

Управление социально-экономическими системами

УДК 005.94 + 658.3012.4

DOI: 10.14529/em200114

ГЕНЕЗИС КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Е.А. Резанович, И.В. Резанович

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

В виду отсутствия единой научной периодизации развития теории управления человеческими ресурсами, предлагается авторский вариант. В качестве основания для периодизации были взяты этапы развития общества – технологические уклады (по Кондратьеву). Выделены: подготовительный период (появления должностей и функциональных обязанностей) – соответствующий 1 и 2-му технологическим укладам; концепция «использования трудовых ресурсов», появившаяся в период 3-го технологического уклада; концепция «управление персоналом», возникшая на 4-м технологическом укладе; концепция «управления человеческими ресурсами», существовавшая в 5-м технологическом укладе, и концепция «управление человеком», появившаяся сегодня – в 6-м технологическом укладе. В статье проводится сравнение реализации концепций на Западе и в России, вскрываются причины существующих различий. Приводятся данные, свидетельствующие о больших различиях в отношении к работникам между российскими предприятиями, что свидетельствует о присутствии всех концепций управления человеческими ресурсами в практике управления. Ставятся задачи перед отечественными службами управления персоналом по максимальному сжатию времени «проживания» уже реализованных на Западе концепций; или осуществление революционного «скачка», который уравнивает наши предприятия с зарубежными.

Ключевые слова: генезис, концепция, персонал, человеческие ресурсы, управление, стратегическое управление, этапы развития общества, труд, содержание труда, средства труда.

Введение

Для рассмотрения генезиса концепции управления человеческими ресурсами, определения её современного состояния, выявления тенденции и вектора будущего развития необходимо очертить терминологическое пространство, представляющее собой совокупность нескольких понятий: генезис, концепция, концепции управления человеческими ресурсами.

Генезис (греч. Γένεσις, Γένεσις – рождение, происхождение) как научный термин используется в различных отраслях знаний давно, однако его значение несколько трансформировалось. Так, в начале XX века «генезис» трактовался как зарождение, происхождение или образование; происхождение, история зарождения или как история зарождения идеи, системы, какого-нибудь явления культуры. Современными философами генезис стал трактоваться несколько шире как зарождение и становление (данный аспект традиционный), а также последующее развитие предмета или явления [9], что является дополнением. В нашей работе мы будем опираться на современное понимание генезиса, рассматривая историю возникновения и развития концепции управления человеческими ресурсами.

Концепция (от лат. conceptio – понимание, система) в философских словарях определяется в

нескольких вариантах: а) способ понимания или трактовки явления или процесса; б) основная точка зрения на явление или предмет; в) руководящая идея или ведущий замысел [9]. Применительно к концепциям в области управления чаще всего используется первый вариант. В этом случае концепция управления человеческими ресурсами – это система теоретико-методологических, экономико-управленческих и социально-психологических положений, отражающих сущность целей и задач, ценностных ориентиров и принципов, форм и методов управления людьми на современных предприятиях.

Теория

Изучение истории становления и развития концепции управления человеческими ресурсами показало, что её корни (истоки) видятся исследователями по-разному. По одной версии 2575–2465 гг. до н.э. в Египте, в период построения пирамиды Хеопса, где были заняты сто тысяч рабочих, и ими необходимо было грамотно управлять (описание Геродота). По другой версии – в средние века в Англии, в период образования гильдий ремесленников, которые пытались оказывать влияние на урегулирование отношений между работниками и работодателями (Г. Круден и А. Шерман).

Мы же считаем, что истоки находятся в V–VI веке до н.э. Именно в это время в Древней Греции

Гераклит призывал к определению лучших людей и их заблаговременной подготовке к управлению государством. Несколько позже, в IV веке до н.э., Платон в качестве условий прочности государства, выделял: а) установление должностей и их количества; б) определение количества и качества должностных лиц.

Если давать характеристику России, то первые упоминания о должностях, о функциональных обязанностях и требованиях к кандидатам на должности относятся к 1478 году в связи с комплектованием армии. Это был разрядный Указ для армии, но его регламенты стали использоваться и для назначения послов, судей, значимых чиновников. В XVII–XVIII веках некоторые организации осуществляли подбор кадров в соответствии с определенными личностными качествами соискателей. Например, в Таганрогской таможне (1702 г.) выбирали своих представителей и числа «самых добрых и правдивых», которым «мочно верить» [8].

Таким образом, работа с людьми в особую функцию не выделялась, её проведение основывалось на имеющемся опыте или сложившихся традициях. Значимость управления персоналом возникла, как правило, в тех случаях, когда большое количество людей участвовали в работе или в военных действиях, но в отдельную управленческую функцию управление персоналом не выделялось.

Этот период, с нашей точки зрения, можно назвать «Подготовительным», так как он относится к доиндустриальному периоду развития общества, и он соответствует 1-му и 2-му технологическому укладу.

Официальное оформление служб или введение самостоятельной должности, в ведении которых (-ой) находились люди, произошло много позже: по одному мнению – это совпадает с появлением профсоюзов; по другому – с появлением управленческой специализации (менеджмента). Мы поддерживаем вторую позицию, так как управление человеческими ресурсами есть один из видов управления, следовательно, оно обязательно связано с появлением и развитием менеджмента.

