

УДК 33

DOI 10.34670/AR.2019.90.8.012

Концепции управления персоналом в теории и практике менеджмента

Забайкин Юрий Васильевич

Кандидат экономических наук, доцент,
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе,
117997, Российская Федерация, Москва ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: 89264154444@yandex.ru

Красавина Екатерина Валерьевна

Доктор социологических наук, доцент,
профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ
«Развитие человеческого капитала»,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
115093, Российская Федерация, Москва, переулок Стремянный, 36;
e-mail: Krasavina_2905@mail.ru

Харламов Михаил Федорович

Кандидат юридических наук, доцент, завкафедрой философии и права,
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе,
117997, Российская Федерация, Москва ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: 79264154444@yandex.com

Аннотация

В данной научной статье ее авторы осуществляют краткий исторический обзор различных научных концепций управления персоналом, сложившихся на протяжении как XX века, так и более ранних периодов.

В работе подчеркнуто, что развитие теории и практики менеджмента охватывает далеко не одно столетие (начало данного процесса положено еще в период античности). В связи с этим авторы данной научной работы подчеркивают, что для ценостного осмысления особенностей процесса становления управленческой науки очень важно изучать, а в дальнейшем и преумножать, уже накопленный опыт прошлых поколений. В заключении работы показано, что развитие теории и практики менеджмента охватывает далеко не одно столетие, а берет свое начало в эпоху античности. В связи с чем наиболее важно, по нашему мнению, говорить о накоплении и преумножении опыта прошлых поколений, преемственности и взаимном обогащении научных горизонтов одной из самых важных сфер общественной деятельности – управления персоналом. А настоящее время менеджмент как фундаментальная и прикладная наука постоянно пополняется новыми идеями, теориями, работами зарубежных и отечественных исследователей, а также новыми направлениями и течениями. На наш взгляд, это обусловлено быстрой динамикой развития человечества в различных отраслях народного хозяйства.

Для цитирования в научных исследованиях

Забайкин Ю.В., Красавина Е.В., Харламов М.Ф. Концепции управления персоналом в теории и практике менеджмента // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 8А. С. 111-117. DOI 10.34670/AR.2019.90.8.012

Ключевые слова

Менеджмент, управление персоналом, персонал, человеческие ресурсы, концепции управления персоналом, классические теории управления персоналом, современные теории управления персоналом.

Введение

Одной из наиболее важных сфер в человеческой деятельности принято считать управление. Успешная работа предприятий, общественных организаций либо страны чаще всего объясняется хорошим или действенным управлением. [Красавина, 2016, 83]

Управление человеческими ресурсами предприятия чаще всего выступает как наиболее важное (оперативное и стратегическое) управление деятельностью организации, которое направлено на увеличение уровня эффективности использования ресурсов (как интеллектуальных, так и физических) персонала предприятия. Управление человеческими ресурсами в настоящее время является одной из ключевых отраслей менеджмента в целом. Грамотно организованный управленческий процесс дает возможность обеспечить эффективное формирование социальной политики компании, наладить систему социального партнерства, основанную на взаимном доверии между сотрудником организации и непосредственно работодателем. [Джордж, Джоунс, 2013, 337]

В теории и практике менеджмента людские ресурсы компании воспринимаются в настоящее время одновременно и как социально-экономическая категория, и как практический термин. Как социально-экономическая категория человеческие ресурсы предприятия выражают реальный способ реализации демократических начал в процессе формирования целостной системы социальной организации. В этом смысле использование термина «персонал организации» предполагает, в некоторой степени, социальную общность и единство всех без исключения сотрудников отдельно взятого предприятия. Это, в свою очередь, подтверждается формальным законодательством, а именно: многообразными актами государственных правовых положений трудовых договоров, различными тарифными соглашениями, а также общими правилами и регламентами, распространяющимися на всех работников конкретной компании. В свою очередь, как практический термин «персонал организации» в наиболее общем виде охватывает всю совокупность наемных сотрудников компании, основной задачей которой является четкое выполнение совершенно конкретных функций.

Теперь попытаемся разобраться, какие основные этапы формирования прошла наука об управлении персоналом.

