем, что на смену маленьким мастерским пришли мануфактуры и фабрики, которые в своих рабочих процессах координировали и сосредотачивали работу довольно значительных групп людей [3]. Трансформации затронули и сам процесс труда, так как на смену ручному труду пришел механический труд рабочего. Становление экономических отношений и возрастание уровня неудовлетворенности условиями труда среди работников способствовали тому, что руководители предприятий начали нанимать на работу специалистов, которые занимаются исключительно рабочими отношениями внутри коллектива и координацией процессов управления.

Важнейшими трансформациям в теории управления персоналом в 20-30-е годы XX века является образование и продвижение «научной организации труда», формирование и развитие таких образований как профсоюзы, вторжение государственных органов и государства в трудовые взаимоотношения. Такие ученые как Ф. Тейлор и А. Файоль в теории «научного управления», доказывали, что имеются наилучшие и всеобщие для всех организаций способы управления и организации труда, а их применение на практике в свою очередь способствует увеличению производительности труда. Изучая труды указанных выше ученых, мы четко видим, что труд определенного работника должен быть разборчиво спрогнозирован и распределен, при этом у сотрудника организации имеются письменные правила-инструкции с определенным описанием той работы, которую он должен реализовать в течение дня, а также в инструкциях должны быть указаны надлежащие способы труда.

На основе этих особенностей формируется технократическое управление персоналом. Данный вид управления позволяет руководству концентрироваться на узконаправленном виде работы, на процессе набора и обучения работников способам и методам труда, регламентации всех областей деятельности, а также на нормировании всех процессов [12]. Школой научного управления была аргументирована необходимость управления трудом в целях повышения производительности, при этом были определены главные принципы и способы научной организации труда и поставлена задача эффективной мотивации труда.

В тридцатые годы XX века, после начала перевода развитых стран к наиболее интенсивным способам хозяйствования, начали вскрываться проблемы подходов классической школы. Формальная бюрократическая структура прекратила в определенной мере соответствовать запросам современного времени, обозначившим этап «интенсификации производственных потенциалов» [13]. На наш взгляд, достаточно противоречиво и дискуссионным выглядит вопрос о том, что классическая школа стала тормозящим элементом в перспективном развитии производственных мощностей. Но при этом в ходе своего исследования отмечаем, что в связи со структурными сдвигами во внешней среде организации появилась определенная потребность в формировании и применении на практике новейших форм управления. И в каком же направлении необходимо было дальше развивать такую теоретическую категорию как «управление персоналом»?

Проанализировав имеющиеся исследования, мы видим, что труды и разработки ученых приняли ярко выраженную социально-психологическую направленность. Таким образом, в работах Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергера, М. Фоллет были сформированы основы школы человеческих отношений. Несомненным преимуществом, в данном случае является единый концептуальный подход взаимодействия между рабочими и

их непосредственными руководителями.

Хотелось бы подчеркнуть, что в раках непрерывной эволюции результаты Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергера и М. Фоллет о равновесии между технической и социальными сторонами предприятия дали возможность установить и четко определить неопровержимые трудности в рамках рассмотрения человеческого фактора. За значительную действующую силу, которая содействовала бойкотированию, либо осуществлению административных распоряжений, были признаны неформальные взаимоотношения, которыми, по мнению Э. Мэйо, нужно научиться распоряжаться и системно управлять, взяв за основу сам процесс взаимодействия между рабочими и руководством.

Д. Мак-Грегор в книге «Человеческая сторона предприятия» (1960 г.) подверг критике существенные теоретические положения «научного управления». Он считал, что положения, заложенные в основу этой теории и касающиеся определенных процедур и правил, разделения труда и детализации процессов реализации, принимаемых управленческих решений, сконцентрированных непосредственно в полномочиях самого руководства, негативно действуют на творчество, формирование и самостоятельность работников, затрудняют создание благоприятных взаимоотношений между ними и их руководителями, что в итоге негативно сказывается на производительности предприятия. На наш взгляд, именно работы Д. Мак-Грегора и его последователей оказали большое воздействие на эволюционное становление практики управления и на формирование портрета руководителя и управленцев различного уровня. Неслучайно в 60-70-е годы XX века в программы подготовки в американских школах с бизнес уклоном были добавлены определенные дисциплины, которые связаны с управлением человеческими ресурсами, такие как теория управления персоналом, психология управления персоналом, организационное поведение и т.д. Все это способствовало появлению специалистов, которые четко осознавали всю важность и практическую значимость управления персоналом.

