

Развитие кадровых концепций в рамках организационных парадигм

Мустафина Д.М., к.э.н., ассистент кафедры теории управления

Государственного университета управления

Аннотация. В статье анализируется эволюция кадровых концепций в рамках смены экономической, организационной и гуманистической парадигм управления, формулируются основные значимые факторы для развития концепции человеческого потенциала, разрабатываются необходимые условия и направления развития новой кадровой концепции.

Ключевые слова: человеческий потенциал, организационные парадигмы управления, организация, человеческие ресурсы, кадровые концепции, постиндустриальное общество, социально-экономическая система, стратегическое развитие.

The development of human concepts within organizational paradigms

Mustafina D.M., Theory of management department,

State university of management

Abstract. The article analyzes the evolution of human concepts within the changing economic, organizational and humanistic paradigms of management, formulates the main important factors for the development of the concept of human potential, develop the required conditions and directions of development of the new HR concepts.

Keywords: human capacity, organizational paradigm management, organization, human resources, personnel concepts, post-industrial society, the socio-economic system.

Современным менеджментом в управлении людьми используются достижения других фундаментальных и прикладных гуманитарных наук –

психологии, социологии, социальной психологии, индустриальной психологии, психологии менеджмента.

По мере развития каждая концепция и теория привносила в науку менеджмента новые понятия и категории, связанные с управлением человеком в организации. Так, например, в управленческой литературе можно встретить различное определение сотрудников организации в целом: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы».

По своей сути эти понятия обозначают один и тот же объект. Использование разных наименований определяется тем аспектом восприятия, той точкой зрения на объект, которые имели исследователи этой проблематики [1].

Методический инструментарий, используемый в отечественной и зарубежной науке и практике управления, формировался непрерывно, обеспечивая теоретическое и практическое решение задач на каждом этапе развития. В современной практике управления людьми используются разработки, представляющие разные подходы, теории, направления, и являющиеся результатом длительного эволюционного процесса, в процессе которого разрабатывались принципы, цели, задачи, функции, механизмы и методы их реализации. Каждое из теоретических направлений имело целью решение проблем, выдвигаемых практикой на определенных этапах развития общества и его экономики. Каждое из теоретических направлений внесло свой вклад в понимание и объяснение причин человеческого поведения и в развитие методов управления этим поведением.

В научной литературе, наряду с теоретическими направлениями, представлен такой подход к эволюции концепций, в соответствии с которым выделены три парадигмы управления: экономическая, организационная и гуманистическая, в рамках которых произошла смена четырех кадровых концепций – «использование трудовых ресурсов», «управление персоналом»,

«управление человеческими ресурсами» и «управление человеческим потенциалом» (таблица 1).

Таблица 1

Кадровые концепции в рамках организационных парадигм

Экономические парадигмы			
Экономическая парадигма	Организационная парадигма		Гуманистическая парадигма
Кадровые концепции			
Использование трудовых ресурсов	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами	Управление человеческим потенциалом
Предположения			
Работа неприятна для большинства людей. Ориентированность на отдельные элементы работы без понимания ее общего смысла, исключительно материальная мотивация, отказ от творческой работы, самоуправления, самоконтроля.	Эффективная работа персонала, конкретного работника, зависит от уровня удовлетворенности его потребностей. Желание чувствовать себя полезным и нужным. Люди желают сохранять индивидуальность и хотят, чтобы ее признавали. Эти потребности более важны, чем материальная мотивация.	Размер затрат, размах и интенсивность мероприятий по управлению персоналом, в конечном счете, определяется экономическим критерием – реальной отдачей от человеческого капитала. Большинство работников отличаются большими творческими возможностями, способностью к самоуправлению и самоконтролю, чем требует их нынешняя работа.	Человек – главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как расходуемый ресурс. Работники обладают большим потенциалом, чем кажется на первый взгляд, и они хотят использовать его для собственного роста и для развития компании. Большинство людей ищут реализации своих возможностей и способны к самоорганизации для достижения значимых целей.
Методы воздействия			
Доминирование вертикальных управленческих связей, обеспечение единоначалия и постоянного контроля за исполнением и дисциплиной; отбор и продвижение на основе оценки технической квалификации, подробные инструкции, регламентация деятельности, фиксированные стандарты поведения	Создание условий, обеспечивающих восстановление затраченной работником энергии, безопасность деятельности, продвижение по карьерной лестнице, возможность общаться с коллегами, реализация его устремлений, компетентности и самостоятельности, вплоть до самовыражения.	Основная задача управления человеческими ресурсами – это максимизация использования и развития человеческих ресурсов, что ведет к росту человеческого капитала компании и эффективности его использования. Создание условий для реализации возможностей конкретного работника и развития навыков самоконтроля.	Основная задача менеджмента – предоставление возможностей работникам полностью раскрыть свой потенциал. Создание условий которые помогут работнику найти и раскрыть в себе новые способности, чтобы они постоянно развивались и тем способствовали росту компании.

