

КЛАССИФИКАЦИЯ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ГАВКАЛОВА Н. Л.

доктор экономических наук

СОБОЛЕВ В. Г.

аспирант

Харьков

Современные взгляды на управление персоналом предприятия, фирмы, организации базируются на концептуальных основах теории человеческих отношений и теории систем, принимая во внимание с одной стороны, принципы и методы административного управления, а с другой – теорию всестороннего развития личности и человеческих отношений.

Для более четкой организации управления персоналом на предприятии необходимо руководствоваться современными концепциями управления персоналом, что способствует формированию действенной кадровой политики, реализация которой обеспечивает ожидаемую эффективность функционирования социально-экономической системы. При этом основная цель управления персоналом – создание системы, которая основывается не только на административных, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами предприятия в получении высоких экономических результатов деятельности предприятия [1]. Детерминация места управления персоналом в современной теории и практике управления происходила вместе с эволюцией концепций управления персоналом, рассмотрение которой продолжает быть актуальным заданием для исследователей и обуславливает своевременность темы данной статьи.

Изучением концепций управления персоналом и рассмотрением их эволюции занимались такие ученые как: Кириченко О. [1], Довгань Л. [2], Базаров Т. [3], Егоршин А. [4], Гавкалова Н. [5], Кирьянов А. [6] и другие. Отмечая глубину этих исследований, необходимо подчеркнуть, что не все положения эволюции концепций управления персоналом нашли отражение в теории

и практике управления, что вызывает необходимость их дальнейшего рассмотрения.

Целью данной работы является обоснование сущности концепций управления персоналом. Объектом данного исследования являются процессы управления персоналом на предприятии. **Предмет исследования** – классификационные признаки концепций управления персоналом.

Для достижения цели данного исследования поставлены задачи:

- рассмотреть определение понятия «концепция управления персоналом»;
- представить классификации концепций управления персоналом, разработанные учеными-экономистами;
- разработать обобщенную классификацию концепций управления персоналом.

Концепция управления персоналом представляет собой систему теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования предприятия [10]. Концепция должна раскрывать целевые ориентиры предприятия и персонала, отражать основные принципы и предпосылки реализации поставленных целей, структуру подсистемы обеспечения социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала, социально-экономические рычаги инструменты влияния на повышение эффективности менеджмента персонала на предприятии [5].

По мнению ряда исследователей [10] концепция управления персоналом может включать (рис. 1):

- методологию – предполагает рассмотрение сущности персонала как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления;

- систему управления персоналом – формирование целей, функций, организационные структуры управления персоналом, установление связей подчинения;
- технологию – отбор, найм, аттестация, обучение, деловая карьера и т. д.



Рис. 1. Составляющие концепции управления персоналом [10]

Методология управления персоналом представляет собой совокупность законов, закономерностей, принципов, функций, методов, средств управления персоналом. В рамках методологии принципы управления персоналом – теоретические положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Среди принципов выделяют [7]:

- принцип единства распорядительства;
- принцип отбора, подбора и расстановки кадров;
- принцип сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;
- принцип контроля исполнения решений и др.

Методами управления персоналом называют способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства. Все методы делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические [8].

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться на определенном предприятии и т. п. [9]. Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению.

Экономические и социально-психологические методы носят косвенный характер управленческого воздействия. Нельзя рассчитывать на автоматическое действие этих методов, достаточно трудно определить силу их воздействия и конечный эффект.

Социально-психологические методы управления в свою очередь основаны на использовании социального механизма (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т. п.). Все виды методов органично связаны между собой.

Система управления персоналом – система, в которой реализуются функции управления персоналом предприятия. Система управления персоналом включает [5, 10]:

- подсистему общего и линейного руководства;
- подсистему планирования и маркетинга персонала;
- подсистему найма и учета персонала;
- подсистему трудовых отношений;
- подсистему условий труда;

- подсистему развития персонала;
- подсистему мотивации поведения персонала;
- подсистему социального развития;
- подсистему развития организационных структур управления;
- подсистему правового обеспечения;
- подсистему информационного обеспечения.