Что кардинально изменило трудовое сообщество и саму систему управления персоналом? На наш взгляд, это гуманистический подход, которые подразумевал увеличение роли социального статуса работника в самой организации. Отделы кадров, которые до 70-х годов в Америке и 80-х годов в Западной Европе изучали вопросы учета работников, преобразовались в отделы по управлению и координации человеческими ресурсами. На наш взгляд, в данном случае необходимо отметить, что отделы по управлению человеческими ресурсами начали заниматься такими вопросами, как планирование и формирование карьеры, насыщение трудовых потенциалов, притягивание рабочих единиц к участию в различных процессах [18]. В таблице 1 нами систематизированы и представлены этапы формирования теории управления персоналом.

Таблица 1 – Этапы формирования теории управления персоналом

Этапы	Направления развития
Классическое направление	
Этап научного управления	Научное объединение действий труда, человек как один из факторов производственного развития, принципы структуризации трудовых операций
Административный этап	Человек – основной ресурс организации, современные вопросы прогнозирования, координации и контроля трудовой деятельности.
Этап бюрократической организации	Человек как инструмент получения управленческих эффектов, методы решения поставленных задач - ответственность работников, отчетливые должностные обязанности, бюрократические основы.
Гуманистическое направление	
Этап развития человеческих отношений	Направления социального развития работника в организации, управление как процесс взаимовлияния людей и изучения межличностных взаимоотношений.
Бихевиористский этап	Вопросы морально-психологической мотивации сотрудников.

Источник: Составлено авторами.

Следовательно, можно смело констатировать тот факт, что управление персоналом стало одной из значительных функций организации, схожей по значимости с управлением экономическим и финансовым развитием. Данные структурные подразделения начали заниматься вопросами кадрового развития при формировании стабильно и перспективно развивающейся кадровой политики. На наш взгляд, необходимо отдельно констатировать один из важнейших сегментов – это создание принципиального механизма ее формирования и реализации. Алгоритм реализации кадровой политики организации должен соответствовать четко сформулированным следующим положениям: рациональность, демократичность, соединение в один базис интересов индивида, коллектива и общества в целом [8]. И следуя данному алгоритму с учетом исторических предпосылок рассмотренных выше, четко прослеживается и сам генезис научной категории «управление персоналом» с точки зрения применения различных подходов.

Если рассматривать, как эволюционно менялась категория «управление персоналом», то можно в рамках исследования структурировать само понятие и выделить ключевые позиции ее формирования. Итак, С.В. Шекшня интерпретирует процесс управления персоналом как снабжение организации нужным количеством работников, которые выполняют необходимые и установленные производственные функции. В его научных исследованиях результативность управления персоналом, может быть обусловлена степенью достижения целей организации. В указанной терминологии акцент делается на совокупность нужного количества работников для реализации требуемых производственных функций. Очевидным положительным моментом указанного определения является упор на само понятие эффективности управления. При этом, на наш взгляд, снабжение организации нужным количеством сотрудников можно рассматривать как некий элемент самого управленческого процесса. Дискуссионным по нашему мнению остается вопрос об отсутствии в определении социальных мер влияния на сам персонал и рассмотрение эффективности только с точки зрения достижения целей организации. По нашему мнению ни в коем случае нельзя не рассматривать и не учитывать социальные вопросы эффективности управления в организации.

Управление персоналом рассматривается и анализируется в определенной научной литературе как процесс влияния организации на ее сотрудников с помощью специализированных способов, нацеленных на достижение целей организации [20]. Чего не хватает в данной трактовке? На наш взгляд, в указанном определении отсутствует индивидуализация способов влияния на сотрудников организации. Однако это незначительное упущение позволяет нам полагать и в своих дальнейших исследованиях подразумевать организационные, экономические, социальные и другие методы влияния на персонал. И также в терминологии прослеживается нацеленность процесса управления персоналом на достижение конкретных целей организации. Мы видим в процессе эволюции теории управления персоналом формирование процессного подхода [10].