Появление управленческой специализации в конце XIX века связано с Промышленной революцией: ростом масштабов производства, рождением крупных заводов и фабрик, закупкой дорогостоящего оборудования, внедрением сложных технологий, повышением эксплуатации труда, обострением социальных конфликтов, появлением профсоюзов и партий трудящихся. Это время характеризуется как индустриальный период, и он совпадает с 3-м технологическим укладом.

Именно в это время руководители предприятий стали нанимать особых специалистов, которые должны были сглаживать возникающие конфликты, снижать обострение ситуации и занимались только работниками предприятия. Так, на предприятии Baltimore and Ohio Railroad появился

отдел кадров (1880 г.), состоящий из двух подразделений: «отдел найма» и «отдел благосостояния», названия которых полностью отражают их целевые функции. Особо отметим функции специалистов отдела «благополучия» (в Англии «секретари благополучия», во Франции и США «общественные секретари»): социальные (содействие лечению больных и устройству детей в детские сады); идеологические (препятствовать созданию профсоюзов); производственные (следить за условиями труда). В США подобный отдел появился в 1900 году на предприятии Б.Ф. Гудрига, а в 1910 году на «Плимтон пресс».

С более широкими полномочиями отдел кадров появился в 1912 году, именно его У. Френч сравнивает с современными службами управления человеческими ресурсами. Потребность в таких службах, вероятно, была очень высокая, так как в 1915 году была предложена первая Программа по обучению управлению кадрами в Дорmundском колледже, а уже через 3 года подобная Программа появилась в 12 колледжах [7].

Конец XIX – начало XX века – период активной фазы индустриализации – в менеджменте характеризуется появлением классической школы управления, которая представляет собой совокупность нескольких концепций: «научного менеджмента» (Ф.У. Тейлор); «администрирования» (А. Файоль); «бюрократии» (М. Вебер). А также идеи Г. Форда о стандартизации и унификации всего производства – «террор машины», Г. Эмерсона о системе принципов «производительности труда», Г. Тауна о создании новой профессии «менеджер». Все эти концепции и идеи своей идеологией опирались на рациональность как в организации производственных процессов, так и в организации труда рабочих и менеджеров. Главной задачей было получение максимальных экономических результатов, при этом требовалось минимизировать затраты, экономить время и ресурсы. Иными словами, экономические (количественные) результаты должны были быть получены во что бы то ни стало, т. е. без учета социальных факторов.

Первой концепцией, описывающей отношение работников и работодателей, была концепция «Использования трудовых ресурсов» (labour resources use) или «Управление кадрами», которая полностью соответствовала экономическому подходу к производству. Организация представлялась особым механизмом, который должен был работать четко и слаженно, поэтому техническая подготовка работников являлась доминирующей, а внутренние отношения предполагалось алгоритмизировать для устранения каких-либо сомнений и сложностей.

В описываемый период главной целью руководителей было наращивание производства. В такой ситуации работники предприятия – «трудовые ресурсы» – воспринимались как носители исклю-

чительно трудовой функции, по словам К. Маркса «живым придатком машины» [5, с. 204]. Их необходимо было принять на работу в нужном количестве, обучить требуемым функциям и при возникновении какого-либо препятствия для их осуществления, оно должно было быть быстро устранено.

Такая ситуация развивалась на Западе, но на территории России этот процесс имел существенные отличия и особенности.

В России уровень производства был значительно ниже, чем в странах Запада. При превышении населения в 2 раза по сравнению с США готовой продукции выпускалось в 10 раз меньше. В нашей стране было много неквалифицированного, ручного труда; рабочая сила стоила очень дешево; рабочий день практически не регламентировался; техника безопасности игнорировалась; основная масса рабочих – бывшие крестьяне.

Закупка новых технологий и оборудования на отечественные предприятия обусловили привлечение иностранных специалистов в области менеджмента, которые транслировали передовые идеи научной организации труда. Вместе с тем, необходимо отметить, что особое внимание к идеям Ф.У. Тейлора стало уделяться только в 1913 году, с появлением журнала «Фабрично-заводское дело», а после революции идеи тейлоризма приобрели государственный размах и политическую окраску. Это хорошо видно, по позиции В.И. Ленина. До революции он поддерживал антитейлористов, о чем свидетельствует его статья «Система Ф.У. Тейлора – порабощение человека машиной», но после революции, через 4 года после своей статьи, когда необходимо было доказывать о преимуществах социалистического строя над капиталистическим, В.И. Ленин утверждает, что без высокой производительности труда социализм построить нельзя. Он поддержал А. Гастева («русского Тейлора»), выделив большие деньги на организацию «Центрального Института Труда».

Вместе с тем, идеи НОТ в России разрабатывались еще раньше Тейлора. Еще 1873 году Московское высшее техническое училище получило медаль Преуспеяния на международной выставке за рациональные методы обучения металлообработке. Параллельно с Тейлором организацией труда в России занимались:

– Л. Крживицкий, создавший учение о профессиональных типах;

– А.К. Гастев, обративший внимание на человеческий фактор и роль культуры труда в производственном процессе;

– П.М. Керженцев, основавший советскую школу тайм-менеджмента;

– А.А. Богданов, описавший универсальные принципы организации живой и неживой природы;

– С.Г. Струмилин, разработавший систему материальных балансов; обосновавший индекс

производительности труда (индекс Струмилина); выявивший закон убывающей продуктивности школьного обучения;

– Н.Д. Кондратьев, создавший теорию больших циклов;

– Н.А. Витке, выдвинувший социально-трудовую концепцию управления производством, на основе использования человеческого фактора (раньше Мэйо).