Продолжение таблица 1

Экономические парадигмы			
Экономическая парадигма	Организационная парадигма		Гуманистическая парадигма
Кадровые концепции			
Использование трудовых ресурсов	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами	Управление человеческим потенциалом
Ожидания			
Обеспечение равенства на каждом уровне организации, основанном на справедливом вознаграждении. Если задачи достаточно легки и осуществляется строгий контроль, люди будут работать согласно нормам.	При условии, что с подчиненными делятся информацией и что их привлекают к принятию решений, их потребность быть нужными будет удовлетворена.	Стратегическая направленность, интегрирующий характер, высокая лояльность персонала, основанная на доверии, переход к органически децентрализованным структурам и гибким ролям. В отношении оценки эффективности смещение акцентов с минимизации издержек на максимизацию использования персонала.	Повышение потенциала приведет к росту чувства ответственности и лояльности. Самоорганизация и самоконтроль, достигнутые путем постоянного повышения потенциала, могут привести к росту удовлетворенности людей своей работой, что содействует организации в достижении ее задач.
Научные школы и направления			
Теории марксизма и тейлоризма.	Теория бюрократических организаций, М. Вебер, А. Файоль, Р. Эмерсон.	«Постбюрократическая» теория организаций, Ч. Барнард, Г. Саймон, У. Беннис, К. Арджирис, Д. Марч и др.; стратегическое управление.	Концепция развивается.

Таким образом, можно утверждать, что развитие постиндустриального общества, наукоемких, высокотехнологичных корпораций и современные процессы эволюции мировой экономики характеризуются новой парадигмой. Характер, главные тенденции и темпы развития постиндустриальной инновационно ориентированной социально-экономической системы определяют развитие науки, накопленные знания, интеллектуальный потенциал и инновационные технологии.

Для современного этапа мирового социально-экономического и научно-технического развития характерны коренные изменения роли и значения человека, знания и информации в экономике и обществе [2].

В последние десятилетия получила развитие, так называемая, гуманистическая парадигма управления. В ее основе заложена предпосылка о том, что человек – это главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как расходуемый ресурс.

Современное информационное общество – это общество знания. В таком обществе труд и рабочая сила приобретают качественно новые характеристики, на первый план выходит их интеллектуальная составляющая. Поэтому сегодня одно из приоритетных направлений экономики труда и социально-экономического развития занимают исследования развития человека, человеческого капитала и потенциала. Ключевым условием современного развития государства, экономики и общества является создание такой социально-экономической системы, которая обеспечивает мобилизацию творческого потенциала населения.

Концепция развития человеческого потенциала или, как иначе ее еще называют, концепция развития человека была разработана группой экспертов в конце 80-х годов XX века по инициативе ученого Махбуба уль Хака, стоявшего у истоков подготовки мировых докладов о развитии человека, которые публикуются ООН в рамках реализации концепции развития человеческого потенциала начиная с 1990 года в издательстве Оксфордского университета [3]. В 1990 г. Был издан первый номер «Доклада о развитии

человека» (1990 г.) [4]. В этом докладе впервые были изложены разработанные группой экспертов Программы развития ООН определение, концепция и цели развития человека и «человеческого потенциала».

Главная идея, которую выражали и отстаивали авторы этого доклада заключалась в том, что не существует автоматической связи между экономическим ростом, доходом и расширением возможностей людей [2]. Эта концепция стала рассматривать развитие человека как собственно цель и критерий общественного прогресса. В стратегии достижения генеральной цели, определяемой как развитие человека и человеческого потенциала, определяются такие приоритеты целей развития и ставятся такие задачи, решение которых должно обеспечить всем странам, всему человечеству и каждому человеку условия и возможности, необходимые для получения достойного дохода, реализации творческого потенциала, непрерывного образования, развития способностей и профессиональной квалификации, здоровой, созидательной и продолжительной жизни [2]. Как отмечается в Докладе о развитии человека, «подлинное богатство нации составляют люди, и поэтому развитие должно расширять их возможности таким образом, чтобы они могли выбирать оптимальный для себя образ жизни. Таким образом, развитие вовсе не сводится к экономическому росту, который является всего лишь средством расширения возможностей людей» [5].