Таким образом, процессный подход рассматривает управление персоналом как определенную совокупность процессов. Проведенный выше анализ показал, что каких именно процессов – это дискуссионный вопрос. На наш взгляд, это конечно и процесс мотивации, и стимулирования работников, процесс обеспечения организации новыми рабочими кадрами, процесс влияния организации на работников для достижения целевых установок в организации. Явным недостатком процессного подхода является анализ эффективности управления персоналом только с применением экономического подхода, при этом неизученными остаются вопросы социальной результативности процессов управления [4].

Значительная часть работ касается анализа определения «управление персоналом» на основе деятельностного подхода. Так, например, в работах А. Лобанова, Дж. Ивашкевича управление персоналом рассматривается, как осуществляемая в организациях деятельность, содействующая наиболее эффективному применению работников для достижения организационных и личных целевых установок. В данном

случае эффективность управления персоналом предопределяется уровнем и сроками реализации сформулированных задач. В данной трактовке тоже присутствует небольшой на наш взгляд минус, а именно рассмотрение процесса управления персоналом как применение работников для достижения целевых ориентиров развития. В данном контексте, указанные процессы не являются управлением, а будут рассматриваться как некое воздействие и искажение самого процесса управления. Но это тоже как некий дискуссионный вопрос в рамках развития самой теории управления персоналом. И мы полностью согласны с тем, что в той части вопроса, где говорится о применении рабочей силы для достижения организационных задач, терминология вполне актуальна в условиях формирования перспективного вектора экономического и производственного развития.

Итак, можно справедливо утверждать, что управленческая деятельность в организации нацелена на достижение как краткосрочных, так и долгосрочных целей. Бесспорным положительным моментом такого подхода является характеристика уровня эффективности управления персоналом. На наш взгляд, для определения эффективности управления персоналом мало только подтверждения уровня и сроков реализуемых задач.

Существенное значение в определении эффективности имеет не только экономическая составляющая, но и социальная компонента. И что в данном случае необходимо усилить в теоретическом базисе? Естественно, это рассматривать саму организацию как открытую систему, так как любая организация ответственна перед обществом за ту деятельность, которую она осуществляет. Указанный аспект позволяет рассматривать эффективность деятельности организации, зависящей не только от материальных и трудовых ресурсов организации, но также от отношения общества к деятельности в целом [21].

А.И. Кравченко в своих исследованиях рассматривает управление персоналом как структурированную и четкую деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по управлению персоналом, которая включает формирование теории и стратегии кадрового развития. В свою очередь ее он рассматривал как определенное создание системы управления персоналом, прогнозирование кадровой работы, формирование кадрового потенциала. Данная трактовка более системна, по сравнению с предыдущими, формирует сущность деятельности по управлению персоналом.

Небольшим пробелом является недостаток четких акцентов на результативности направленности процесса управления. На наш взгляд, трактовка является общей в рамках теории управления персоналом.

Недостаточность ориентиров на социальную составляющую управления наблюдается и в следующей трактовке Т.Ю. Базаровой, согласно которой управление персоналом необходимо рассматривать как деятельность, основными элементами которой являются формирование уровня потребности в сотрудниках, адаптационные механизмы, проектирование и осуществление политики вознаграждений и социальных услуг, управление затратной составляющей на персонал и руководство сотрудниками [5].

Несмотря на ограниченность социальной компоненты только социальными услугами, данная трактовка на наш взгляд, является системной с точки зрения выявления всех элементов деятельности по управлению персоналом, начиная с установления уровня необходимости в кадровых ресурсах и завершая вопросами кадровой стратегии.

Следовательно, целесообразно утверждать, что согласно деятельностному подходу управление персоналом выступает как определенный вид упорядоченной деятельности по формированию потребности в сотрудниках, их привлечению, вырабатыванию, удержанию и т.д. При этом управленческая деятельность нацелена также на проектирование и стимулирование политики материального и социального мотивирования работников, формирование кадрового потенциала организации [16]. Определенным недостатком представленного подхода является отсутствие четкой

ориентации на социальной составляющей, которая формируется в результате эффективной управленческой деятельности.

