

УДК 338.4

DOI: 10.18384/2310-6646-2018-1-42-49

ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ РЕСУРСЕ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Губанова С.Е., Колосова В.В., Михайлова Л.В.

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

Аннотация. Статья посвящена описанию эволюции представления о человеческом ресурсе организации на современном этапе. Авторами выделены и систематизированы концепции управления человеческим ресурсом в различные эпохи его развития с присущими им индивидуальными особенностями. На основе проведённого исследования сформулированы признаки и особенности человеческого ресурса как объекта управления в современной организации. Особое внимание уделено вопросу изменения в теории менеджмента базовой антропологической модели человека как объекта управления. Доказано, что концепция управления человеком находится в стадии становления и ориентирована на капитализацию человеческого ресурса. Обосновывается мысль, что новая концепция ориентирована на капитализацию человеческого ресурса, имеющего собственную ценность и значимость. Отличительной особенностью данной концепции является креативное управление, обусловленное одарённостью и вовлечённостью сотрудников организации в управленческие процессы.

Ключевые слова: человеческий ресурс, человеческий капитал, интеллектуальный ресурс, интеллектуальный труд, управление человеческим ресурсом.

THE EVOLUTION OF HUMAN RESOURCE CONCEPT

S. Gubanova, V. Kolosova, L. Mikhailova

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

Abstract. The article is devoted to the description of the evolution of the idea of human resources of the organization at the present stage. The authors have allocated and systematized the concepts of management of human resources during various eras of the development with specific features inherent in them. On the basis of the conducted research the features of a human resource as an object of management in a modern organization are described. Special attention is paid to the issue of change in the theory of management of basic anthropological model of a person as an object of management. It is proved that the concept of human resource management is at the stage of its formation and it is focused on human resource capitalization. The thought that human resources have their own value and importance is substantiated. The distinctive feature of this concept is creative management based on the staff involvement into administrative processes.

Key words: human resource, human capital, intellectual resource, intellectual labour, human resource management.

Человек – это живое существо, наделённое речью и сознанием. Речь – исторически сложившаяся форма общения людей посредством языковых конструкций, создаваемых на основе определённых правил. Сознание является культурным феноменом, и человеку приходится прибегать к сознательному выбору там, где другое живое существо доверяется естественному ходу событий.

Жизнь человека представляет собой поток изменений, которые идут непрерывной чередой. Человек, находящийся в настоящем моменте, является результатом его прошлых выборов и источником будущих достижений или поражений. Осознанный выбор позволяет человеку выйти на уровень творческой деятельности. В этом случае творчество выступает как процесс полного эмоционального здоровья, как проявление самореализации.

В истории развития человечества можно выделить пять эпох “голоса цивилизации” [2, с. 227]: собирательства и охоты, земледелия и скотоводства, индустриальную, информационную и формирующуюся в настоящее время – эпоху “мудрости”. Каждая эпоха обладает присущими ей индивидуальными особенностями.

Доиндустриальный период развития цивилизации характеризуется преобладающей долей тяжелого физического труда, связанностью элементов власти с правами частной собственности, объектом которой выступал 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, многоплановость управленческих задач потребовали проведения научных экспериментов и систематизации результатов научных исследований – появления и развития науки управления. Предметом изучения в теории управления индустриальной эпохи были рабочее место работника физического труда и повышение производительности его труда [9, с. 23].

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 являются получение, переработка и накопление информации, необходимой для продуктивной деятельности. Человек рассматривается как интеллектуальный ресурс, т. е. постоянно пополняемый запас знаний, умений и навыков, который может быть использован при необходимости [10, с. 36].

Знание – это проверенный практикой результат постижения действительности, её 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 ле-

жат творческие созидательные процессы, направленные на проявление потребностей в позитивной самоактуализации для достижения полной человечности или самоосуществления.

У. Блум определяет духовное измерение как «измерение, которое значительно по размерам, чем повседневное материалистическое существование человека». Р. Ассаджиоли относит термин духовный ко «всем человеческим функциям и проявлениям, общей чертой которых является: отношение к ценностям, более высоким, чем обычные, к таким как эстетические, этические, героические, гуманистические или альтруистические». Р. Уолман определяет духовные потребности как «древний и постоянный поиск человеком связи с чем-то более значимым и надёжным, чем наше эго, – с нашей душой, с миром истории и природы, с нераздельными веяниями духа, с тайной жизни».

Только у человека возникает желание и появляется возможность делать то, в чём нет необходимости – создавать новизну, обладающую эстетической и смысловой ценностью. Потребность в творчестве – это основополагающая потребность человека, формирующая и актуализирующая его сознание [6, с. 74]. 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.

