УДК 338.4

DOI: 10.18384/2310-6646-2017-4-47-54

ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСОМ ОРГАНИЗАЦИИ

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

*Московский авиационный институт (Национальный исследовательский университет)
125080, г. Москва, Волоколамское шоссе, д. 4, Российская Федерация*

Аннотация. Статья посвящена описанию эволюции теории и практики управления на современном этапе. Авторами выделены и систематизированы концепции и виды управления человеческим ресурсом, типы руководства и поведения сотрудников организации. Рассмотрены четыре базовых концепции управления человеческим ресурсом: использование трудовых ресурсов; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; управление человеком. Выявлено, что новая концепция управления человеком находится ещё в стадии становления и ориентирована на капитализацию человеческого ресурса, имеющего собственную ценность и значимость. На основе проведённого исследования сформулировано авторское видение современной концепции, отличительной особенностью которой является креативное управление, обусловленное одарённостью и вовлечённостью сотрудников в процессы формирования и развития организационной среды.

Ключевые слова: человеческий ресурс, управление человеческим ресурсом, концепция управления, вид управления, тип руководства, тип поведения, управление персоналом.

THE EVOLUTION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT WITHIN AN ORGANIZATION

S. Gubanova, Yu. Vnuchkov, L. Mikhailova

*Moscow Aviation Institute (National Research University)
4, Volokolamskoe highway, Moscow, 125080, Russian Federation*

Abstract. The article is concerned with the description of the evolution of the theory and practice of management at the present stage. The authors have allocated and systematized the concepts and types of human resource management, types of management and staff behavior of. Four basic concepts of human resource management are considered: the use of manpower; staff management; human resource management; person management. It is revealed that the new concept of person management is in a stage of formation and it is focused on capitalization of the human resource having its own value and importance. On the basis of the conducted research the authors suggested their vision of the modern concept whose distinctive feature is creative management caused by employees' giftedness and involvement into the processes of formation and development of the organizational environment.

Key words: human resource, human resource management, concept of management, type of management, type of guidance, type of behavior, staff management.

Анализируя современные тенденции в области управления, можно сделать вывод, что в XXI в. происходит существенное изменение представлений о человеке и его возможностях, менеджменте, задачах, которые он решает, и методах, которые использует, т. е. назревает смена управленческой парадигмы.

Парадигма любой общественной науки, т. е. принятая в данной области знаний система понятий, основана на представлениях о реальности. В мире менеджмента предмет изучения – поведение человека и общественных институтов – изменяется непрерывно, и представления, которые были справедливы вчера, сегодня должны подвергаться тщательному анализу и корректировке в соответствии с реалиями времени.

Новая парадигма менеджмента, основываясь на современных достижениях нейрофизиологии, психологии, социологии, теорий систем, информации и хаоса, приобретает психологизированные и креативные черты, способствующие быстрому разрешению неопределённых ситуаций, формированию высококачественной среды и саморазвитию организаций и её сотрудников. Новая парадигма менеджмента формируется в условиях возрастания значимости знания и духовности как ключевых факторов развития человечества.

Человеческий ресурс – это человеческий потенциал в широком смысле – 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 человеческого ресурса как объекта управления изменялась от человека физического к человеку социальному, затем индивидуальному, трансперсональному и стохастическому.

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

В теории и практике управления человеческим ресурсом выделяются четыре базовые концепции [5, с. 26]:

- использование трудовых ресурсов;
- управление персоналом;
- управление человеческими ресурсами;
- управление человеком.

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-учётные 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 её конкурентоспособности становится цена, а производство и реализация продукта осуществляются на массовой основе.

Концепция управления персоналом определяет необходимость комплексного подхода к выполнению функций по управлению персоналом, к основным из которых относятся [11, с. 165]: 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 её изменениям. Такая организация может работать в относительно сложной среде, осуществляя производство широкого ассортимента продукта с учётом 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 [6, с. 12]. 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, с. 345]. 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.

Систематизация процесса развития теории и практики управления ЧР приведена в табл. 1.

Таблица 1

**Систематизация процесса развития теории и практики
управления человеческими ресурсами**

Исследуемые характеристики	Концепция управления человеческим ресурсом			
	Управление кадрами (УК)	Управление персоналом (УП)	Управление человеческими ресурсами (УЧР)	Управление человеком (УЧ)
Символ технологии	Механизм	Организм	Мозг	Компас
Среда	Стабильная	Меняющаяся	Динамичная	Частично хаотичная
Продукт	Простой, стандартизированный	Относительно сложный	Сложный, «под конкретного клиента»	Уникальный

Окончание таблицы 1

Исследуемые характеристики	Концепция управления человеческим ресурсом			
	Управление кадрами (УК)	Управление персоналом (УП)	Управление человеческими ресурсами (УЧР)	Управление человеком (УЧ)
Эффективный тип руководителя	Авторитарный	Лидер	Тренер	Коуч
Эффективный тип поведения	Человек-функция	Человек-манипулятор	Человек-партнёр	Человек-креативный

Новая концепция управления человеком находится ещё 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 её партнёрами.