Нетрудно заметить, что 20-е годы прошедшего века характеризуются особым вниманием ученых к теории организации труда, и мы можем с уверенностью констатировать, что научная мысль этого периода не уступала западным теоретическим открытиям, а иногда и опережала её. Но, к сожалению, этот период был очень коротким.

Таким образом, второй период развития концепции управления человеческими ресурсами соответствует концу XIX – началу XX века, характеризуется появлением первой концепции «Использования трудовых ресурсов», при этом, согласно которой управление людьми впервые выделилось в отдельную управленческую функцию, но объем этой функции был крайне ограничен, на 80 % состоявший из оформления кадровых документов. Не смотря на технологическую отсталость России, научные исследования соответствовали мировому уровню. Подтверждением тому – факт того, что многие иностранные специалисты приезжали учиться в Центральный институт труда (1921–1924 гг.) к А.К. Гастеву. Вместе с тем, научная организация труда в нашей стране не являлась профессиональной деятельностью, она, по словам Н.А. Витке, проходила «идеологический этап» своего становления.

К великому сожалению, с 20-х гг. прошедшего века до начала 60-х годов как в отечественном менеджменте, так и в теории управления человеческими ресурсами наблюдался затяжной кризис. Ничего сколько-нибудь существенного в научном плане создано не было. Хотя были предпосылки изменения существующего положения дел. Например, Нарком просвещения А.В. Луначарский оспаривал идею о восприятии рабочих «придатками машины», а также обвинял А.К. Гастева в недальновидности, в отсутствии перспективного взгляда на промышленность [4], но дальше критики и призывов к изменениям дело не пошло.

Вместе с тем, в зарубежных научных школах происходили значительные перемены. Великая депрессия, постигшая США в 1929–1933 годах, обострила недостатки как парадигмы «организация есть машина», так и концепции «Использования трудовых ресурсов». В этот период возросло влияние профсоюзного движения, государство стало более активно вмешиваться в дела предпринимателей, которые в свою очередь стали искать рекомендации психологов и социологов по улучшению методов и форм управления.

Изменились и функциональные обязанности отделов кадров: им вменялось установление заработной платы, определение порядка служебной карьеры, разбор конфликтных ситуаций, рассмотрение и ответы на жалобы, ведение переговоров по вопросам привлечения особо ценных работников на предприятия. Но центральной позицией в работе стало выстраивание отношений и взаимодействия с профсоюзами.

Новые функции послужили основанием для переименования отделов кадров в отделы производственных взаимоотношений.

Огромное влияние на пересмотр политики управления работниками оказала психологическая школа «Человеческих отношений», которая появилась благодаря Хотторнским экспериментам (1927–1932 гг.) Э. Мэйо. Эти эксперименты убедительно доказали значение человеческого фактора в производственном процессе, поставив человека и отношения между людьми выше машины. Начинаясь 4-й технологический уклад, требовались новые идеи в менеджменте и управлении работниками.

Вместе с тем, теоретические размышления представителей школы (Ч. Барнард, Г. Мюнстерберг, Ф. Ротлисбергер и др.) не получили масштабного использования в практике производственных отношений. По нашему мнению, это связано с медленными темпами изменения ценностей руководителей (впрочем, как и у всех людей). Кроме того, этот процесс еще больше замедлился в связи со второй мировой войной, когда отделы кадров предприятий Англии, да и благополучных США решали сложнейшую задачу – найти, принять на работу, обучить или переобучить сотни тысяч новых работников, которые привлекались для расширения военного производства и замещения тех, кто был призван на фронт.

Наступили 1950-е годы, и «школа человеческих отношений» получила свое развитие в виде нескольких теорий мотивации, которые разработали ученые-бихевиористы (англ. behaviour – поведение). Наиболее яркие представители этой школы А. Маслоу, Ф. Херцберг, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд. Эта школа помогла осуществить переход от «экономического человека» к «социальному». Организация стала рассматриваться как инструмент для человека, она дополнялась социальным аспектом – работников, производительность труда которого во многом зависела от стиля управления, социально-психологического климата в коллективе, условий труда и т. п. Иными словами, обосновывалась необходимость учета формальных и неформальных отношений в трудовом коллективе. Это, в свою очередь, привело к появлению «человеческой организации» и органической культуры производства.

Изменения в менеджменте не могли не сказаться на концепции «Использования трудовых ресурсов». Она уступила место новой концепции –

концепции управления персоналом (personnel management). Это зарождение третьего этапа развития теории управления человеческими ресурсами.

Поиск механизмов управления поведением людей стал идеологическим оформлением «школы поведенческих наук», основателями которой являются Р. Лайкер и Д. Мак-Грегор. В качестве принципов управления персоналом предприятия выдвигались особые требования к менеджерам: ответственность и честность, умение слушать подчиненных и стремление к профессиональному развитию и самосовершенствованию; грамотного управления конфликтами и соблюдение этических норм; создание комфортного социально-психологического климата и обеспечение заинтересованности каждого сотрудника в общем результате.

