АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 338.5

С.Е. Губанова

Ю.А. Внучков

Д.А. Комонов

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация. В данной статье предпринята попытка обновить проблематику управления персоналом современной организации. На основе изучения эволюции управления трудовыми ресурсами введена авторская редакция такого понятия, как концепция управления человеком. Обосновывается мысль о том, что новая концепция ориентирована на капитализацию человеческого ресурса, имеющего собственную ценность и значимость. Отличительной особенностью данной концепции является креативное управление, обусловленное одаренностью и вовлеченностью сотрудников организации в управленческие процессы.

Ключевые слова: управление персоналом, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, концепция управления человеком, вид управления.

Svetlana Gubanova

Yurij Vnuchkov

Dmitrij Komonov

RESEARCH OF PROBLEMS OF MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF THE ORGANIZATION AT THE PRESENT STAGE

Annotaiion. In this article an attempt to update a perspective of human resource management of the modern organization is made. On the basis of studying of evolution of management of a manpower author's edition of such concept as the concept of management of the person is entered. The thought that the new concept is focused on capitalization of the human resource having own value and the importance is proved. Distinctive feature of this concept is the creative management caused by endowments and the involvement of staff of the organization into administrative processes.

Keywords: human resource management, management of a manpower, management of human resources, concept of management of the person, type of management.

Управление человеческим ресурсом организации связано со взаимодействием управляющего и управляемого объектов, обеспечивающих сохранность, поддержание работоспособности и развитие социальной системы, определенным образом организованной, преследующей достижение целевых ориентиров и реализацию миссии, а знание об объекте управления позволяет выбрать методы управления, способствующие повышению продуктивности его деятельности.

В теории и практике управления человеческим ресурсом выделяются следующие базовые концепции: использование трудовых ресурсов, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком [2; 5].

В концепции использования трудовых ресурсов человек – это обезличенный управляемый объект, производящий продукт и получающий плату за труд. Кадровые службы, сформированные в начале

XX в., выполняли регистрационно-учетные функции, и управление кадрами отождествлялось с организацией труда и заработной платы. Сущность организации того времени – это набор механистических отношений: правил, процедур и методик, на основе которых организация могла бы функционировать наподобие механизма, точно и предсказуемо. В таких условиях человек рассматривается как придаток механизма, деятельность которого необходимо упорядочить и предопределить. Среда нахождения такой организации является достаточно стабильной, предсказуемой, критерием ее конкурентоспособности становится цена, а производство и реализация продукта осуществляется на массовой основе.

Концепция управления персоналом определяет необходимость комплексного подхода к выполнению функций по управлению персоналом, к основным из которых относятся: набор, адаптация, оценка и вознаграждение сотрудников. В таких условиях происходит отождествление организации и человека, зарождается представление об организации как о живом организме, функционирующем в среде, и приспособляющемся к ее изменениям. Такая организация может работать в относительно сложной среде, осуществляя производство широкого ассортимента продукта с учетом соотношения его цены и качества.

Концепция управления человеческими ресурсами базируется на наращивании человеческого ресурса для достижения стоящих перед организацией целей. Базовыми функциями по управлению человеческими ресурсами становятся обучение и повышение квалификации сотрудников. Научные исследования в областях нейрофизиологии, нейропсихологии и теории систем способствовали появлению представления о функционировании организации по аналогии с работой головного мозга. Организационная система представляется как мозг, перерабатывающий информацию [2]. Работа головного мозга основана не на дифференциации и узкой специализации, а на системности и комплексности, при которых возникает возможность принятия качественного решения в условиях неполной информации. В этом случае человек превращается в ресурс, который может развиваться и в ущерб его праву на выбор. Среда функционирования такой организации отличается высокой динамикой, производимый продукт является сложным и ориентированным на индивидуальные запросы потребителя.

Новая концепция управления – концепция управления человеком, которая находится еще в стадии становления и ориентирована на капитализацию человеческого ресурса, имеющего собственную ценность и значимость. В этом случае организация представляется как культурный феномен в широком понимании, а культура определяется как процесс создания внешней и внутренней уникальной реальности, которая порождает систему смыслов, разделяемую сотрудниками организации и ее партнерами.

В зарождающуюся эпоху – эпоху «мудрости» – символом технологии управления становится компас, который «олицетворяет наше право выбирать направление и цель и соблюдать естественные законы или принципы («магнитный север»), которые никогда не изменятся, являются универсальными, вечными и самоочевидными». Такая организация функционирует в частично хаотичной среде, в которой объединение людей и организаций осуществляется по интересам, базовым ценностям, уникальности, пользе и значению. Она производит согласованный с потребителем уникальный продукт на основе соединения «таланта, страсти, совести и потребностей» [3, с. 226].

В современной теории и практике управления четко выделяются три основных вида управления: управление по инструкциям, управление по целям, менеджмент-обучение [5]. Управление по инструкциям может быть реализовано в рамках концепции управления кадрами. Управление по инструкциям характеризуется невозможностью самостоятельного принятия решения в рамках выполняемой работы из-за низкого уровня развития сотрудников. Способность четкого следования инструкции и наличие адекватного вознаграждения в этом случае позволяют человеку выполнять задания, предопределенные стандартом на приемлемом уровне качества.