Третий элемент концепции управления персоналом – технология управления персоналом, представляет собой совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности [11]. Технология управления персоналом регламентируется специально разработанными нормативно-методическими документами.

Концепции управления персоналом прошли сложный путь эволюционного развития, который включает в себя ряд этапов. Например, группа ученых-экономистов во главе с Л. Довгань [2] рассматривает концепции управления персоналом предприятия в исторической ретроспективе, выделяя отдельную концепцию на каждом этапе развития теории и практики управления персоналом, а именно:

- концепция использования трудовых ресурсов;
- концепция научного администрирования;
- концепция управления человеческими ресурсами;
- концепция управления человеком.

Другая группа ученых, а именно Кибанов А., Егоршин А., Гавкалова Н. представляют эволюцию концепций в несколько ином виде:

- использование трудовых ресурсов (конец XIX . – начало XX вв.);
- управление персоналом (начало XIX в. – 50-е гг. XX в.);
- управление человеческими ресурсами (50–70-е гг. XX в.);
- социальный менеджмент персонала (начало развития концепции – 80-е гг. XX в.).

Концепция использования трудовых ресурсов стала первой научно обоснованной концепцией, которая вместо человека рассматривала лишь его деятельность – работу, измеряя ее затратами рабочего времени и заработной платой.

В 20-е годы XX в. была предложена концепция научного администрирования. Ученые рассматривали человека через призму должности, а стержнем управления считали административные механизмы – принципы, методы, функции, полномочия, ответственность.

В 60-е годы XX в. в экономически развитых странах получила распространение концепция управления трудовыми ресурсами. Теоретическим базисом ее является представление о человеке как о важнейшем ресурсе производства.

В 80-х годах XX века возникла и получила распространение концепция социального менеджмента персонала [5, 12]. В рамках этой концепции человек является главным субъектом предприятия и особым субъектом управления, а стратегия и структура предприятия строятся при учете способностей работников [2].

Деятельность любого как зарубежного, так и отечественного предприятия, направлена, прежде всего, на получение прибыли. Эффективное управление персоналом должно быть направлено на максимальное использование и развитие способностей сотрудников, а также на создание благоприятной психологической атмосферы. Основное конкурентное преимущество любого предприятия, которое стремится упрочить свои позиции на глобальных рынках – уникальность кадрового потенциала. Таким образом, речь идет о создании условий для формирования концепции эффективного управления персоналом, возникновение которой знаменует новый взгляд на человека в организации через призму синтезированного (человеческого, интеллектуального и социального) капитала [5].

Таким образом, исторический процесс эволюции концепций управления персоналом можно представить в виде схемы, на которой новые концепции формируются на основе предыдущих (рис. 2)



Рис. 2. Эволюция концепций управления персоналом

В практике управления человеческими ресурсами в последние годы четко прослеживается взаимная интеграция различных концепций управления персоналом: американской, японской и западноевропейской. В этом проявляется процесс интернационализации современного менеджмента. Основой этого процесса стала реализация идей системного подхода, разработка различных моделей предприятия как системы – не только функционирующей, но и такой, развивающейся на основе которых сформировался новый подход в управлении персоналом – управлении человеческими ресурсами. Следовательно, на сегодняшний день невозможно четко разделить менеджмент по территориальному признаку возникновения.

Поскольку ученые-экономисты выделяют различные концепции управления персоналом, то для систематизации их взглядов необходимо выделить классификационные признаки концепций управления персоналом. Исследователи [2] выделяют четыре концепции управления персоналом по этапам их формирования. Следующие исследователи различают концепции по стране их возникновения [13]. Также авторы [3] различают концепции управления персоналом согласно аспектам гуманизации.

На рис. 3 графически отображены существующие концепции управления персоналом предприятия.