Авторитетные ученые были убеждены, что правильное использование поведенческой концепции обеспечит рост производительности труда и в целом эффективность работы как одного сотрудника, так и всего производственного коллектива в целом. Можно уверенно говорить о главном недостатке данной школы, который проявляется в том, что речь идет об единственном пути решения проблемы управления персоналом.

Вместе с тем, службы управления персонала еще не имели предметной определенности своих задач. Это точно подметил П. Друкер, говоря, что работа данной службы представляла собой отчасти бумажную рутину, отчасти работу «по борьбе с огнем», отчасти – домоводство, отчасти «успокоение» профсоюзов [2].

В конце 1950-х – начале 1960-х годов в менеджменте появилась «количественная школа управления», в связи с необходимостью решения очень сложных и комплексных проблем. Яркими представителями этой школы являются Р. Акофф, С. Бир, А. Голдберг и др. В содержательном аспекте количественная школа имела два вектора: первый – рассмотрение производства как «социальной системы», второй – применение математических методов при осуществлении системного, процессного или ситуационного анализов.

В 60-е годы XX века страны запада и Россия претерпевали кризисную ситуацию, вызванную идеей обеспечения человечества средствами непрерывного «экономического роста», которые часто противоречили законам экологии жизни: а) гигантские проекты, ставившие под угрозу экологию; б) централизация управления; в) синхронизация биоритмов человека с производственным процессом в ущерб разнообразию жизни человека.

Информационно-компьютерная революция, которую осуществляли страны Запада, помогли им преодолеть данный кризис. Движущими силами этой революции стали: информация – знания – человеческие ресурсы – новые технологические процессы. Этот период соответствует началу 5-го технологического уклада (по Кондратьеву).

Начался период постиндустриального общества, в котором не труд, как таковой, а информация и знания становятся основой жизни социума. Наступила информационная эра, которая рассматривала социальные системы как искусственное образование. Для их устойчивого развития необходимы были планирование и контроль, которые социальные процессы поставят в нужные рамки. При этом социальные процессы – это процессы, связанные с людьми. Именно человек, его потенциал, его профессиональные и жизненные ресурсы могли либо способствовать реализации гигантских планов, либо их тормозить.

В России, к сожалению, информационно-компьютерная революция не произошла. «Холодная война» стала причиной научной изоляции отечественных ученых, которые весь свой потенциал сосредоточили на оборонной промышленности. Таким образом, кризис, начавшийся в 1960-е годы, стал затяжным, медленно ухудшавшим экономическое положение России. В управлении персоналом коренных изменений не было. Однако, активную управленческую роль играла КПСС, провозглашая идею скорой победы коммунизма и недалекого «светлого будущего», активными пропагандистами которой были все члены партии. Иными словами, в России не произошел переход к концепции управления персоналом, у нас по-прежнему господствовала концепция «Использование трудовых ресурсов».

А тем временем, в Америке в 1970–80-х годах стала складываться новая концепция – управление человеческими ресурсами, ставящая во главу угла умелое использование, сохранение и воспроизводство требуемого количества и качества человеческих ресурсов (М. Армстронг, Р. Уолтон, Дж. Пфедфер, М. Хьюзелид, С. Вуд и др.). Сместился акцент: с потребностей самого работника на потребности организации. Каждый из зарубежных ученых вносил свое понимание новой концепции: Р. Уолтон видел в концепции новую модель управления, основанную на взаимном доверии, уважении и принятии участников производственных отношений [16]. К. Фомбрун, Н. Тичи, М. Деванна полагали, что создается новая «модель соответствия» управления организацией её стратегическим целям [11]. К. Легге утверждала, что это новая политика (гибкость, командообразование, организационная культура) в отношении к человеческим ресурсам [13]. М. Армстронг полагал, что УЧР (управление человеческими ресурсами) есть целостный, стратегический подход к управлению людьми [1].

Представляет особый интерес позиция Дж. Стори, согласно которой в рамках новой концепции есть жесткий и мягкий подходы, в русле которых появились собственные концепции [15]. На базе жесткого подхода – стратегическое и количественное управление людьми с целью созда-

ния конкурентного преимущества (М. Портер, И. Ансофф и др.); на базе гибкого подхода – управление человеческим капиталом (Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон и др.).

Стратегическое управление работниками западными учеными оценивалось по-разному: первые видели в нем традицию отношения к работникам как к товару (Д. Гест и др.); вторые – тесную интеграцию кадровой политики с организационной стратегией, предусматривающей бережное использование и возобновление любых ресурсов предприятия, в том числе и человеческих (К. Легге).

Жесткий подход находится в более традиционной парадигме управления, чем гибкий, так как акцентирует внимание на повышение производительности труда, управлении организационной культурой и ценностями предприятия, обучении персонала. Основная идея гибкого подхода – формирование приверженности персонала с помощью эффективных коммуникаций, управления мотивацией и лидерством.

