

Внучков Ю.А.
Губанова С.Е.
Михайлова Л.В.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ РЕСУРСЕ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. В данной статье рассматривается последовательность формирования представлений о человеческом ресурсе современной организации, выделяются наиболее значимые ступени познания в данной области и их сущность. Систематизированы основные концепции управления человеческими ресурсами в различные периоды исторического развития. Авторами обоснована мысль о том, что сегодня в стадии становления находится концепция управления человеком, а также сформулированы основные взгляды на управление человеческими ресурсами на современном этапе развития.

Ключевые слова: эволюция представлений о человеческом ресурсе, управление человеческими ресурсами, менеджмент организации, управление персоналом, трудовые ресурсы.

Vnuchkov Yuriy
Gubanova Svetlana
Mikhailova Lubov

THEORETICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT OF IDEAS OF A HUMAN RESOURCE IN MODERN ECONOMY

Annotation. In this article the sequence of formation of ideas of a human resource of the modern organization is considered, the most significant steps of knowledge in the field and their entity are selected. The main concepts of control of human resources during different periods of historical development are systematized. Authors justified a thought that in today in a stage of formation there is a concept of control of the person and also the main views of control of human resources at the present stage of development are formulated.

Keywords: evolution of ideas of a human resource, management of human resources, management of the organization, human resource management, manpower.

В современной экономике одним из основных ресурсов, который обеспечивает организации конкурентные преимущества, является человеческий ресурс. Эффективная система управления человеческими ресурсами может привести не только к росту конкурентоспособности организации, но и к повышению всех экономических показателей ее деятельности. Для построения такой системы любому менеджеру необходимы знания в области эволюции формирования представлений о человеческом ресурсе на протяжении всего периода его развития.

Доиндустриальный период развития цивилизации характеризуется преобладающей долей тяжелого физического труда, связанностью элементов власти с правами частной собственности, объектом которой выступали и человек, и средства производства. Управление в таких условиях являлось функцией собственника. С развитием производительных сил и производственных отношений прямое физическое насилие сменилось формами эксплуатации, основанными на отчуждении работников и средств производства. Человечество вступило в капиталистические отношения, что дало мощный толчок индустриализации производства. Усложнение среды в индустриальную эпоху и многоплановость управленческих задач потребовали проведения научных экспериментов и систематизации результатов научных исследований – появления и развития науки управления. Предметом изучения в теории управления индустриальной эпохи было рабочее место работника физического труда и повышение производительности его труда.

Формирование и развитие информационного общества обуславливает особое внимание к науке и знаниям. В информационную эпоху развития предметом изучения становится работник интеллектуального труда, главной задачей которого является получение, переработка и накопление информации, необходимой для продуктивной деятельности. Человек рассматривается как интеллектуальный ресурс, обладающий постоянно пополняемыми запасами знаний, умений и навыков, которые могут быть использованы при необходимости [3].

Знание – это проверенный практикой результат постижения действительности, ее отражение в сознании человека. Качество интеллектуального ресурса зависит от качества информации, на основе которой формируется знание. В новую эпоху возрастает роль высших духовных устремлений, в основе которых лежат творческие созидательные

процессы, направленные на проявление потребности в позитивной самоактуализации для достижения полной человечности или самоосуществления.

Только у человека возникает желание и появляется возможность делать то, в чем нет необходимости: создавать новизну, обладающую эстетической и смысловой ценностью. Потребность в творчестве – это основополагающая потребность человека, формирующая и актуализирующая его сознание.

Духовность можно определить как созидательное творческое самоосуществление, имеющее смысл и значение. Творческое воплощение себя в деле выражает уникальность человека, позволяя ему обрести собственный голос – уникальную личную значимость.

В «эпоху мудрости» интеллектуальный труд рассматривается как капитал, который нужно научиться ценить и преумножать, и предметом изучения науки управления становится человеческий капитал, ориентированный на реализацию высших ценностных устремлений. Работник интеллектуального труда капитализируется в свободного творческого работника, обладающего собственным капиталом (стоимостью), который оценивается на основе воплощенной в нем способности приносить доход, осуществляя полезную для человечества деятельность [5]. Он превращается в человека, имеющего цену, обладающего ценностью и обретающего индивидуальную личную значимость на основе целостной интеграции основополагающих начал: физического, психического и духовного. Поддержание физического начала обеспечивает возможность активного функционирования человека, психического – обучения, мотивации и благополучия, духовного – интереса, развития и созидания.

Таким образом, человеческий капитал в современном понимании – это физический, психический и духовный капитализированный ресурс, имеющий свою ценность и значение [2]. Человеческий ресурс в широком смысле – это физические, психические и духовные запасы, которые могут быть использованы при необходимости. Представления о человеческом ресурсе как объекте управления меняются в соответствии с развитием общественных отношений, накоплением научных и эмпирических знаний.

На протяжении прошлого столетия в теории менеджмента базовая антропологическая модель человека как объекта управления изменялась от человека физического к человеку социальному, затем индивидуальному, трансперсональному и стохастическому. Человек физический (биологический) рассматривается как индивид, то есть совокупность природных особенностей человека, находящегося на невысоком уровне развития, воспринимающегося как представителя однородной массы людей, у которых основным стимулом к работе является выживание и удовлетворение материальных потребностей. Предметом изучения в теории управления человеческим ресурсом такого уровня является тип темперамента как совокупность психических особенностей, связанных с эмоциональным возбуждением и торможением, и научная организация труда.