Обретение собственного голоса, по сути, – это реальность, неподвластная времени. Это голос, безграничный по своим возможностям, служит общественному благу. Это голос корпоративного духа тех организаций, которые выживут, достигнут процветания и окажут влияние на будущее всего мира.

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. По словам Фишера, человеческий капитал – это «стоимость воплощённой в человеке способности приносить доход». Работник интеллектуального труда капитализируется в свободного творческого работника, обладающего собственным капиталом (стоимостью), который оценивается на основе воплощённой в нём способности приносить доход, осуществляя полезную для человечества деятельность [8, с. 49], 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 свои ценность и значение [5, с. 95]. Человеческий ресурс в широком смысле – это физические, психические и духовные запасы, которые могут быть использованы при необходимости. Представления о человеческом ресурсе как объекте управ-

ления меняются в соответствии с развитием общественных отношений, накоплением научных и эмпирических знаний [3, с. 6].

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, т. е. совокупность природных особенностей человека, находящегося на невысоком уровне развития, воспринимающегося как представителя однородной массы людей, основным стимулом к работе которых является выживание и удовлетворение материальных потребностей. Предметом изучения в теории управления человеческим ресурсом такого уровня являются тип темперамента как совокупность психических особенностей, связанных с эмоциональным возбуждением и торможением, и научная организация труда.

Человека социального можно рассматривать как персону, постоянно приспособляющуюся 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 тип характера человека как совокупность устойчивых психических свойств, складывающихся в процессе деятельности, методы подбора, оценки, стимулирования работника и постановки целей.

Человек индивидуальный – неразделённый – 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. Однако, реализуя свой потенциал, он может преследовать эгоистические или гуманистические, альтруистические и т. п. цели, т. е. актуализация может иметь разную природу.

Человек трансперсональный, надличностный, обращён скорее к миру вообще, чем к человеческим потребностям и интересам, и выходит за пределы человеческой природы и самобытности, 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, способности и потребностей других людей [1, с. 172].

В рамках теории управления человеческим ресурсом такого уровня человек представляется как капитал, имеющий ценность для организации. В таких условиях предметом исследования становится харизма – особая одарённость человека, его уникальность и непохожесть на других и культура как целостное представление о целях и ценностях.

Э. Шпранглер предпринял попытку типологизировать человека на основе шести базовых групп ценностей:

- теоретический человек, в основе деятельности которого лежит стремление к пониманию сущности предметов, явлений и событий, выведению общих закономерностей, универсальных законов для различных сфер бытия;

- социальный человек является носителем гуманистических принципов в жизни и рассматривает человека как безусловную ценность;

- политический человек обладает высокой степенью ответственности, ориентирован на влияние, установление регламентов и ограничений, применение властных (подавляющих) полномочий для достижения наивысшего результата;

- экономический человек, основным ориентиром в деятельности которого является извлечение практической пользы;

- эстетический человек постигает мир в гармонии формы, в поиске красоты во всём, с чем он соприкасается в жизни;

- религиозный человек ориентирован на систематический поиск смысла жизни, обращаясь к предельным категориям бытия [7].

Учёт базовых ценностных ориентиров сотрудников организации позволяет привлечь людей, обладающих схожими мировоззренческими особенностями, и выбирать те виды деятельности, которые позволят максимально раскрыть и развить потенциал человека и организации [4, с. 43]. Организация гуманистической ориентации во взаимодействии с внешней и внутренней средой настроена на общечеловеческие базовые ценности. Кодекс этических норм позволяет создать среду с чётко выраженными ценностями и убеждениями и сделать этическое поведение нормой жизни.

Человек стохастический – это человек, которому доступна возможность качественного разрешения неопределённых ситуаций на основе интуитивного принятия решения. Такой человек постигает смысл без логического анализа, пристально всматриваясь в себя и окружающий мир. В существующей социально-экономической модели мира управление таким человеком не представляется возможным, и, как следствие, описание человека стохастического выходит за рамки настоящей работы.

В соответствии с теорией энергетической эволюции производственных сил выделяются 5 видов труда и им соответствующих видов энергии: тяжелый физический труд (мускульная энергия), лёгкий физический труд (нервная энергия), простой умственный труд (логическая энергия), сложный умственный труд (интеллектуальная энергия), творческий труд (духовная энергия). Различные уровни человеческой энергии для своей активизации требуют различных видов воздействия. Активизация энергии низших уровней с преобладанием физического труда связана в первую очередь с принуждением и материальными стимулами,

активизация энергий высших уровней с преобладанием умственного и творческого труда основана на моральном стимулировании, интересе к делу и вовлечённости в процессы управления.

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.

Статья поступила в редакцию 13.12.2017 г.