Необходимо отметить, что на практике применяется смешанный подход в УЧР, это обстоятельство доказали Л. Граттон, В. Хайлей, П. Стайлс и К. Трасс [12]. Поэтому сегодня концепция управления человеческими ресурсами представляется учеными как цельная и единая.

За последние годы эта концепция получила признание и свое дальнейшее развитие в работах отечественных ученых (П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Л.В. Свиридова, Г.В. Ларионов, Т.В. Зайцева и др.). В вузах введена новая дисциплина – «Управление человеческими ресурсами».

В практической деятельности службы управления персоналом стали трансформироваться в службы управления человеческими ресурсами: на одних предприятиях – это было как следование моде, на других – реальные изменения в управлении работниками с введением новых, прогрессивных методик. Например:

- KPI (Key performance indicator) – ключевые показатели эффективности;
- система грейдов – грейдирование (grading – классификация) – построение должностей в иерархии их ценности для предприятия;
- TQM (Total Quality Management) – система оценки персонала по критериям системы качества;
- MBO (Management by objectives) – управление по результатам или управление по целям;
- BSC (Balanced scored card) – сбалансированная система показателей.

Первые изменения в России начали происходить только в конце XX века, что было обусловлено сменой политического и экономического строя. Приход в нашу страну частной собственности, изменение ценностей в обществе, получение работниками большей внутренней свободы, отсутствие внешних рычагов давления в виде КПСС и ВЛКСМ поставили перед руководителями пред-

Управление социально-экономическими системами

приятый проблему – управление работниками, отодвинув на второй план другие. Появилась острая необходимость создания службы, которая взяла бы на себя управление идеологическими, психологическими, социальными и экономическими факторами влияния на производственный коллектив. Так стали появляться первые службы управления персоналом в России.

Результат

Период становления отечественных служб управления персоналом достаточно длителен – конец 1990-х годов и до сегодняшнего дня. При этом уровень работы службы управления персоналом на предприятиях сильно отличается. На одних – простая замена названия отдела кадров на службы управления персоналом, при сохранении всех старых функций и без добавления новых. На других – фрагментарное обновление – добавление к функциям отдела кадров двух-трех новых, например, обучение или повышение квалификации сотрудников; адаптация новых работников; работа с кадровым резервом. На третьих – концепция управления персоналом полностью исчерпала себя, и предприятие находится в стадии перехода к концепции управления человеческими ресурсами. Подтвердим наши выводы примерами Челябинской, Тюменской, Саратовской и Кемеровской областей.

Данные были получены с помощью ассоциации HR-менеджеров, на заседаниях которых был сделан опрос специалистов службы персонала (или службы управления человеческими ресурсами) о выполняемом функционале. Обобщенные результаты опроса представлены в таблице ниже.

Мы не претендуем на точность представленных в таблице результатов. Однако они наглядно показывают наличие проблемы в области управления персоналом: отсутствие единой концепции на отечественных предприятиях. Все три концепции управления персоналом присутствуют в практике наших предприятий, создавая много проблем и во взаимодействии между предприятиями и при переходе кадров с одного предприятия на другое.

Вместе с тем, миграционные процессы, глобализация, мировая интеграция и требования государства ставят перед собственниками бизнеса

задачу равноправной конкуренции с ведущими международными корпорациями. Отставание России от передовых предприятий Запада, безусловно, необходимо преодолевать. В этой связи, перед нами: с одной стороны, стоит задача максимального сжатия времени «проживания» предприятиями уже реализованных на Западе концепций; а с другой – открываются возможности революционного «скачка», который уравнивает наши предприятия с зарубежными.

Обсуждение и выводы

Представленный анализ развития концепции «Управления человеческими ресурсами» позволяет критически оценить имеющиеся периодизации интересующего нас явления. Необходимо отметить, что единой научной периодизации развития теории управления человеческими ресурсами нет. В монографиях или диссертационных исследованиях можно встретить периодизации, исследованные по разным основаниям. При этом, ученые предлагают свое видение проблемы, ориентируясь на общемировые теоретические достижения, часто не учитывая особенности реализации этих достижения в реальной практике управления конкретной страны.

В Германии Х. Фридрихсон предложил 3-фазную схему развития изучаемой нами теории, которая совпадает, по его мнению, с развитием кадровых служб:

- период с 1873 года до 1950-х годов обозначен административным;
- период с 1950-х до 1970-х годов охарактеризован как период признания или одобрения;
- период с 1970-х годов и по настоящее время отмечен периодом интеграции [10].

У. Шпие, поддерживая позицию Х. Фридрихсона, предложил 4-фазную модель:

- до 1960-х годов – легитимный период;
- 1960–1970-е гг. – период структуризации;
- 1970–1975 гг. – период структуризации;
- 1976 год – период реализации [14], которую позднее дополнили еще одним периодом – 1980-е гг. – период консолидации и рефлексии [10].

В 1980-е годы были добавлены этапы консолидации и рефлексии, а в 2000 годах – период ре-

Соотношение практической реализации концепции управления человеческими ресурсами на предприятиях России

№	Область	Реализуемая концепция			
		Количество предприятий, по которым велся опрос	Использования трудовых ресурсов	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
1	Челябинская	687	365	307	15
2	Тюменская	459	229	212	18
3	Саратовская	548	264	273	11
4	Кемеровская	613	330	256	27

структуризации работы с персоналом. Этим отмечается появление новой концепции «Управление человеком», связанной с идеями децентрализации, экономизации и интернационализации.