Полагая развитие человека и человеческого потенциала генеральной целью социального прогресса, концепция человеческого развития формируется на основе следующих фундаментальных принципов [6]:

Продуктивность. Люди должны иметь возможность повышать продуктивность своей деятельности, полноценно участвовать в процессе формирования дохода и трудиться за денежное вознаграждение. Поэтому теории экономического роста, динамики занятости и заработной платы являются не самостоятельными, независимыми теориями, а компонентами глобальных моделей человеческого развития.

Равенство. Все люди изначально должны иметь равные возможности. Все ограничения, связанные с полом, расой, национальностью, классовой принадлежностью, происхождением, местом проживания, уровнем благосостояния и т.п., препятствующие обретению возможностей в экономической и политической жизни, должны быть ликвидированы с тем, чтобы люди могли участвовать в реализации этих возможностей и пользоваться их благами.

Универсализм человеческих прав. В основе этого концептуального положения лежит принцип, согласно которому доступ к возможностям должен быть обеспечен не только нынешним, но и будущим поколениям. Надлежит обеспечить воспроизводство всех видов капитала – материального, человеческого, экологического, не оставляя в наследство долгов будущим поколениям. Такие долги могут принимать следующие формы:

- финансовую, обусловленную долговременными внешними или внутренними займами;
- социальную, вызываемую пренебрежительными инвестициями в развитие человеческого потенциала;
- демографическую, связанную с продолжительным неконтролируемым ростом численности народонаселения (или с долговременной масштабной депопуляцией);
- экологическую, порожденную необратимым нерациональным истощением природных ресурсов или загрязнением окружающей среды.

Расширение возможностей. Развитие должно осуществляться усилиями людей не только в интересах людей. Люди должны всемерно участвовать в процессе принятия решений и во всех других процессах, влияющих на их жизнь. Именно в таких вопросах чрезвычайно высока роль гражданского общества, социальной политики и общественных организаций, развития в котором правительства полностью подотчетны своим народам. Противоречия между рынком, его государственным и общественным регулированием должны разрешаться, если целью развития является

расширение диапазона выбора для человека как в настоящее время, так и в будущем. Расширение возможностей означает также повышение ответственности людей за судьбы своей семьи, общества, страны и человечества в целом, особенно учитывая современные способности человека и возможности технологий привести среду жизнедеятельности к необратимым разрушениям.

Разработка концепции человеческого развития позволила сформулировать качественно новую, перспективную теорию общественного прогресса, в которой развитие человека и человеческого потенциала понимается как процесс непрерывного, сбалансированного расширения человеческих возможностей. В принципе расширяющиеся возможности реализации человеческого потенциала могут быть весьма широкими и меняться на протяжении всей жизни. Но на каждом этапе человеческого развития основополагающими признаются три главные возможности: иметь свободный доступ к ресурсам, необходимым для обеспечения достойного уровня и качества жизни; прожить долгую, здоровую и активную жизнь, не обремененную болезнями; непрерывно в течении всей жизни получать желаемые и профессионально необходимые знания.

В рамках концепции человеческого потенциала разработанной ПРООН используется количественный критерий – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Он представляется существенно более объемным, чем традиционно использующиеся при оценках общего состояния той или иной страны экономические параметры, как например, годовой среднедушевой доход. ИРЧП рассчитывается на основе трех показателей:

а) долголетия, измеряемого как ожидаемая продолжительность жизни при рождении;

б) достигнутого уровня образования, измеряемого как комбинация индекса грамотности взрослого населения (со статистическим весом $2/3$) и доли граждан в возрасте до 24 лет, обучающихся в начальных, средних и высших учебных заведениях (с весом $1/3$);

в) уровня жизни, измеряемого на базе реального валового продукта на душу населения. Величина ИРЧП выражается в относительных единицах измерения, что придает ему свойство инвариантности по всем странам и группам населения.

Научный интерес к исследованию проблем человеческого потенциала проявляют российские ученые. К работам по данной проблематике относятся исследования Института человека Российской академии наук, выпустившей в 1999 году сборник научных статей под редакцией И.Т. Фролова «Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода», также исследования Б.Г. Юдина «Человеческий потенциал России: интеллект, социальное и культурное измерения» 2002 год, А.С. Макаряна «Глобализация и человеческий потенциал» 2003 год, Докторович «Социально ориентированное развитие общества и человеческого потенциала: современные теории, методы системного исследования», и Мордовин «Управление развитием человеческого потенциала: теория, методология, инновации».

