

ПРОБЛЕМЫ ЭВОЛЮЦИИ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

Рассмотрены подходы в рамках теории управления персоналом в рамках изменения специфики социально-экономических отношений. Подчеркнуто, что персонал является одним из важнейших ресурсов предприятия. В силу своей экономической природы он требует эффективного и многопланового управления, в том числе как фактор обеспечения социального, профессионального и структурного развития. Уделено внимание современной теории управления «7 “С”», акцентирующей внимание в управлении на такие элементы, как: стратегия, структура, система и процедуры, состав персонала, стиль управления, сумма навыков сотрудников и разделяемых ими ценности.

Ключевые слова: мотивация, управление, персонал, человеческие ресурсы, организации, человеческий фактор.

Понятие "управление персоналом (кадрами)" по смыслу близко к понятию "управление человеческими ресурсами". И в том и в другом случае объект управленческого воздействия один и тот же, разница в специфическом подходе к работнику, к его рабочей силе как ресурсу [Маслов, 1999, С. 24]. От содержания управления персоналом зависит не только экономический успех, но и психологический климат организации «социально-экономическая инфраструктура, обеспечивающая воспроизводство рабочей силы и развитие личности работника (образование, здравоохранение, культура, физическая культура и спорт, социальное обеспечение» [Карев, Поливаева, 2022, С. 132]. Управление персоналом является важнейшей функцией общего управления организацией, ибо, в ситуации действия экономических санкций [Селезнев, Дементьев, 2022], изменения специфики социально-экономических отношений [Золотухин, Овчаров, 2001; Грицкевич, Золотухин, 2005; Михайлов, Галанина, Михайлова, 2019], сильнее всего страдают крупные города с хорошо развитой сервисной экономикой. Из-за снижения платежеспособного спроса населения многие малые и средние организации, предоставляющие услуги, были вынуждены сократить или перевести в режим неполной занятости часть своих работников [Пастухова,

Мухачёва, Кочнева, 2021, С. 9]. Например, в 2020 г. уровень зарегистрированной безработицы сильнее всего увеличился в индустриальных (Томская, Кемеровская и Омская области) и слабо развитых сибирских территориях (Республики Тыва и Горный Алтай) [Савельев, 2022, С. 42].

В последние годы в науке управления промышленными организациями произошла коренная смена представлений о роли персонала в деятельности предприятия [Романов, 2019; Коврова, Скрипко, Федотова, Феоктистова, 2020; Заруба 2021]. В отличие от господствовавших ранее представлений, экономически ставившим персонал в ряд издержек, подлежащих строгому контролю и максимально возможному сокращению, появилась концепция управления человеческими ресурсами. В данной концепции утверждается, что персонал является одним из важнейших ресурсов предприятия, который в силу своей экономической природы требует эффективного и многопланового управления, в том числе как необходимый фактор обеспечения социального, профессионального и структурного развития персонала [Билюченко, Золотухин, 2019; Бабанова, 2021].

Управление персоналом имеет многовековую историю [Востриков, 2019]. Однако по существу научный менеджмент зародился на рубеже XIX–XX веков. Для оценки эволюции теории и практики управления за этот период обычно выделяют три направления:

1. Товарное направление, господствовавшее с конца XIX до начала XX века. Усилия управления в это время были направлены на совершенствование производства и увеличение выпуска продукции.

2. Сбытовое направление (30 – 50 годы XX в.) было направлено на сбыт.

3. Маркетинговое направление (50 – 60-е годы XX в.), то есть ориентированность на потребителя и стабильная прибыль на определенных рынках, достигаемая за счет планомерного улучшения продукта с учетом требований покупателей.

Существует классификация направлений управления человеческими ресурсами, основанная на способах достижения конечных целей компании. По этому признаку выделяются концепции школы научного управления, административной школы, школы человеческих отношений в управлении, поведенческой и математической школ.