Многие современные ученые до сей поры дискутируют, когда же произошло становление теории управления? Для того, чтобы более конкретно ответить на данный вопрос, можно взять в качестве примера строительство пирамид в Древнем Египете. Существуют версии, что именно с момента начала строительства пирамид в этом древнем государстве и началось развитие такой отрасли как планирование. В наше время данную отрасль и принято называть управление персоналом. Из исторических хроник мы знаем, что каждый отдельно взятый блок,

используемый в ходе строительства пирамид, имел вес приблизительно две с половиной тысячи тонн. Достаточно упомянуть, что и производились они отнюдь не близко с местом строительства. Соответственно, их дальнейшая транспортировка и установка требовали очень тщательного и обдуманного планирования. [Косарева, Шубенкова, 2015, 25]

Наряду с Древним Египтом в развитие современной науки управления значительную лепту внесло и древнегреческое научное наследие. Именно оно, как считают многие исследователи, явилось толчком к развитию диалектической формы мышления. Не секрет, что в Афинах можно обнаружить истоки зарождающегося в чистом виде демократического стиля управления. В Спарте же, напротив, можно увидеть процесс зарождения тоталитаризма, а также полного набора способов управления, характерных для данного строя. Тоталитарный стиль управления – это, прежде всего, положения, основанные на жестком подчинении и дисциплине, нередко и терроре. [Красавина, 2015, 39]

Все вышеперечисленные достижения и открытия известны многим. Наряду с ними мы также знаем знаменитую систему Диоклетиана, основанную на принципах территориального управления. В древнем же Риме Римская католическая церковь с момента своего основания базировалась на принципах административной организации. Она (административная организация) включала в себя принципы функционализма, которые были в «новинку» во втором столетии и в значительной мере развивали процессы управления. Однако, справедливости ради нужно отметить, что процесс становления административной организации не носил характер константы, а был разделен довольно масштабными промежутками времени. По причине этого происходила утрата ценных деталей во время проведения тех или иных управленческих процедур. А изменяющиеся внешние условия нивелировали прежний опыт и делали его все менее и менее значимым.

Однако, в период великой индустриальной революции, произошедшей в XVII - XVIII столетиях, граждане из различных сословий стали ощущать все большую потребность в грамотно налаженном процессе управления, в том числе, в управлении людьми. Это было остро необходимо для достижения конкретных целей, которое ставило перед собой как общество, так и живущие в нем индивиды. Таким образом, дальнейшее развитие и совершенствование управленческих нововведений было остро необходимо. В многом благодаря этому, Великая индустриальная революция XVII - XVIII веков существенным образом стимулировала развитие европейского капитализма. Она дала существенный толчок для развития теории и практики управленческой деятельности. И даже больше, чем все предшествующее ему время. По оценкам современных специалистов в области управления персоналом, с этого исторического периода позитивные изменения в теории и практике менеджмента человеческими ресурсами приобрели регулярный характер. [Карпенко, Красавина, Сологуб, 2017, 72]

За вышеобозначенный временной период произошел целый ряд радикальных нововведений. Так, например, изобретение парового двигателя послужило мощным толчком в развитии индустриального производства. Это привело к тому, что большая часть предприятий того времени стали превосходить границы мануфактурного хозяйства и существенно усложнять собственную организационную структуру. В этот же временной период довольно резко увеличилась потребность в капиталах, которые могли бы быть использованы для развития фабрик. Как следствие, все это дало существенный толчок масштабного развития акционерного капитала. А усложнение управленческой деятельности, в свою очередь, положило начало появлению наемных менеджеров и ряда специалистов в определенных сферах управленческой деятельности.

Поэтапное и плавное привлечение к области менеджмента не только собственников, но и наемных менеджеров, которые непосредственно не владеют собственностью, но могут и желают ею управлять, стало значимым событием социальной жизни того времени.

Немецкий мыслитель, философ и экономист Карл Маркс также внес существенный вклад в становление и развитие менеджмента. Он тщательным образом проработал и осмыслил степень влияния технического прогресса на наиболее важные и значимые результаты социальной и экономической деятельности социума в целом, а также развития производства в частности.

Важно отметить, что с раннего периода XX столетия теория менеджмента вступает в свою новую фазу развития. Данный временной отрезок многие ученые называют фазой формирования и становления научной теории производственного менеджмента. Ведь именно тогда стала наиболее остро ощущаться потребность в специалистах высокой квалификации, которые могли бы заниматься организацией труда рабочих на производстве (в первую очередь, на крупных предприятиях). С началом XX века наступил классический период развития менеджмента, связанный с конкретными именами практиков и ученых.

Вплоть до раннего периода прошлого столетия менеджмент и наука управления персоналом не различались вовсе. Более того, наиболее важные положения научного менеджмента относились именно к управлению персоналом. [Красавина, Забайкин, Шихымов, 2019, 357]

Всем известно, что основоположником научного менеджмента считается американский инженер-механик Ф.Тейлор. Он разработал систему научного менеджмента, а также широкоизвестные четыре принципа управления.