Нельзя не рассматривать системный подход в рамках формирования теоретического базиса «управление персоналом». В.П. Галенко определяет управление персоналом как совокупность экономических, организационных и социально-психологических, методологических инструментов, нацеленных на реализацию эффективных трудовых потенциалов и стимулирование уровня конкурентоспособности организации. Указанная терминология позволяет сформировать более полное видение об управлении персоналом. При этом в нем уже представлен социальный элемент самих процессов управления. Преимуществом данной трактовки является рассмотрение эффективности именно трудовой деятельности, которая является неким итогом и результатом указанных выше способов влияния на сотрудников.

Заслуживает рассмотрения определение, которое сформулировал Е.В. Маслов, который определяет управление персоналом как систему взаимодействующих организационных, экономических и социальных мероприятий, нацеленных на формирование и распределение вектора рабочей силы организации, а также на формирование условий для более рационального применения трудовых качеств работников для реализации эффективного функционирования организации.

И вернемся к эффективности: что в данном случае она представляет? Итак, эффективность управления персоналом формируется за счет системной реализацией сформулированных целей при уменьшении затрат на сотрудников. Естественно преимущество такой дефиниции неоспоримо: она содержательная во всех аспектах, обладает социальными регуляторами управления.

В этом отношении с Е.В. Масловым согласен и другой ученый Ю.Г. Одегов, который рассматривал управление персоналом как совокупность взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мероприятий, нацеленных на формирование условий нормального функционирования трудовой компоненты.

Эффективность же управления персоналом согласно проведенных научных исследований предопределяется наиболее системной реализацией сформулированных целей при уменьшении затратной составляющей на содержание сотрудников [19]. Одним из на наш взгляд, незначительным недостатком сформулированного подхода является определение эффективности только с применением экономического подхода. Применяя этот подход, под эффективностью понимается получение максимальной прибыли при минимальных затратах. При этом эффективность с социальной точки зрения заключается, в удовлетворении потребностей сотрудников и потребителей [7]. Таким образом, социальный вопрос эффективности в указанных выше трактовках не был полностью раскрыт.

Также в рамках рассмотрения генезиса управления организацией можно выделить еще и социально-психологический подход в управлении персоналом, в предметном ряду которого анализируются вопросы создания рациональных социальных и психологических условий работы, как всего трудового коллектива, так и определенных сотрудников [14].

На сегодняшний момент увеличивается роль социальных и психологических способов управления, отражая возрастание культурного, образовательного и квалификационного уровня персонала, формирование демократических истоков управления [6].

Таким образом, управление персоналом представляет собой разнонаправленную теоретическую науку об организационных, экономических, административных, технологических, правовых, групповых и личностных факторных воздействиях, способах и методологии влияния на персонал организации для эффективного достижения целевых установок.

Любопытным является научный подход Е. Вендрова и Н. Гришиной к термину «управление персоналом». Они считают, что управление персоналом - это наука, в качестве предметной области которой будут закономерности и направляющие силы,

которые формируют поведение людей в условиях коллективной трудовой деятельности. Целями этой науки является определение тенденций и факторов поведения работников и их использование для достижения организационных задач.

При этом нельзя не сказать, что управление персоналом - это также практическая научная область, так как все научные парадигмы в этой области использовались и в практической деятельности организации в зависимости от определенных ситуационных задач. Хотелось бы также отметить, что научная парадигма в области управления персоналом не остановилась на месте и продолжает развиваться.

Таким образом, выделять управление персоналом только как науку, пусть даже и прикладную, не совсем корректно. Так же нельзя обойти стороной одну отличительную особенность социально-психологического подхода от рассмотренных выше: речь идет о личностных и групповых факторах, которые оказывают воздействие в процессах управления [17].

При этом важно, что каждый коллектив формирует собой группу, который характеризуется своими нормативами, ценностями, целями и задачами. В данном случае нужно помнить о психологической совместимости в группе и обратить внимание на межличностный фактор взаимодействия в группе и коллективе в целом [11]. Необходимо четко уяснить, что совместимость необходимо рассматривать как процесс, итог и условие гармоничной деятельности в процессе трудовой деятельности.

Если в группе встречается несочетаемость участников, то это, негативно оказывает влияние на социально-психологический климат и влечет за собой нереализуемость поставленных целей и задач [4].