При применении концепции управления персоналом может быть реализовано управление по целям. Управление по целям характерно для организаций, персонал которых находится на более

высоком уровне развития. Постановка ведущих организационных целей, их развертывание в иерархическую целевую структуру, доведение целей до исполнителей работ, способных использовать свой профессиональный опыт для их достижения, позволяет организации достигать конкурентоспособного результата. Наличие внутрифирменной системы стимулирования, согласующей цели организации, результативность деятельности сотрудников и получаемое вознаграждение, является необходимым условием эффективного использования метода управления по целям.

Менеджмент-обучение развивается в рамках концепции управления человеческими ресурсами и реализуется на основе создания внутрифирменных систем управления информацией и знаниями. Такие организации используют интеллектуальную энергию, развивая информационную базу полезных для организации данных, которая формируется экспертами в своих областях и становится доступной для всех ее сотрудников. При возникновении вопросов по использованию описанных инструментов сотрудник организации может получить профессиональную консультацию эксперта. Менеджмент-обучение является основой обучающейся организации, нацеленной на распространение имеющегося позитивного опыта работы в рамках всей организации. Обмен такой информацией может быть реализован в поощряющей к обмену среде, в среде, где признается ее важность и вознаграждается ее носитель. Адекватное вознаграждение, мотивация и способность сотрудников к обучению являются необходимыми условиями внедрения менеджмент-обучения в практику управления в организации.

Сегодня назревает необходимость внедрения нового вида управления – креативного, обусловленного одаренностью и вовлеченностью сотрудников в управленческие процессы. Creative в переводе на русский язык означает творческий, созидательный. Термин «творческий» трактуется как «самостоятельно создающий что-нибудь новое, оригинальное».

Креативное управление может быть обозначено как различное, уникальное по своей сути, социально-ответственное управление. В этом случае под социальной ответственностью целесообразно понимать деятельность, осуществляемую во благо человека добровольно, а не под влиянием закона или личной выгоды [4]. В основе креативного управления лежит научение, т.е. процесс постоянного самообучения компетентного и вовлеченного в производительные процессы человека на основе осознанного выбора того, чему ему следует научиться для достижения целевых ориентиров. Научение может быть реализовано в рамках концепции управления человеком.

Возможность перехода к данному виду управления обусловлена высоким уровнем развития человека, его уникальными знаниями, активным самоуправлением, самообучением, мотивацией, ответственностью и погружением в процессы формирования и развития креативных организаций. Такие организации становятся связующим звеном интересов людей, вовлеченных в творческую работу для реализации высших духовных потребностей, и выполняют две важные задачи – формируют среду и одновременно вписываются в нее [1].

Знание специфики эволюционных этапов управления человеческими ресурсами позволяет выделить наиболее эффективные способы поведения на каждом из них. В рамках концепции использования трудовых ресурсов при низкоквалифицированном труде эффективным является поведение человека-функции, беспрекословно выполняющего распоряжения и инструкции авторитарного руководителя. Концепция управления персоналом диктует необходимость манипулятивного поведения, ориентированного на контроль. Лидирующая роль руководителя в этих условиях позволяет направлять деятельность сотрудников организации на достижение поставленных целей [6].

Управление человеческими ресурсами способствует реализации партнерских отношений, основанных на договоренности. Роль руководителя в такой организации напоминает деятельность тренера, обучающего сотрудников с целью достижения наивысшей результативности труда.

Таким образом, концепция управления человеком ориентирована на реализацию социальной ответственности и верность высшим общечеловеческим ценностям, создание условий для раскрытия

творческого потенциала и самореализации сотрудников. Руководитель такой организации выполняет роль коуча, помогающего согласовать цели, ценности, способности и выйти человеку креативному на новый уровень человеческого духа и мотивации – обрести «свой голос или уникальную личную значимость» [3].

Библиографический список

1. Арсеньева, Н. В. Корпоративная социальная ответственность как средство повышения деловой репутации организации / Н. В. Арсеньева, И. В. Селиванова // Научные труды (Вестник МАТИ). – 2014. – № 23(95). – С. 171–176.
2. Базарова, Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина – М. : ЮНИТИ. – 2007. – 560 с.
3. Губанова, С. Е. Развитие индивидуальных компетенций в условиях экономики знаний / С. Е. Губанова // Научные труды (Вестник МАТИ). – 2014. – № 23(95). – С. 225–230.
4. Губанова, С. Е. Построение пирамиды ответственности в российских условиях / С. Е. Губанова // Научные труды (Вестник МАТИ). – 2012. – № 19(91). – С. 264–268.
5. Попов, С. А. Стратегическое управление : 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4 / С. А. Попов. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 344 с.
6. Путятин, Л. М. Социально-экономические проблемы управления развитием персонала предприятия в условиях кризиса / Л. М. Путятин, С. А. Светликов // Сварочное производство. – 2009. – № 11. – С. 48–50.