В России наиболее признанными периодизациями оказались те, которые строились на принципах М. Мескона, согласно которым периодизация может создаваться в соответствии с научными школами [6]. В нашем случае, это: школа научного управления, школа человеческих отношений, поведенческая школа, количественная школа, школа стратегического управления. Так, признанный ученый Л.И. Евенко, создал периодизацию, в которой выделено четыре концепции, отражающие изменение роли кадров в управлении предприятиями:

1930–1940-е годы – использование трудовых ресурсов;

1950–1970-е годы – управление персоналом;

1980–1990-е годы – управление человеческими ресурсами;

XXI век – управление человеком [3].

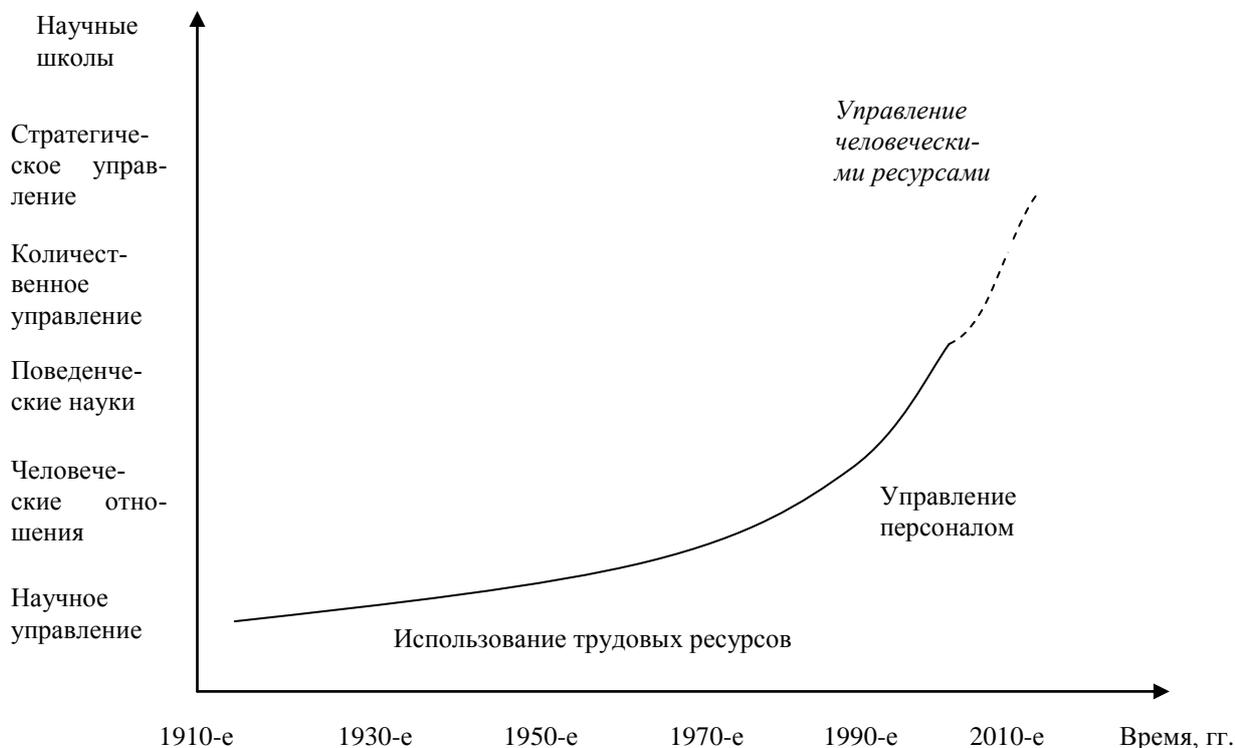
Близкими к данной позиции являются периодизации Т.Ю. Базарова, Н.П. Беляцкого с соавторами. А.Я. Кибанова, П.В. Журавлева.

В теоретических разработках встречаются периодизации, сделанные по иным основаниям, например, по условиям внешней среды (И.В. Андреева и др.), по новым ценностям (Э.А. Капитонов и др.).

Если говорить о России, то, как уже отмечалось выше, в практике управления человеческими ресурсами присутствуют все существующие концепции. В этом случае говорить об этапах, которые представляют собой определенную концепцию, на наш взгляд, некорректно. Можно вести речь об этапах появления теоретических разработок концепций или об их реализации в практике управления. В таком случае можно построить схему эволюции концепции УЧР в России (см. рисунок).

С началом XXI века начался 6-й экономический уклад, опирающийся на гуманистическую парадигму построения любых отношений между людьми. Его идеологией является увеличение жизни человека и животных. В управлении персоналом обсуждается концепция «Управления человеком», что объясняется повышением роли отдельной личности в производстве, уважение к этой личности и всецелое её признание. Данное обстоятельство объясняется несколькими факторами: а) содержание и организация труда; б) развитие демократии и личность работника; в) качество продукции и рост цены труда; г) демократия и контроль за персоналом.

Содержание труда изменилось в сторону интеллектуализации, так как произошла автоматизация (а затем и компьютеризация) производства, и работник должен обеспечить безаварийную и бесперебойную работу сложных машин, что требовало особых знаний и профессиональной подготовки.