Таким образом, в данном исследовании были приведены понятия концепции управления персоналом; проанализированы существующие классификации концепций управления персоналом; разработана синтезированная классификация концепций на основе ряда признаков: по этапам, по территориальному признаку, по аспектам гуманизации и по скорости реализации. При всем многообразии существующих в мире подходов

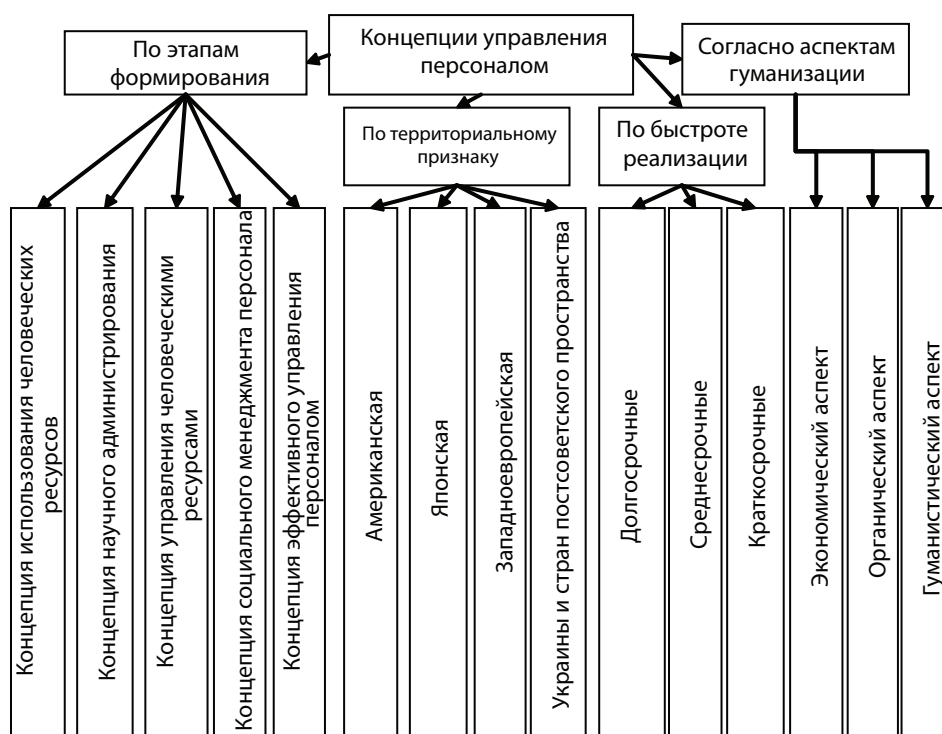


Рис. 3. Классификация существующих концепций управления персоналом

к управлению персоналом на предприятии, фирме, организации, отличиях в средствах и методах их практической реализации, можно сформулировать основополагающий принцип современной концепции управления персоналом: главное – это признание работника основополагающим фактором обеспечения эффективности и конкурентоспособности предприятия в виде синтезированного капитала, аккумулярование и использование которого является залогом ее прибыльности. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. **Кириченко О. А.** Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
2. **Довгань Л. Є.** Сучасні технології управління людськими ресурсами організації. Монографія / Л. Є. Довгань, Ю. В. Каракай, Н. О. Сімченко. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 320 с.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 219 с.
4. **Егоршин А. П.** Карьера одаренного менеджера / А. П. Егоршин, С. Г. Филимонова. – СПб: Логос, 2006. – 408 с.
5. **Гавкалова Н. Л.** Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с. (Укр. мов.)

6. **Кирьянов А.** Концепция управления человеческими ресурсами в организации // Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/09.shtml>

7. Основы управления персоналом: Учебник / Киба-нов А. Я. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с.

8. Теория и практика психологии управления. Настольная книга менеджера по персоналу / Викулина О. В. – М.: Владос-Пресс, 2008. – 220 с.

9. **Тугушев А. Р.** Повышение эффективности управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/12_ENXXI_2010/Economics/65035.doc.htm.

10. **Фишман С.** Основы управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrfaq.ru/16/sistema-upravleniya-personalom-organizacii-sostav-funkcionalnyx-podsistem/>.

11. **Телемтаев М. М.** Целостный метод – теория и практика. – 2-е изд. – М.: МСТ, 2009. – 396 с.

12. **О. Єськов.** Принципи гуманістичної концепції соціального управління на підприємстві // Економіка праці. – 2002. – №6. – С. 36 – 40.

13. **Оучи У. Г.** Методы организации производства: японский и американский подходы: Пер. с англ. – М., 1993.