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» [8]. 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» [8].

В современной теории и практике управления чётко выделяются три основных вида управления [9, с. 139]:

- управление по инструкциям;
- управление по целям;
- менеджмент-обучение.

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 чёткого следования инструкции и наличие адекватного вознаграждения в этом случае позволяют человеку выполнять задания, предопределённые 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 развёртывание в иерархическую целевую структуру, доведение целей до исполнителей, способных использовать свой профессиональный опыт для их достижения, позволяет организации достигать

конкурентоспособного результата. Наличие внутрифирменной системы стимулирования, согласующей цели организации, результативность деятельности сотрудников и их вознаграждение являются 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 её сотрудников. При возникновении вопросов по использованию описанных инструментов сотрудник организации может получить профессиональную консультацию эксперта [7, с. 75].

Менеджмент-обучение является основой обучающейся организации, нацеленной на распространение имеющегося позитивного опыта работы в своих рамках. Обмен такой информацией может быть реализован в поощряющей к обмену среде, в которой признаётся её важность и вознаграждается её носитель. Адекватное вознаграждение, наличие мотивации и способности сотрудников к обучению является необходимым условием внедрения менеджмент-обучения в практику управления.

Сегодня назревает необходимость внедрения нового вида управления – креативного, обусловленного одарённостью и вовлечённостью сотрудников организации в управленческие процессы.

"Creative" (англ.) 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 [3, с. 265].

В основе креативного управления лежит процесс постоянного самообучения компетентного и вовлечённого 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 XXI в., его уникальными знаниями, активным самоуправлением, самообучением, мотивацией, ответственностью и погружением в процессы формирования и развития креативных организаций. Такие организации становятся связующим звеном интересов людей, вовлечённых в творческую работу для реализации высших духовных потребностей, и выполняют две важные задачи – формируют среду и одновременно вписываются в неё [1, с. 172].

Знание специфики эволюционных этапов управления человеческими ресурсами позволяет выделить наиболее эффективные способы поведения на каждом из них. В рамках концепции использования трудовых ресурсов при низкоквал-

лиффицированном труде эффективным является поведение человека-функции, беспрекословно выполняющего распоряжения и инструкции авторитарного руководителя. Концепция управления персоналом диктует необходимость манипулятивного поведения (человек-манипулятор), ориентированного на контроль. Лидирующая роль руководителя в этих условиях позволяет направлять деятельность сотрудников организации на достижение поставленных целей [10, с. 49].

Управление человеческими ресурсами способствует реализации партнёрских отношений (человек-партнёр), основанных на договорённости. Роль руководителя в такой организации напоминает деятельность тренера, обучающего сотрудников с целью достижения наивысшей результативности труда. 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 человеку креативному согласовать цели, ценности, способности и выйти на новый уровень человеческого духа и мотивации – обрести «свой голос или уникальную личную значимость» [4, с. 229].

Эволюция представления о человеческом ресурсе организации основана на углублении знаний о природе человека, особенностях его физических, психических и духовных процессов и состояний. Эволюция в применении к жизнедеятельности человека означает его переход от примитивного состояния к статусу осознанного и духовного.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арсеньева Н.В., Селиванова И.В. Корпоративная социальная ответственность как средство повышения деловой репутации организации // Научные труды (Вестник МАТИ). 2014. № 23 (95). С. 171–176.
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2007. 560 с.
3. Губанова С.Е. Построение пирамиды ответственности в российских условиях // Научные труды (Вестник МАТИ). 2012. № 19 (91). С. 264–268.
4. Губанова С.Е. Развитие индивидуальных компетенций в условиях экономики знаний // Научные труды (Вестник МАТИ). 2014. № 23 (95). С. 225–230.
5. Желтенков А.В., Козлова Е.Г., Афанасьева А.Ю. Управление трудовыми ресурсами. М.: ИИУ МГОУ, 2011. 111 с.
6. Желтенков А.В., Козлова Е.Г., Истратий А.Ю. Управление человеческими ресурсами. М.: ИИУ МГОУ, 2011. 128 с.
7. Коваленко М.И., Зинченко А.С. Подготовка кадров в условиях сетевого взаимодействия // Научград: наука, производство, общество. 2016. № 3. С. 72–75.
8. Кови С.Р. Эпоха мудрости // Razlib.ru: библиотека обучающей информационной литературы. URL: http://www.razlib.ru/psihologija/vosmoi_navyk_ot_yeffektivnosti_k_velichiyu/p10.php (дата обращения: 14.11.2017).
9. Попов С.А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4. М.: ИНФРА-М, 1999. 344 с.