Для концепции человеческого потенциала, разрабатываемой в Институте Человека РАН, наиболее значимы факторы, воздействующие на телесное и душевное здоровье человека, на его готовность к семейной жизни и воспитанию детей, знания и квалификацию, адаптированность к социальной инфраструктуре общества, культурно-ценностные ориентации, наконец на его психологическую компетентность.

По мнению Авдеевой Н.Н., Ашмарина И.И. и Степановой Г.Б. «показатель ЧП надо рассматривать как весы, на которых следует взвешивать различные политические, экономические и социальные акты ... это вполне гуманистический индикатор, конкретизирующий многие спорные доводы об общественной полезности, экономической или социальной целесообразности, благе народа и т.п.» [7]

Солнцева Г.Н. и Смолян Г.Л. считают, что «характеристика ЧП достаточно абстрактна, она относится к безликим и абстрактным общностям:

массе людей, нации, народу, этносу, населению, наконец, человечеству или цивилизации в целом.» [8]

Докторович связывает осознание фундаментальных концептуальных положений и адекватное понимание теории развития человеческого потенциала с переосмыслением традиционного понимания категории «социально-экономическая система», приоритетов, целей и смысла социально-экономического развития и экономической деятельности. [2].

Таким образом, в отечественной науке в настоящий момент концепция человеческого потенциала разрабатывается на макроуровне. Постулируя генеральной целью развитие человека, концепция человеческого потенциала ставит такие задачи, решение которых должно обеспечить каждому человеку возможности для получения достойного дохода, реализации творческого потенциала, непрерывного образования, развития способностей и профессиональной квалификации, продолжительной здоровой и созидательной жизни.

Анализ современных публикаций, посвященных теории и практике управления персоналом, позволил выявить принципиальное отличие новой концепции управления персоналом. Им является то, что новая концепция управления персоналом, являясь следующим этапом развития соответствующей функции, в то же время должна выйти за рамки данной функции, и решать уже не узкофункциональные задачи, связанные с персоналом, а задачи стратегического развития всей организации, актуальные в современных условиях. Это изменение призвано преодолеть неспособность традиционных подходов в управлении персоналом максимизировать использование потенциала работников.

Необходимым условием является то, что новая концепция должна быть способна обеспечить формирование таких свойств организации, как гибкость и способность к изменениям, скорость реакции на изменения окружающей среды, оптимальное использование всех имеющихся ресурсов, а также

способность овладевать новыми знаниями и навыками, являющихся критическими факторами успеха современной организации.

Важной особенностью новой кадровой концепции должна стать ее «инструментальность», то есть она должна порождать достаточное количество рациональных методов и способов действий с ясно понимаемыми результатами, а также более или менее измеряемыми затратами.

Очевидно, что требует своего дальнейшего развития концепция человеческого потенциала, более детальной проработки на мезо и микроуровне.

Библиографический список:

1. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом: обзор зарубежных источников / Монография. М.: Издательство РЭА, Екатеринбург: Деловая книга. 1998.

2. Докторович, Анатолий Борисович. Социально ориентированное развитие общества и человеческого потенциала: современные теории, методы системного исследования: Автореферат диссертации на соискание д-ра экон. наук: 08.00.05, 08.00.13 Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ.- М, 2004-45с.

3. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2001 год/Под ред. Проф. С.Н. Бобылева. – М.: ИнтерДиалект+, 2002.

4. Human Development Report. 1990. New York: Oxford University Press. 1990. (Русский перевод: Доклад о развитии человека за 1990 год. Концепция и определение процесса развития человека/ По заказу ПРООН. – Нью-Йорк, Изд-во «Oxford University Press», 1990).

5. Доклад о развитии человека за 2001 год//Издано по заказу ПРООН. – Нью-Йорк, Издательство «Оксфорд юниверсити пресс. Инк», 2001.

6. United Nations Development Programme (UNDP). Human Development Report 1995. – New York: Oxford University Press.

7. Авдеева Н.Н., Ашмарин И.И., Степанова Г.Б. Человеческий потенциал России: факторы риска//Человек. 1997.№1.

8. Г.Н. Солнцева, Г.Л. Смолян. «Человек». – 1997. – №5.