Основатель школы научного управления Ф. Тейлор пытался найти ответ на вопрос: «Как сделать так, чтобы рабочий работал как машина?». Представителями этой школы были созданы научные основы управления производством и трудом. Школа научного управления представлена работами Ф. Тейлора, Ф. и Л. Гилбертов, Г. Эмерсона и Г. Грата. Усилия представителей этой школы направлены на рационализацию рабочих процессов на основе изучения труда. При этом детально продумывалась каждая операция, исключались все лишние движения, присутствовало стремление заставить рабочего работать в режиме машины. Представители данной школы впервые стали практиковать хронометраж рабочего времени, фотографию рабочих процессов и рабочего дня. При этом личность рабочего [Клинцов, Клинцов, 2019; Востриков, Вольфсон, 2020] и его переживания их мало интересовали, также как и его права [Золотухин, 2005; Золотухин, Козырева, 2022; Камынин, Съедина, Яковенко, 2022; Gafarov, Gafarova, Belkov, Bikmetov, Zolotukhin, 2021].

Административная школа позволила развить концепции школы научного управления. Крупнейшим представителем этой школы был А. Файоль, который в работе «Общее и промышленное управление» (1916) сформулировал основные принципы и функции управления крупным промышленным предприятием. А. Файоль считал важнейшими принципами управления: разделение труда, власть, дисциплину, единство управления, подчинение частных интересов общему, вознаграждение, иерархичность, справедливость. Особое внимание он уделял таким элементам управления, как предвидение, организация, командование, координация, контроль.

Теоретики школы научного управления и административной школы работали автономно, без какой либо общей программы и координации исследований. Однако в их работах много общего, что позволяет объединить их в единую классическую школу управления. Во-первых, они пытались на основе личных наблюдений и собственного опыта создать свои универсальные принципы управления, направленные на рационализацию производства. Во-вторых, они в основном изучали разделение труда, градации и взаимосвязи управления, структуру организации и пределы управления. В-третьих, их мало интересовали социальные отношения в производстве и управлении. В-четвертых, они не уделяли должного внимания человеческому фактору.

Особенно большой вклад внесла школа «человеческих отношений», становление которой связано с теорией мотивации Э. Мэйо [Маслов, 1999, С. 25]. Он пришел к выводу, что сама работа значит для рабочего меньше, чем его общественное и психологическое положение на производстве.

Мэйо был убежден, что работник будет более продуктивным, если будут удовлетворены определенные социальные и психологические потребности. Важнейшими элементами его теории были система взаимных связей и информации, система бесед с работниками, изучение норм поведения группы и неформальных групп [Золотухин, Семина, Семина, 2020]. Он призвал руководителей при принятии управленческих решений ориентироваться в первую очередь на людей. Он считал Тейлоризм несовместимым с человеческой природой и свободой.

Теория человеческих отношений в управлении, разработанная Э. Мэйо, получила развитие после Второй мировой войны в концепциях бихевиористской (поведенческой) школы. Основным резервом повышения экономической эффективности теоретики этой школы считают улучшение использования человеческих ресурсов. Ими дан анализ различных стилей управления, лидерства, трудовой мотивации как важнейших инструментов повышения эффективности современного предприятия (Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт, Ф. Герцберг).

После Второй мировой войны точные науки стали развиваться ускоренными темпами. На основе их достижений начали формироваться концепции математической школы. Ее сторонники стремились формализовать процесс управления, описать его с помощью математических моделей, рассчитать модели на ЭВМ и выбрать наилучший вариант развития.

Если проследить развитие управленческого мышления в послевоенном мире, то можно выделить следующие периоды.

В 1950–1960-е годы широкое распространение получили сначала идеи постбюрократических организаций и организационного гуманизма. Затем – представления о предприятии как об открытой системе, активно взаимодействующей со своим окружением и, наконец, адаптирующей свою внутреннюю структуру к «организационному контексту», то есть к состоянию внешней среды компании, ее размерам, целям и технологии деятельности, качествам людей, формирующих ее «человеческий капитал».