10. Путятин Л.М., Светликов А.С. Социально-экономические проблемы управления развитием персонала предприятия в условиях кризиса // Сварочное производство. 2009. № 11. С. 48–50.
11. Управление персоналом: современные проблемы и тенденции развития: коллективная монография / под ред. Т.В. Кореньковой. М.: ИИУ МГОУ, 2014. 218 с.

REFERENCES

1. Arsen'eva N.V., Selivanova I.V. [Corporate Social Responsibility as a Means of Improving Business Reputation of the Organization]. In: *Nauchnye trudy (Vestnik MATI)* [Scientific Works (Bulletin of the MATI)], 2014, no. 23 (95), pp. 171–176.
2. Bazarov T.Yu., Eremin B.L. *Upravleniye personalom* [Staff Management]. Moscow, YUNITI Publ., 2007. 560 p.
3. Gubanova S.E. [The Construction of the Pyramid of Responsibility in the Russian Context]. In: *Nauchnye trudy (Vestnik MATI)* [Scientific Works (Bulletin of the MATI)], 2012, no. 19 (91), pp. 264–268.
4. Gubanova S.E. [The Development of Individual Competencies in Knowledge Economy]. In: *Nauchnye trudy (Vestnik MATI)* [Scientific Works (Bulletin of the MATI)], 2014, no. 23 (95), pp. 225–230.
5. Zheltenkov A.V., Kozlova E.G., Afanas'eva A.Yu. *Upravleniye trudovymi resursami* [Human Resource Management]. Moscow, MRSU Ed. off. Publ., 2011. 111 p.
6. Zheltenkov A.V., Kozlova E.G., Istratii A.Yu. *Upravleniye chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management]. Moscow, MRSU Ed. off. Publ., 2011. 128 p.
7. Kovalenko M.I., Zinchenko A.S. [Training in the Conditions of Network Interaction]. In: *Naukograd: nauka, proizvodstvo, obshchestvo* [Science City: Science, Production, Society], 2016, no. 3, pp. 72–75.
8. Kovi S.R. [Age of Wisdom] In: *Razlib.ru: biblioteka obuchayushchei informatsionnoi literatury* [Razlib.ru: Training and Information Literature Library]. Available at: http://www.razlib.ru/psihologija/vosmoi_navyk_ot_yeffektivnosti_k_velichiyu/p10.php (accessed: 14.11.2017).
9. Popov S.A. *Strategicheskoye upravleniye: 17-modul'naya programma dlya menedzherov «Upravleniye razvitiyem organizatsii» Modul 4* [Strategic Management: 17-Modular Program for Managers "Management of Organization Development". Module 4]. Moscow, INFRA-M Publ., 1999. 344 p.
10. Putyatina L.M., Svetlikov A.S. [Socio-Economic Problems of Developing Staff Management of the Enterprise in Crisis Conditions]. In: *Svarochnoe proizvodstvo* [Welding Production], 2009, no. 11, pp. 48–50.
11. Korenkova T.V., ed. *Upravleniye personalom: sovremennyye problemy i tendentsii razvitiya* [Staff Management: Modern Problems and Tendencies for Development]. Moscow, MRSU Ed. Off. Publ., 2014. 218 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Губанова Светлана Евгеньевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры производственного менеджмента и маркетинга Московского авиационного института (Национального исследовательского университета);
e-mail: secretar@ciam.ru

Внучков Юрий Андреевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры производственного менеджмента и маркетинга Московского авиационного института (Национального исследовательского университета);
e-mail: sasha_vnytkhov@inbox.ru

Михайлова Любовь Викторовна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры производственного менеджмента и маркетинга Московского авиационного института (Национального исследовательского университета);
e-mail: lubov999999@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Svetlana Ye. Gubanova – PhD in Economics, assistant professor at the Department of Production Management and Marketing, Moscow Aviation Institute (National Research University);
e-mail: secretar@ciam.ru

Yury A. Vnuchkov – PhD in Economics, assistant professor at the Department of Production Management and Marketing, Moscow Aviation Institute (National Research University);
e-mail: secretar@ciam.ru

Lubov V. Mikhailova – PhD in Economics, assistant professor at the Department of Production Management and Marketing, Moscow Aviation Institute (National Research University);
e-mail: lubov999999@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Губанова С.Е., Внучков Ю.А., Михайлова Л.В. Эволюция управления человеческим ресурсом организации // Вестник Московского областного государственного университета. Серия: Экономика. 2017. № 4. С. 47-54
DOI: 10.18384/2310-6646-2017-4-47-54

FOR CITATION

Gubanova S.E, Vnuchkov Yu.A., Mikhailova L.V. The Evolution Of Human Resource Management Within An Organization. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics*, 2017, no. 4, pp. 47-54
DOI: 10.18384/2310-6646-2017-4-47-54