

Гутнов Р. Р.

**СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ**

Москва — 2007

УДК 005.331
ББК 65.290-6
Г95

Научные рецензенты:

Крылов В. К. — доктор экономических наук, профессор;
Земляков Д. Н. — доктор экономических наук, профессор

Гутнов Р. Р.

Г95 Современная концепция управления человеческими ресурсами. — Москва: Социум, 2007. — 208 с. (Сер.: «Монография»)

ISBN 978-5-901901-81-6

УДК 005.331
ББК 65.290-6

ISBN 978-5-901901-81-6

© Гутнов Р. Р., 2007
© Социум, оформление, 2007

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. Основные понятия и категории, обозначающие объекты управления человеческими ресурсами организации	7
Глава 2. Эволюция теоретических представлений об управлении человеческими ресурсами организации	19
Глава 3. Развитие теории управления человеческими ресурсами организаций в российской экономике	29
Глава 4. Современные концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами организации	43
Глава 5. Анализ основных положений теории человеческого капитала применительно к управлению человеческими ресурсами организации	53
Глава 6. Исследование критики теории человеческого капитала в контексте управления человеческими ресурсами организации	72
Глава 7. Исследование видов общественного капитала, непосредственно связанных с человеческими ресурсами, и процессов их взаимной трансформации	86

Глава 8.	СТРУКТУРНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ	98
Глава 9.	УПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЕМ И РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ	102
Глава 10.	УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ. . .	112
Глава 11.	УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ	118
Глава 12.	МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ЛИДЕРСТВА КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	127
Глава 13.	УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКОЙ И КОМАНДАМИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	140
Глава 14.	УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	152
Глава 15.	УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	164
Литература		182

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшей тенденцией развития менеджмента в последние десятилетия становится повышение актуальности и значимости эффективных методов управления человеческими ресурсами организаций. Именно люди являются активными субъектами всех организационных процессов и действий. При всех достижениях научно-технического прогресса в области технической оснащенности управления и способности современных информационных технологий решать все более и более сложные задачи, значимость человеческого фактора продолжает расти. При этом сами успехи научно-технической обеспеченности менеджмента только подчеркивают и усиливают важность управления людьми на предприятиях и организациях. У любой технологии и научно-технического решения рано или поздно наступает предел эффективности, после которого использование технологии становится уже препятствием на пути дальнейшего развития организации. Но у человеческих ресурсов нет пределов для роста и развития. И это не является загадкой ни для теоретиков, ни для практиков менеджмента. Ведь именно из людей в первую очередь состоят организации, и именно люди составляют самый ценный капитал любого предприятия.

Для Российской Федерации на сегодняшний день характерна ситуация, когда в силу кризисных явлений сложившийся в советский период развития экономический потенциал был утерян, большие объемы физического и финансового капитала были разрушены, научно-техническая инфраструктура сильно отстала от современного уровня. Но при этом человеческий капитал российской экономики остается весьма внушительным, хотя и в этой области складывается неблагоприятная обстановка. Ввиду этого развитие именно человеческих ресурсов должно стать локомотивом для развития как российской экономики, так и российского общества в целом.

Тем не менее в настоящее время все еще преобладает точка зрения на управление человеческими ресурсами как на управление определенной статьей затрат бюджета организации. Это может быть объяснено тем, что при всех успехах гуманистического подхода к управлению человеческими ресурсами в различных направлениях теории менеджмента и в практике управления отдельными индустриально развитыми государствами, прикладных методик и инструментов управления человеческими ресурсами (как капитальными активами организациями) не очень много, что неизбежно заставляет менеджеров ориентироваться на уже проверенные технократические и экономические подходы к управлению людьми.

Кроме этого, управление человеческими ресурсами, как самым ценным капиталом организации, требует отражения динамично изменяющихся социальных представлений о месте человека в экономике, о значимости творческого потенциала сотрудников, о важности социальных коммуникаций в процессе производства, о необходимости сознательного управления индивидуальными и коллективными интеллектуальными способностями и знаниями. Сложившаяся теория человеческого капитала, доказавшая свою эффективность в государственном управлении, должна быть дополнена концепциями, предоставляющими возможности практической реализации на корпоративном уровне с учетом современных реалий.

Так же следует обратить внимание на тот факт, что современная теория управления человеческими ресурсами, очевидно, характеризуется фрагментарностью. Существует большое количество теорий, концепций, методов и инструментов для практического решения отдельных задач, например, управления обучением, мотивации, управления организационной культурой. Но при этом теряется из виду система организации, как единого, органичного явления. Это приводит к тому, что использование эффективных методов и средств в ограниченных областях управления персоналом, в отрыве от других областей и, самое главное, в отрыве от всей системы управления организацией, не дает ожидаемых результатов, а подчас вообще никаких результатов.

ГЛАВА ПЕРВАЯ

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И КАТЕГОРИИ, ОБОЗНАЧАЮЩИЕ ОБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Признание человека ключевым ресурсом, фактором и даже капиталом в современных организациях вызывает необходимость более точного научного исследования его роли, что позволяет в дальнейшем сформулировать основные теоретико-методологические положения эффективной концепции управления человеческой составляющей современных предприятий и организаций.