На рубеже 70-х годов широкую популярность получили идеи «ситуационного подхода», в рамках которого доказывалась компетенция различных типов систем управления, как строго регламентированных, так и основанных на внутренней свободе, зависит от конкретных особенностей «организационном контексте». В какой-то мере это примирило тех, кто опирался на рациональные системы, и тех, кто видел главный источник эффективности в мобилизации заложенного в людях потенциала.

В 1980-е годы в США и Западной Европе началась переоценка концепций школ бизнеса и направлений в менеджменте. Активно изучаются труды Д. Карнеги, У. Оучи, Т. Питера, Р. Уотермана, мемуары Л. Якоки, А. Мориты и других теоретиков и практиков менеджмента.

К современным теориям управления можно отнести теорию «7 “С”», которая акцентирует внимание в управлении компанией на таких элементах, как стратегия, структура, система и процедуры, состав персонала, стиль управления, сумма навыков сотрудников и разделяемых ими ценностей.

Как правило, службы управления персоналом создаются на базе традиционных служб: отдела кадров, отдела организации труда и оплаты труда, отдела охраны труда и техники безопасности и т.д. В их обязанности входит реализация кадровой политики и координация деятельности по управлению человеческими ресурсами в организации. В связи с этим они начинают расширять сферу своих функций, с чисто кадровых вопросов они переходят на развитие систем стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, исследованию рынка трудовых ресурсов и тому подобное. В ряде организаций формируются системы управления персоналом, объединяющие под единым руководством заместителя директора по управлению персоналом все подразделения, имеющие отношение к работе с кадрами [Кибанов, 2005, С. 97].

Рассмотренные научные школы и методологические подходы к менеджменту не отрицают, а дополняют друг друга. С одной стороны, современные концепции управления персоналом основаны на принципах и методах административного управления. С другой стороны, они базируются на концепции целостного развития личности и теории человеческих отношений. Следовательно, управление персоналом представляет собой специфическую функцию управленческой деятельности, основным объектом которой является человек. Различные концепции управления должны применяться в комплексе с учётом конкретных условий и характера решаемых задач [Ермолов, 2008, С. 6].

Библиографический список

1. Бабанова М. Д. Проблемы привлечения молодежи к работе в органах государственного и муниципального управления. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. – Кемерово, 2021. – С. 18–24.
2. Билюченко Г. С., Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. – № 1 (9). – С. 42–48.
3. Востриков К. В., Вольфсон Э. Н. Развитие правового регулирования денежного содержания государственных гражданских служащих в Кемеровской области. // Экономика и предпринимательство. 2020. – № 6 (119). – С. 485–488.

4. Востриков К. В. Профессионализм и компетентность государственных служащих в российских регионах. / В сборнике: Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы. Материалы III Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Э.И. Забнева. 2019. – С. 235–238.
5. Грицкевич Т. И., Золотухин В. М. Толерантность и проблема неопределенности в реформировании современной России. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. – № 5 (50). – С. 114–120.
6. Ермолов, Ю.А. Современные тенденции в развитии концепции управления персоналом как специфической функции управленческой деятельности // Экономика и управление. 2008. – №5 (37). – С. 72–77.
7. Заруба Н. А. Инновационный менеджмента в сфере государственного и муниципального управления: методологический аспект. / В сборнике: Учим управлять и учимся управлять. Сборник научных трудов по материалам VII Научно-практической конференции школьников, студентов и преподавателей с международным участием. – Кемерово, 2021. – С. 27–37.
8. Золотухин В. М. Толерантность в сфере трудовых отношений. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. – № 4-1 (48). – С. 123–127.
9. Золотухин В. М., Козырева М. В. Реализация прав человека в рамках дихотомии социокультурного пространства. / В сборнике: Культура и антикультура. Сборник статей Международной научно-методологической конференции. Отв. редактор Л.Л. Мехришвили. – Тюмень, 2022. – С. 292–297
10. Золотухин В. М., Овчаров А. А. Проблемы динамики социокультурных процессов; к построению критики современного экономико-антропологического опыта. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2001. – № 6 (25). – С. 97–102.
11. Золотухин В. М., Семина Д. И., Семина М. И. Социокультурный и аксиологический аспекты экономического поведения человека и реализация его потребностей. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. – Т. 4. – № 1 (13). – С. 47–52.
12. Карев А. С., Поливаева О. Г. Нормативный метод измерения потребности в воспроизводстве социальной инфраструктуры: ретроспективный анализ // Власть и управление на Востоке России. 2022. – № 4 (101). – С. 130–149. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2022-101-4-130-149>
13. Камынин К. В., Съедина Н. В., Яковенко В. К. Правовой статус безработного в рамках действия антимонопольного законодательства. / В сборнике: Конкуренция и монополия. Сборник материалов V Юбилейной Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, научно-педагогических работников и специалистов в области антимонопольного регулирования. Под общей редакцией Ю.С. Якуниной, В.Г. Михайлова. – Кемерово, 2022. – С. 120–125.
14. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : Учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
15. Клинецов В. С., Клинецов В. С. Человека как субъект управления. // В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ (первый выпуск). Под редакцией В. М. Золотухина, В. Г. Михайлова; Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. 2019. – С. 35–45.
16. Коврова А. О., Скрипко К. В., Федотова Е. А., Феоктистова А. А. Проблемы формирования профессиональных требований к менеджменту на предприятиях в современной России. // В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Посвя-