Наряду с ним немаловажную роль в становлении научного менеджмента прошлого столетия внес американский исследователь Г.Эмерсон. Его перу принадлежат двенадцать принципов производительности, которые, по мнению ученого, способствовали формированию эффективности труда.

Среди ученых, внесших большой вклад в развитие теории управления, наиболее значимое место принадлежит А.Файолю – классика управленческой науки, который все свое внимание сфокусировал на высшем административном управлении, а не на оперативном производственном менеджменте как его коллеги по цеху. Он в числе первых заявил о необходимости организации специального обучения наемных менеджеров всех уровней управления, управленческих служащих, администраторов.

Однако, уже скоро, вслед за презентацией научных выкладок А.Файоля, мощный толчок в развитии получила доктрина человеческих отношений. Ее другое название – неоклассическая школа. Представителям данной школы принадлежит ряд социальных экспериментов, позволивших в дальнейшем выработать ее важнейшие постулаты.

Практическая реализация доктрины человеческих (межличностных) отношений впервые дала возможность наемному работнику ощутить себя в качестве партнера (хотя и неравноправного) во системе взаимоотношений с руководителем (управляющим). Главным залогом успешной реализации подобного стиля взаимоотношений на практике могла послужить исключительно коллективистская солидарность сотрудников предприятия, которая нашла свое институциональное выражение в деятельности профессиональных союзов.

Развитие управленческой науки развитых стран Запада в середине – второй половине XX столетия базировалось на принципах индивидуального профессионального развития за счет реализации механизмов личной заинтересованности и персональной ответственности рабочих. Применение данных принципов существенным образом способствовало предпринимательской

инициативы всех категорий персонала, а также давало возможность организации быть более конкурентоспособной.

В период глубокого структурного кризиса, начавшегося в 70-е гг. прошлого столетия, создание оптимальной формы организации, позволяющей своевременно решать нестандартные проблемы, стало первостепенной целью любого предприятия. В связи с чем большое количество руководителей стало поощрять социальное и культурное творческое самовыражение персонала компании, его непосредственное участие в процессах самоуправления, налаживанию системы взаимного контроля, оказанию взаимопомощи и умение работать в команде.

Заключение

Любая наука, и управленческая не является исключением, базируется на использовании и применении исторического опыта, накопленного на протяжении длительного временного периода. Практика доказала, что детальное изучение «уровней истории» дает возможность избежать ошибок прошлого, максимально исключить противоречия, которые возникали на более ранних этапах развития и становления науки. Системный анализ прошлого дает возможность современным теоретикам и практикам менеджмента человеческими ресурсами лучше разобраться в ее современном состоянии, а также на более качественном уровне сформировать новые идеи, положенные в основу научных теорий.

Таким образом, развитие теории и практики менеджмента охватывает далеко не одно столетие, а берет свое начало в эпоху античности. В связи с чем наиболее важно, по нашему мнению, говорить о накоплении и преумножении опыта прошлых поколений, преемственности и взаимном обогащении научных горизонтов одной из самых важных сфер общественной деятельности – управления персоналом. А настоящее время менеджмент как фундаментальная и прикладная наука постоянно пополняется новыми идеями, теориями, работами зарубежных и отечественных исследователей, а также новыми направлениями и течениями. На наш взгляд, это обусловлено быстрой динамикой развития человечества в различных отраслях народного хозяйства.

Библиография

1. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 463с.
2. Забайкин Ю.В. Методика оптимального перемещения рабочих между операциями. Общий подход к решению задачи // Kant. 2017, №3(24). С.124-130.
3. Косарева Е.А., Шубенкова Е.В. Качество рабочей силы современных производственных организаций // Нормирование и оплата труда в промышленности, 2015. №11-12. С.24-28.
4. Карпенко Е.З., Красавина Е.В., Сологуб В.А. Возможность наставничества в развитии человеческого капитала организации // Вестник академии . 2017. №4. - С.69-74.
5. Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Шихымов М. Особенности управления командной работой в организациях // Экономика: вчера, сегодня, завтра, 2019. Том 9., №3А. С.350-358.
6. Красавина Е.В. Формирование эффективного кадрового состава предприятия / Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: сборник статей Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г.И.Москвитина, Е.З.Карпенко, А.А.Степанова. – Москва, 2016. С.80-85.
7. Красавина Е.В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016, Т.5. №2. С.22-25.
8. Красавина Е.В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2015, Т.4. №1. С.37-41.
9. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд. испр. М.:ИНФРА-М, 2015. - 544с.