Эволюция концепции управления человеческими ресурсами в России

Организация труда претерпела свое изменение в сторону сокращения потерь рабочего времени и, как следствие, повышения интенсивности труда работников. Это обусловлено новыми методами работы, например, АСУ или компьютерная интеграция производства. Кроме того, изменились формы организации труда, в которых стала культивироваться коллективная ответственность и участие в управлении (знаменитые японские кружки качества).

Качество продукции – еще один фактор, повышающий значение работников в производственном процессе. В постиндустриальном обществе модернизируется ориентация массового производства на мелкосерийные выпуски продукции.

Фактор личности работника изменился в связи с возрастанием роли самодисциплины и самоконтроля, что нашло отражение в повышении ответственности специалистов за результаты своего труда, работа со сложным оборудованием, необходимостью гибкого реагирования на инновации и нестандартные заказы. Сложное и многофункциональное оборудование предъявляло новые, высокие требования к уровню образования и культуры работника – требовались рабочие с высшим техническим образованием. Данное обстоятельство не могла не отразиться на требованиях самих работников, предъявляемых организации. Их потребности в творческом труде, участии в управлении предприятием необходимо было реализовывать. Это обстоятельство вызвало к жизни еще один фактор: фактор производственной демократии. Создаются рабочие советы с различными правами, достаточно высок авторитет профсоюзов в решении вопросов защиты прав работников. Появляется новое явление – социальное партнерство, обеспечивающее легитимную согласованность и координацию действий всех заинтересованных сторон.

Повышение цены рабочей силы стало еще одним фактором, повышающим значение человека в производственном процессе. Повышается минимальная оплата труда, возрастает цена социального страхования, оплаты отпусков и количество социальных услуг, осуществляемое предприятиями для повышения своего внутреннего имиджа.

Все перечисленные факторы означают переход от управления кадрами, персоналом, ресурсами к управлению человеком. Данный процесс характеризуется:

- а) наращиванием человеческого капитала;
- б) поиском методов привлечения персонала;
- в) рассмотрением инвестиций в персонал с позиции не затрат, а с позиции выгоды;
- г) отказом от авторитарного стиля управления;
- д) непрерывным профессиональным развитием специалистов и рабочих;
- е) снижением жесткой регламентации работ, увеличением творческой составляющей;

ж) включением в систему мотивации индивидуальных и групповых стимулов;

з) вниманием к социальным качествам работников.

Все выше перечисленное обеспечило рост сотрудников в службах управления персоналом, внимание работодателей к вопросам и проблемам работников, поиск методов, форм и средств работы с сотрудниками, повышенное внимание к кадровой политике.

Таким образом, концепция управления человеком должна синтезировать лучшие достижения и наработки всех предыдущих концепций: использования трудовых ресурсов, управление персоналом и управление человеческими ресурсами.

Литература

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер. с англ. / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.

2. Друкер, П.Ф. Практика менеджмента: пер. с англ. / П.Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2009. – 400 с.

3. Евенко, Л.И. Стратегия в акционерном обществе / Л.И. Евенко // Журнал для акционеров. – 1996. – № 7. – С. 44–49.

4. Луначарский, А.В. Фантастическое машиностроительство / А.В. Луначарский // Спорные проблемы марксистской педагогики: сб. статей; под ред. А.З. Иоанисиани. – М.: Работник просвещения, 1930. – 412 с.

5. Маркс, К. Ниццета философии / К. Маркс; пер. В. Засулич. – М.: Эксмо-Пресс, 2016. – 160 с. (Серия «Великие личности»)

6. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер с англ. – М.: Дело, 2004. – 799 с.

7. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография / под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 242 с.

8. Управление персоналом в Таганрогской таможене – [http://yutu.customs.ru/index.php?option=com_content &view=article&id=27082:2015-09-14-09-44-46&catid=4:news&Itemid=106](http://yutu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=27082:2015-09-14-09-44-46&catid=4:news&Itemid=106)

9. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л.Ф. Ильичева и др. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.

10. Friedrichs, H. *Moderne Personalfuehrung*. – München: Verlag Moderne Industrie, 1973. – 137 p.

11. Fombrun C.J., Tichy N.M. and Devanna M.A. *Strategic Human Resource Management*. – New York: Wiley, 1984. – 499 p.

12. Gratton L., Hailey V.H., Stiles P. and Truss C. *Strategic Human Resource Management*. – Oxford: Oxford University Press, 1999. – 260 p.

13. Legge K. *The morality of HRM // Experiencing Human Resource Management / red. C. Mabey, D. Skinner, T. Clark. London: Sage, 1998. – P. 14–32.*

14. Spie U. *Begründung des Personalwesens als Managementaufgabe. in: Spie U. (Hrsg.), Personal-*

wesen als Managementaufgabe. Handbuch für die Personal-praxis. Stuttgart, 1983. – S. 3–56.

15. Storey, J. From personal management to human resource management – In *New Perspectives on*

Human Resource Management / J. Storey. – London: Routledge, 1989. – 206 p.