Человека социального можно рассматривать как персону, постоянно приспосабливающуюся к условиям внешней социальной среды, жизненной основой которой является сложный набор социальных и межличностных потребностей, реализуемых через выполнение социальных ролей. Картина мира, принципы, мотивы и действия такого человека опосредованы социальными установками и заказами, формирующимися под давлением социума. В этом случае научному исследованию в теории управления подвергаются такие параметры, как тип характера человека, то есть совокупность его устойчивых психических свойств, складывающихся в процессе деятельности, а также методы подбора, оценки, стимулирования работника и постановки целей.

Человек индивидуальный (неразделенный) представляет собой совокупность индивидуально устойчивых свойств (ресурсов), определяющих успех в различных видах деятельности. Предметом исследования становится личность как совокупность взаимосвязанных, иерархически выстроенных мотивов, методы планирования карьеры, обучения и повышения квалификации. В этом случае благодаря индивидуализации развития снижается психосоциальная идентичность, человек становится самостоятельным и самодостаточным – способным к самореализации. Но, реализуя свой потенциал, он может преследовать эгоистические или гуманистические, альтруистические и т. п. цели, то есть актуализация может иметь разную природу.

Человек трансперсональный (надличностный) обращен скорее к миру в целом, чем к человеческим потребностям и интересам, он выходит за пределы человеческой природы и самобытности человека, его самоактуализации. Такой человек находится на высоком уровне развития сознания – это целостная здоровая личность, рассматриваемая как воплощение единства тела, интеллекта, сердца и духа. Гармоничная комбинация перечисленных факторов позволяет человеку обрести уникальный жизненный смысл и значимость. Значимость от успеха отличается качественно,

а не количественно. Обретение уникального смысла и личной значимости происходит на пересечении собственных способностей, мотивации, совести и потребностей других людей [1].

В рамках теории управления человеческим ресурсом такого уровня человек представляется как капитал, имеющий ценность для организации. В таких условиях предметом исследования становится харизма – особая одаренность человека, его уникальность и непохожесть на других – и культура как целостное представление о целях и ценностях [4]. Учет базовых ценностных ориентиров сотрудников организации позволяет максимально раскрыть и развить их потенциал.

Основное отличие концепции человеческих ресурсов от концепции управления персоналом состоит в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением лучшей по качеству рабочей силы, ее непрерывным обучением, поддержанием в трудоспособном состоянии и даже с созданием условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности, с последующим их развитием.

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. Губанова, С. Е. Исследование проблем управления человеческими ресурсами организации на современном этапе / С. Е. Губанова, Ю. А. Внучков, Д. А. Комонов // Вестник Университета. – 2017. – № 10. – С. 5–8.
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. Коваленко, М. И. Подготовка кадров в условиях сетевого взаимодействия / М. И. Коваленко, А. С. Зинченко // Научград: наука, производство, общество. – 2016. – № 3. – С. 72–75.
5. Пуяткина, Л. М. Социально-экономические проблемы управления развитием персонала предприятия в условиях кризиса / Л. М. Пуяткина, С. А. Светликов // Сварочное производство. – 2009. – № 11. – С. 48–50.

References

1. Arsen'eva N. V., Selivanova I. V. Korporativnaya social'naya otvetstvennost' kak sredstvo povysheniya delovoy reputacii organizacii [*Corporate social responsibility as means of increase in business reputation of the organization*] // Nauchnye trudy (Vestnik MATI) [*Scientific papers (MATI Bulletin)*], 2014, I. 23 (95), pp. 171–176.
2. Gubanova S. E., Vnuchkov Yu. A., Komonov D. A. Issledovanie problem upravleniya chelovecheskimi resursami organizacii na sovremennom ehtape [*Research of problems of management of human resources of the organization at the present stage*] // Vestnik Universiteta [*University Bulletin*], 2017, I. 10, pp. 5–8.
3. Gubanova S. E. Razvitie individual'nyh kompetencij v usloviyah ehkonomiki znaniy [*Development of individual competences of conditions of economy of knowledge*] // Nauchnye trudy (Vestnik MATI) [*Scientific papers (MATI Bulletin)*], 2014, I. 23 (95), pp. 225–230.
4. Kovalenko M. I., Zinchenko A. S. Podgotovka kadrov v usloviyah setevogo vzaimodejstviya [*Training in the conditions of network interaction*] // Naukograd: nauka, proizvodstvo, obshchestvo [*Science city: science, industry, society*], 2016, I. 3, pp. 72–75.
5. Putyatina L. M., Svetlikov S. A. Social'no-ehkonomicheskie problemy upravleniya razvitiem personala predpriyatiya v usloviyah krizisa [*Social and economic problems of management of development of personnel of the enterprise in the conditions of crisis*] // Svarochnoe proizvodstvo [*Welding industry*], 2009, I. 11, pp. 48–50.