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. Губанова С.Е. Развитие индивидуальных компетенций в условиях экономики знаний // Научные труды (Вестник МАТИ). 2014. № 23 (95). С. 225–230.
3. Губанова С.Е., Внучков Ю.А., Комонов Д.А. Исследование проблем управления человеческими ресурсами организации на современном этапе // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2017. № 10. С. 5–8.
4. Желтенков А.В., Козлова Е.Г., Афанасьева А.Ю. Управление трудовыми ресурсами. М.: ИИУ МГОУ, 2011. 111 с.
5. Желтенков А.В., Козлова Е.Г., Истратий А.Ю. Управление человеческими ресурсами. М.: ИИУ МГОУ, 2011. 128 с.
6. Коваленко М.И., Зинченко А.С. Подготовка кадров в условиях сетевого взаимодействия // Научград: наука, производство, общество. 2016. № 3. С. 72–75.
7. Понимающая психология [Электронный ресурс] // А.Я. Психология: тесты, тренинги, словарь, статьи: [сайт]. URL: <http://azps.ru/handbook/p/poni951.html> (дата обращения: 01.02.2018).
8. Путьгина Л.М., Светликов А.С. Социально-экономические проблемы управления развитием персонала предприятия в условиях кризиса // Сварочное производство. 2009. № 11. С. 48–50.
9. Управление персоналом: современные проблемы и тенденции развития: коллективная монография / под ред. Т.В. Кореньковой. М.: ИИУ МГОУ, 2014. 218 с.
10. Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2007. 560 с.

REFERENCES

1. Arsenëva N.V., Selivanova I.V. [Corporate Social Responsibility as a Means of Improving Business Reputation of Organization]. In: *Nauchnye trudy (Vestnik MATI)* [Research Papers (Bulletin of the MATI)], 2014, no. 23 (95), pp. 171–176.
2. Gubanova S.E. [The Development of Individual Competencies in Knowledge Economy]. In: *Nauchnye trudy (Vestnik MATI)* [Research Papers (Bulletin of the MATI)], 2014, no. 23 (95), pp. 225–230.
3. Gubanova S.E., Vnuchkov Yu.A., Komonov D.A. [The Study of the Problems of Human Resource Management of Organization at the Present Stage]. In: *Vestnik Universiteta*

- (*Gosudarstvennyi universitet upravleniya*) [Bulletin of the University (State University of Management)], 2017, no. 10, pp. 5–8.
4. Zheltenkov A.V., Kozlova E.G., Afanaseva A.Yu. *Upravlenie trudovymi resursami* [Human Resource Management]. Moscow, MRSU Ed. Off. Publ., 2011. 111 p.
 5. Zheltenkov A.V., Kozlova E.G., Istratii A.Yu. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management]. Moscow, MRSU Publ., 2011. 128 p.
 6. Kovalenko M.I., Zinchenko A.S. [Training in the Conditions of Network Interaction]. In: *Naukograd: nauka, proizvodstvo, obshchestvo* [Naukograd: Science, Production, Society], 2016, no. 3, pp. 72–75.
 7. [Understanding Psychology]. In: A.Ya. *Psikhologiya: testy, treningi, slovar', stat'i* [A.Ya. Psychology: Tests, Trainings, Dictionary, Articles]. Available at: <http://azps.ru/handbook/p/poni951.html> (accessed: 01.02.2018).
 8. Putyatina L.M., Svetlikov A.S. [Socio-Economic Problems of the Development of Staff Management in Crisis]. In: *Svarochnoe proizvodstvo*, 2009, no. 11, pp. 48–50.
 9. Koren'kova T.V., ed. *Upravlenie personalom: sovremennye problemy i tendentsii razvitiya* [Personnel Management: Modern Problems and Tendencies of Development]. Moscow, MRSU Ed. off. Publ., 2014. 218 p.
 10. Bazarova T.Yu., Yeremina B.L., ed. *Upravlenie personalom* [Personnel Management]. Moscow, YUNITI Publ., 2007. 560 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

Колосова Валерия Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры производственного менеджмента и маркетинга Московского авиационного института (Национального исследовательского университета);
e-mail: Pole200707@yandex.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 AUTHORS

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

Valeria V. Kolosova – PhD in Economics, associate professor at the Department of Production Management and Marketing, Moscow Aviation Institute (National Research University);
e-mail: Pole200707@yandex.ru

Lubov V. Mikhailova – PhD in Economics, associate 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., Колосова В.В., Михайлова Л.В. Формирование представлений о человеческом ресурсе современной организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2018. № 1. С. 42-49
DOI: 10.18384/2310-6646-2018-1-42-49

FOR CITATION

Gubanova S.E., Kolosova V.V., Mikhailova L.V. The Evolution of Human Resource Concept. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics*, 2018, no. 1, pp. 42-49
DOI: 10.18384/2310-6646-2018-1-42-49