Следует отметить, что в российской и зарубежной теории и практике на сегодняшний день используются различные понятия: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «кадры», «персонал» и другие, социально-экономическое значение которых различно не только в теоретическом, но и в прикладном смысле. За каждой из этих формулировок чаще всего кроется определенное представление о том объекте, который подвергается управлению, о том аспекте человеческой стороны предприятий и организаций, который и соответствует корпоративному восприятию гуманистической сферы в целом. Исследование этих терминов направлено на более точное определение, что же конкретно понимается тогда, когда речь идет о людях, составляющих и образующих современные организации. Анализ дефиниции позволяет четко сформулировать представления о людях, как об объекте управления, так и о самом управлении людьми.

Традиционным для советской экономической и управленческой теории термином при исследовании роли человека в сфере производства в советской экономической науке была «рабочая сила». «Под рабочей силой, или способностью к труду, мы

понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости» /256/. Данная трактовка понятия «рабочая сила» отвечала системе капиталистической и социалистической индустриальной экономики, однако для анализа современных процессов в сфере труда она явно недостаточна. Но тем не менее в силу инерционности общественного сознания данный термин имеет широкое использование.

Категория «рабочая сила» учитывает духовные и физические способности, которыми уже обладает индивид, т. е. по отношению к непосредственному процессу труда она выступает как потенциальная величина, в то время как современный труд — это функциональная способность. В настоящее время в обществе происходит постоянное обновление технологий, внедрение компьютерных информационных систем, активный процесс интеллектуализации бизнеса, а это требует периодического повышения квалификации, переподготовки работников, развития их способностей к труду. Поэтому в современном менеджменте способности и возможности работника должны рассматриваться не как нечто зафиксированное, а как непрерывно развивающееся, обновляющееся в соответствии с требованиями производства.

Актуальным и по сей день аспектом категории «рабочая сила» является ее качество /138/. Чаще всего качество рабочей силы пытаются измерить таким показателем, как квалификация. Квалификация работника — это совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях определенных видов работ определенной сложности (разряда). Существует и другая трактовка квалификации, используемая в науке управления персоналом: квалификация — это степень овладения работником данной профессией или специальностью (высокая, низкая). Как правило, уровень квалификации работника характеризуется присвоенным ему квалификационным разрядом и определяется уровнем знаний, практических навыков и способностей. Такая трактовка слиш-

ком узка, хотя и является легко измеряемой. В целом квалификация — сложная категория, которая включает ряд составных частей. Сюда можно отнести профессиональные знания, сноровку, компетентность.

Профессиональные знания определяются уровнем развития человека, основанным на его умственных способностях, образовании, опыте, необходимых для выполнения производственного задания. Сюда относятся, в частности, способность мыслить и рассуждать, знания о способах действий и возможностях применения необходимых для выполнения работы методов, процессов и средств производства или средств труда, их правильный выбор, опыт использования или обращения с ними, а также знания производственных связей и соотношений. При этом неважно, основаны ли необходимые знания в большей мере на образовании или на опыте. Это могут быть, например, знания о способах действия, о техническом обслуживании средств производства и средств труда; знания об устранении помех и повреждений в механике, электронном и пневматическом оборудовании; знания, необходимые для чтения чертежей, работы с программным обеспечением; знания о расчете затрат и планировании производственных процессов и т.п.

Сноровка (умения, навыки) человека определяется его физическими данными, необходимыми для выполнения производственного задания. Она основана на постановке и тренировке ловкости, опыте и умении приспосабливаться. Выражается в уверенности и точности движений человека. Здесь в качестве примеров можно назвать сноровку при работе с манипуляторами в обращении с изотопами, физическую ловкость при ремонтных работах в тесных помещениях, сноровку при измерениях с помощью точных измерительных приборов и т.д.

Компетентность — это уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы. Компетентность человека зависит от его отношения к своей работе, опыта, стремления и умения пополнять знания. Компетентность, или профессионализм, может изменяться в сторону как повышения, так и снижения.

Ответственность определяется добросовестностью, надежностью и тщательностью, которые необходимы для выполнения различных производственных заданий без вреда для людей и материального ущерба, а также достаточным кругозором, чтобы не допустить возникновения препятствий и нарушений в производственном процессе и структурной организации.

Несмотря на сложность категории «квалификация», ограничение измерения качества рабочей силы только данным понятием представляется нам недостаточным.

Основными компонентами «качества рабочей силы» также являются: личностные характеристики работника, адаптированность к работе, а также гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность. К личностным характеристикам относятся: физические данные, умственные способности, специальные наклонности, интересы и характер личности, адаптированность, мотивируемость, профориентированность, инновационность.

Помимо вышеуказанных компонентов качества рабочей силы, некоторые авторы выделяют также нравственность. Так, общепризнанно, что экономические достижения Японии в значительной мере основаны на таких качествах национальной морали, как уважение к старшим, коллективизм, любовь к природе, трудолюбие. Нет сомнения, что даже чайная церемония способствует росту национального богатства Японии. Уровень преступности в Японии значительно ниже, чем в западных странах. Так, по сравнению с США, на 100 000 жителей число убийств меньше в пять раз, ограблений — в двадцать, случаев воровства — в шестнадцать.

Наряду с категорией «рабочая сила» в отечественной экономической науке и практике широко используется другая категория — «трудовые ресурсы», впервые введенная академиком С. Г. Струмилиным в 1922 г. в статье «Наши трудовые ресурсы и перспективы». В советских плановых органах трудовые ресурсы рассматривались как экономическая и планово-учетная категория. Понятие «трудовые ресурсы» как экономическая категория рассматривает часть населения, обладающего необходимым физическим развитием, умственными способностями