10. Столяренко А.В., Корчемкина Е.К. Методы оценки эффективности системы управления персоналом предприятия // NovaInfo.ru. 2016. Т3. №46. – С.156-159.
11. Шелкоплясова Г.С., Коблева А.Л. Роль мотивационного менеджмента в эффективном управлении персоналом: теоретический аспект // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2014. №4(43). – С.160-163.
12. Шубенкова Е.В. Управление персоналом: требования систем менеджмента качества // Управление персоналом. 2012. № 6.

Concepts of personnel management in the theory and practice of management

Yurii V. Zabaikin

PhD in Economics, Associate Professor,
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze,
117997, 23, Miklukho-Maklaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: 89264154444@yandex.ru

Ekaterina V. Krasavina

Doctor of Social Sciences, Docent,
Professor at the Basic Department of the Chamber of Commerce and Industry
of the Russian Federation “Development of human capital”,
Plekhanov Russian University of Economics,
115093, 36, Stremyannyi lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Krasavina_2905@mail.ru

Mikhail F. Kharlamov

PhD in Law, Associate Professor,
Head of the Department of Philosophy and Law,
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze,
117997, 23, Miklukho-Maklaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: 79264154444@yandex.com

Abstract

In this scientific article, its authors carry out a brief historical review of various scientific concepts of personnel management that have developed over the course of both the twentieth century and earlier periods.

The work emphasized that the development of the theory and practice of management covers far more than one century (the beginning of this process was laid back in the period of antiquity). In this regard, the authors of this scientific work emphasize that for a valuable understanding of the peculiarities of the process of development of management science, it is very important to study, and subsequently multiply, the accumulated experience of past generations. In the conclusion of the work it is shown that the development of management theory and practice covers far from one century, but originates in the era of antiquity. In light of this, what is most important, in our opinion, is to talk about the accumulation and enhancement of the experience of past generations, the

continuity and mutual enrichment of the scientific horizons of one of the most important areas of social activity - personnel management. And now management as a fundamental and applied science is constantly updated with new ideas, theories, works of foreign and domestic researchers, as well as new directions and trends. In our opinion, this is due to the fast dynamics of the development of mankind in various sectors of the national economy.

For citation

Zabaikin Yu.V., Krasavina E.V., Kharlamov M.F. (2019) Kontseptsii upravleniya personalom v teorii i praktike menedzhmenta [Concepts of personnel management in the theory and practice of management]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (8A), pp. 111-117. DOI 10.34670/AR.2019.90.8.012

Keywords

Management, personnel management, personnel, human resources, concepts of personnel management, classical theories of personnel management, modern theories of personnel management

References

1. (2013) George J.M., Jones G.R. Organizational behavior. Management Basics: Trans. from English. M.: UNITY-DANA, 463p.
2. Zabaykin Yu.V. (2017) Method of optimal movement of workers between operations. General approach to solving the problem. *Kant*. No. 3 (24). P.124-130.
3. Kosareva E.A., Shubenkova E.V. (2015) The quality of labor of modern industrial organizations. Rationing and wages in industry, №11-12. P.24-28
4. Karpenko E.Z., Krasavina E.V., Sologub V.A. (2017) The possibility of mentoring in the development of human capital organization. *Bulletin of the Academy*. №4.. P.69-74.
5. Krasavina E.V., Zabaikin Yu.V., Shikhimov M. (2019) Features of managing teamwork in organizations. *Economy: yesterday, today, tomorrow*, Volume 9., №3A. C.350-358.
6. Krasavina E.V. (2016) Formation of an effective personnel structure of an enterprise / Formation of an effective labor potential of an organization's personnel: a collection of articles of the International Scientific and Practical Conference. Edited by G.I. Moskvitin, E.Z. Karpenko, A.A. Stepanov. Moscow, P.80-85.
7. Krasavina E.V. (2016) The system of personnel work in a modern company. *Research and development. The economy of the company*. Vol.5. №2. P.22-25
8. Krasavina E.V. (2015) Using new approaches in the formation and management of enterprise personnel. *Scientific research and development. The economy of the company*. Vol.4. №1. C.37-41.
9. (2015) Raizberg B.A., Lozovsky L.Sh., Starodubtseva Ye.B. *Modern economic dictionary*.. 2nd ed. corrected M.: INFRA-M, 544c.
10. Stolyarenko A.V., Korchemkina E.K. (2016) Methods for assessing the effectiveness of the enterprise personnel management system. *NovaInfo.ru*. T3. №46.. P.156-159.
11. Shelkopyasova G.S., Kobleva A.L. (2014) The role of motivational management in effective personnel management: a theoretical aspect. *Bulletin of the North Caucasus Federal University*. № 4 (43).. P.160-163.
12. Shubenkova E.V. (2012) Human resource management: requirements of quality management systems. *Human resource management*. № 6.