щается 300-летию Кузбасса и 70-летию КузГТУ. Под редакцией В.М. Золотухина, В.Г. Михайлова. – Кемерово, 2020. – С. 63–68.

17. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

18. Михайлов В. Г., Галанина Т. В., Михайлова Я. С. Исследование динамики образования и использования отходов углеперерабатывающего предприятия. // Горный журнал. 2019. – № 4. – С. 89–93

19. Пастухова Е. Я., Мухачёва А. В., Кочнева О.П. Уровень, динамика, факторы абсолютной и относительной бедности: региональный аспект // Вопросы управления. 2021. – № 3. – С. 80–92. URL: <https://journal-management.com/issue/2021/03/06>. DOI: 10.22394/2304-3369-2021-3-80-92.

20. Романов А. И. Развитие теории управления в России в начале XX века и ее современные тенденции. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ (первый выпуск). Под редакцией В. М. Золотухина, В. Г. Михайлова; Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. 2019. – С. 72–79.

21. Савельев И. А. Реализация стратегии социально-экономического развития регионов РФ в контексте снижения негативных последствий социально-экономических неравенств // Вопросы управления. 2022. – № 6. – С. 36–47. URL: <https://journalmanagement.com/issue/2022/06/03>. DOI: 10.22394/2304-3369-2022-6-36-47.

22. Селезнев Р. С., Дементьев Д. В. Санкции ЕС в отношении РФ в сфере экспортного контроля и оборота товаров двойного назначения (2014-2022). // Вестник Кемеровского государственного университета, 2022. – Т. 24. – № 3 (91). – С. 349-358.

23. Gafarov H., Gafarova Iu., Belkov A., Bikmetov R.S., Zolotukhin V.M. Socio-ekological aspects of the realization of the human potential of workers in resourceproducing regions. В сборнике: E3S Web of Conferences. VIth International Innovative Mining Symposium. 2021. С. 03003.

T. A. Lutsenko

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

PROBLEMS OF THE EVOLUTION OF THE THEORY OF PERSONNEL MANAGEMENT

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

Approaches within the framework of the theory of personnel management within the framework of changing the specifics of socio-economic relations are considered. It is emphasized that the staff is one of the most important resources of the enterprise. Due to its economic nature, it requires effective and multifaceted management, including as a factor in ensuring social, professional and structural development. Attention is paid to the modern theory of management "7" With "", which focuses attention in management on such elements as: strategy, structure, system and procedures, staff composition, management style, the sum of the skills of employees and the values they share.

Keywords: motivation, management, personnel, human resources, organizations, human factor.