16. Walton, R.E. From control to commitment in the workplace // *Harvard Business Review*. – 1985. – № 63. – P. 76–84.

Резанович Евгений Анатольевич, доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», кандидат экономических наук, доцент, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), rezanovich@mail.ru

Резанович Ирина Викторовна, зав. кафедрой «Экономика труда и управление персоналом», доктор педагогических наук, профессор, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), rezanovichiv@susu.ru

Поступила в редакцию 4 марта 2020 г.

DOI: 10.14529/em200114

GENESIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CONCEPT

E.A. Rezanovich, I.V. Rezanovich

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

Since there is no unified scientific periodization of the development of the theory of human resource management, the author's version is proposed. As a basis for periodization, we take the stages of development of the society that are technological modes (according to Kondratiev). We highlight the preparatory period (the emergence of positions and job functions), which corresponds to the 1st and 2nd technological modes; the concept of the "use of labor resources", which appeared during the period of the 3rd technological mode; the concept of "personnel management", which is in the 4th technological mode; the concept of "human resource management" existed in the 5th technological mode, and the concept of "human resources" that appeared today in the 6th technological mode. The article compares the implementation of the concepts in the West and in Russia, reveals the reasons for the existing differences. The article gives data that show great differences in attitude towards personnel between Russian enterprises, which indicates the presence of all concepts of human resource management in management practice. Tasks are set for domestic personnel management services to maximize the compression of the "residence" time of the concepts implemented in the West; or the implementation of a revolutionary "leap" that will balance our enterprises with foreign ones.

Keywords: genesis, concept, personnel, human resources, management, strategic management, stages of development of the society, labor, content of labor, means of labor.

References

1. Armstrong M. *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami* [Strategic Human Resource Management]. Transl. from Engl. Moscow, 2002. 328 p.
2. Druker P.F. *Praktika menedzhmenta* [The Practice of Management]. Transl. from Engl. Moscow, 2009. 400 p.
3. Evenko L.I. [Strategy in a Stock Company]. *Zhurnal dlya aktsionerov* [Journal for shareholders], 1996, no. 7, pp. 44–49. (in Russ.)
4. Lunacharskiy A.V. *Fantasticheskoe mashinomolyaystvo* [Fantastic Machine-Driving]. *Spornye problemy marksistskoy pedagogiki* [Controversial problems of Marxist pedagogy]. Moscow, 1930. 412 p.
5. Marks K. *Nishcheta filosofii* [The Poverty of Philosophy]. Moscow, 2016. 160 p.
6. Meskon M., Al'bert M., Khedouri F. *Osnovy menedzhmenta* [Management]. Transl. from Engl. Moscow, 2004. 799 p.
7. Durakova I.B. (Ed.) *Upravlenie personalom v Rossii: novye funktsii i novoe v funktsiyakh* [Personnel Management in Russia: New Functions and New in Functions]. Moscow, 2017. 242 p.
8. *Upravlenie personalom v TaganrogsКОЙ tamozhne* [Human Resource Management at Taganrog Customs]. Available at: [http://yutu.customs.ru/index.php?option=com_content &view=article&id=27082:2015-09-14-09-44-46&catid=4:news&Itemid=106](http://yutu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=27082:2015-09-14-09-44-46&catid=4:news&Itemid=106)

9. Il'ichev L.F. et al. (Eds.) *Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar'* [Encyclopedic Dictionary of Philosophy]. Moscow, 1983. 840 p.
10. Friedrichs H. *Moderne Personalfuehrung*. München, Verlag Moderne Industrie, 1973. 137 з.
11. Fombrun C.J., Tichy N.M. and Devanna M.A. *Strategic Human Resource Management*. New York, Wiley, 1984. 499 з.
12. Gratton L., Hailey V.H., Stiles P. and Truss C. *Strategic Human Resource Management*. Oxford, Oxford University Press, 1999. 260 p. DOI: DOI: 10.1093/acprof:oso/9780198782049.001.0001
13. Legge K. The morality of HRM. *Experiencing Human Resource Management*. London, Sage, 1998, pp. 14–32.
14. Spie U. Begründung des Personalwesens als Managementaufgabe. in: Spie U. (Hrsg.), *Personalwesen als Managementaufgabe*. Handbuch für die Personal-praxis. Stuttgart, 1983, pp. 3–56.
15. Storey J. From personal management to human resource management – In: *New Perspectives on Human Resource Management*. London, Routledge, 1989. 206 p.
16. Walton R.E. From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review*, 1985, no. 63, pp. 76–84.

Evgeniy A. Rezanovich, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Human Resource Management, Candidate of Science (Economics), Associate Professor, South Ural State University, Chelyabinsk, rezanovich@mail.ru

Irina V. Rezanovich, Head of the Department of Labor Economics and Human Resource Management, Doctor of Science (Pedagogy), Professor, South Ural State University, Chelyabinsk, rezanovichiv@susu.ru

Received March 4, 2020

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Резанович, Е.А. Генезис концепции управления человеческими ресурсами / Е.А. Резанович, И.В. Резанович // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2020. – Т. 14, № 1. – С. 151–160. DOI: 10.14529/em200114

FOR CITATION

Rezanovich E.A., Rezanovich I.V. Genesis of Human Resource Management Concept. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 151–160. (in Russ.). DOI: 10.14529/em200114