Нами представлена авторская концепция комбинаторного подхода к управлению персоналом на рисунке 1.

Источник: Составлено авторами.

Рисунок 1 – Авторская концепция комбинаторного подхода к управлению персоналом.

Представленный выше комбинаторный подход необходим, в управлении персоналом, так как он представляет собой системообразующую единицу, которая включает в себя организационные, экономические и социальные меры влияния на создание качественных и количественных свойств трудовых ресурсов организации с целью увеличения уровня экономической и социальной значимости развития указанной категории.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Golovina T.A. The development of innovative management on the principles of business partnership / Golovina T.A., Polyanin A.V., Kokorev K.V. // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2016. Т. 56. № 8. С. 163-170.

2. Varlamov N.V. Cientific approaches for development of corporate management theory / Varlamov N.V., Polyanin A.V. // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2017. Т. 62. № 2. С. 4-11.
3. Анненкова А.А. Трудовой потенциал региона: современное состояние и структурные изменения / Анненкова А.А., Сидорова О.Н. // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. № 3. С. 219-221.
4. Астафичева Е.Ю. Концептуальные положения функционирования публичного управления во взаимосвязи с корпоративным менеджментом / Астафичева Е.Ю., Лебедев В.М., Полянин А.В. // Вестник ОрелГИЭТ. 2015. № 1 (31). С. 112-115.
5. Базарнова О.А. Три основные модели в сфере антикризисного управления // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2015. № 5(46). С.184-187.
6. Головина Т.А. Формирование новой парадигмы оперативного контроллинга в системе управления затратами / Головина Т.А. // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 35. С. 18.
7. Докукина И.А. Управления процессами оказания услуг на основе сервисного менеджмента // Среднерусский вестник общественных наук. №1(12). С. 288-295.
8. Залесова Н.А. Проблемы управления организацией в условиях кризиса / Залесова Н.А., Макарова Ю.Л. // В сборнике: Инновационные механизмы решения проблем научного развития. 2016. С. 86-88.
9. Измалкова С.А. Использование глобальных технологий «big data» в управлении экономическими системами // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2015. № 4-1. С. 151-158.
10. Коргина О.А. Особенности формирования и реализации кадровой политики при расчете заработной платы работникам государственных унитарных предприятий // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Т. 11. № 6. С. 346-354.
11. Лебедев В.М. Системный подход при формировании стратегий публичного управления // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2015. № 3 (44). С. 294-296.
12. Лыгина Н.И. Россия и российские предприятия в глобальной экономике // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. № 2 (38). С. 163-171.
13. Лытнева Н.А. Развитие методического инструментария в управлении оценкой эффективности персонала // Вестник ОрелГИЭТ. 2015. № 2 (32). С. 101-106.
14. Малахова О.В. Российское гражданское общество в контексте проблематики «институциональных ловушек» / Малахова О.В. // Среднерусский вестник общественных наук. 2011. № 4. С. 73-75.
15. Меркулов П.А. Кадровое обеспечение муниципальных органов власти в контексте проблемы реформирования местного самоуправления // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. № 2 (38). С. 56-60.
16. Парушина Н.В. Методы измерения и оценки человеческого капитала (научный обзор) / Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Семиделихин Е.А. // Научное обозрение. Экономические науки. 2017. № 2. С. 89-99.
17. Полянин А.В. Основные стандарты в сфере корпоративной социальной ответственности / Полянин А.В. // В сборнике: Интеграция бизнеса в инновационное экономическое пространство. 2013. С. 5-12.
18. Проказина Н.В. Региональная специфика электорального поведения населения // Вестник государственного и муниципального управления. 2014. № 4. С. 25-31.
19. Проняева Л.И. Развитие интеграционных процессов в современной экономике на основе создания кластеров / Проняева Л.И., Павлова А.В. // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Т. 11. № 3. С. 137-149.
20. Рудакова О.В. Россия на мировом рынке труда / Рудакова О.В., Баранов А.С. // Территория науки. 2013. № 2. С. 173-183.
21. Суровнева А.А. Особенности функций и методов менеджмента в некоммерческих организациях // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2014. № 6 (41). С. 238-240.