

Т.А. Старикова

СТАНОВЛЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД

В статье рассматривается процесс становления концепции управления человеческими ресурсами с позиции деятельностного подхода в рамках теории постиндустриального общества (по Д. Беллу). Отражена не только периодичность возникновения концепций управления, но и их ценностная составляющая, тип взаимодействия внутри системы, который продиктован соответствующим уровнем развития общественного производства. Обсуждена актуальность использования в российской практике элементов европейской системы управления человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами – это современная концепция управления, основу которой составляет совместная деятельность, имеющая многоцелевой характер, обусловленный ее внутренними и межсистемными связями, ценностями включенных в нее людей.

Под концепцией управления мы понимаем систему теоретических и методологических взглядов на сущность, содержание, цели, задачи, принципы и методы управления, а также организационно-практические подходы к формированию механизмов ее реализации на современных предприятиях.

Внимание к ценностной стороне обусловлено тем, что «ценности оказывают существенное влияние на деятельность. Все, что связано с миром труда: оборудование, инструменты, предметы труда, производственный персонал, – во многом включается в трудовую деятельность работника опосредованно. Объективные свойства этих элементов реальности, преломляясь через призму ценностных ориентаций работника, получают в рамках осуществления трудового процесса конкретным работником разную значимость» [1. С. 28].

Достаточно продолжительное время деятельность, как таковая, не являлась объектом научного исследования. Но экономическая действительность меняется, заставляя меняться подходы и взгляды, ее отражающие. Так, согласно М.С. Казу, «... в зону внимания попадает как трудовой процесс, так и отношение к нему работника. Это закрепляет взгляд на развитие экономической жизни как на процесс и результат человеческой активности (деятельностный подход)... В ситуации деятельности следует выделять: субъект деятельности (причина активности); объект деятельности (предмет, на который направлена активность). Деятельность протекает либо по линии субъект – объект (С–О), либо по линии субъект – субъект (С–С) ... однако возможны ... еще два типа ситуаций деятельности: С–СО (субъективация объекта), С–ОС (объективация субъекта)». Субъект-объектная деятельность представляет собой «совокупность действий и операций»; субъект-субъектная – «взаимоотношения индивидов в процессе труда»; субъективация объекта – «принятие решений с учетом ценностных ориентаций, жизненных смыслов»; объективации субъекта «соответствует процесс овеществления деятельности субъек-

та в материальных и духовных результатах, являющихся предметным воплощением ценностных идеалов, а также процесс формирования групповых ценностей» [1. С. 26–27].

В основе деятельностного подхода лежит теория деятельности, созданная в 30-е гг. прошлого века русским психологом Алексеем Николаевичем Леонтьевым, согласно которой деятельностный подход представляет собой систему методологических и теоретических принципов исследования, основным предметом которых является деятельность.

Деятельность, действительно, во многом определяет общественное развитие. По мнению В.Л. Иноземцева, «труд возник раньше экономической эпохи;... он стал базовой предпосылкой и важнейшим основанием этого типа социального устройства. Становление системы отношений экономического общества может быть представлено в виде развертывания противоречий, скрытых в труде как хозяйственном феномене. Каждый шаг в поступательном движении социума специфическим образом преломлялся в содержании и формах труда, но и сами эти изменения в значительной мере определяли ход и направления общественного прогресса» [2. С. 203].

Существуют теории, формализующие этапы экономического развития общества: это формационный подход, основанный К. Марксом, и теория постиндустриального общества Д. Белла.

По мнению Т.С. Зубаревой, подходы обладают следующими общими чертами:

1) теория постиндустриального общества воспроизводит все основные элементы марксовской схемы общественного развития, в частности его триадичную структуру. При формационном подходе выделяют три основные общественно-экономические формации: феодализм, капитализм, коммунизм. В теории постиндустриального общества – доиндустриальное, индустриальное и постиндустриальное;

2) последователи теории постиндустриального общества, как и теоретики формационного подхода, признают преемственность этих обществ;

3) последователи теории постиндустриального общества, как и формационного подхода, отмечают многовариантность развития общества. Уже к концу 70-х гг. XX в. они признали, что пути перехода к постиндустриальному обществу могут быть различными у каждого из народов.

Различия теорий наблюдаются в методологии. Согласно традиционной схеме общественного развития главным в ней являются способ производства и характер отношений собственности. Все остальные отношения имеют второстепенное значение. Теория постиндустриального общества наряду с этими отношениями учитывает культурные, религиозные, социальные, политические и др. [3. С. 19].

Теория постиндустриального общества наиболее полно соответствует исследованию процесса становления системы управления человеческими ресурсами как современной концепции управления, чем формационный подход. В силу того, что:

1) система управления человеческими ресурсами встроена не только в систему отношений способа производства и характера собственности, но и

учитывает культурные, религиозные, социальные факторы (ценности), влияющие на совместную деятельность людей;

2) преобладающая роль знаний и информации в теории постиндустриального общества полностью соответствует концепции управления человеческими ресурсами, которая, «...приняв в качестве образца для описания организационной реальности функционирование человеческого мозга («организация как мозг, перерабатывающий информацию»), позволила взглянуть на организацию как на собрание частей, соединенных линиями управления, коммуникации и контроля» [4. С. 112]. В работах представителей школы «управления человеческими ресурсами» (Дж. Дуглас, С. Клейн, Д. Хант и др.) «признавались изменения, происходящие в человеческих ресурсах под воздействием научно-технической революции и внешних по отношению к трудовой деятельности условий» [5. С. 62];

3) исследование становления системы управления человеческими ресурсами адекватно потребностям современного общества, то есть производится с учетом тех структурных изменений в обществе, которые имели место после К. Маркса и отражены в теории постиндустриального общества: бюрократизация; информатизация; появление качественно нового класса работников – «белые воротнички» – интеллигенции, обладающей современным производственным ресурсом – знаниями; глобализация.

Согласно теории постиндустриального общества этапы общественного развития отличаются друг от друга по следующим характеристикам:

– основной производственный ресурс: в доиндустриальном обществе – сырье, в индустриальном – энергия, в постиндустриальном – информация;

– тип производственной деятельности: в доиндустриальном обществе – добыча, в индустриальном – изготовление, в постиндустриальном – последовательная обработка;

– характер базовых технологий: в доиндустриальном обществе – трудоемкие, в индустриальном – капиталоемкие, в постиндустриальном – наукоемкие.

В период индустриальной общественно-экономической формации сложились две концепции, отражающие роль человека в организации:

первая – концепция использования трудовых ресурсов (конец XIX в. – 60-е гг. XX в.), согласно которой «вместо человека в производстве рассматривалась лишь его функция – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой»;

вторая – концепция управления персоналом (30-е гг. XX в.), в основу которой была положена «теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль – должность, а управление осуществлялось через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции)» [6. С. 8].

С позиции типов взаимосвязей, сопровождающих совместную деятельность, как принципов деятельностного подхода (множество субъект-объектных и субъект-субъектных отношений) в работах основоположников первой концепции – использование трудовых ресурсов – отражена доминирующая позиция субъект-объектных отношений (С–О): люди рассматрива-

ются исключительно как объект производственной сферы наравне с материальными факторами производства. В такой парадигме «причиной активности» (субъектом) выступает руководитель, менеджер, а «предметом, на который направлена активность» (объектом) – работник как один из средств производства, «совокупность действий и операций».

Положения второй концепции – управление персоналом – расширяют представление о производственных отношениях и свидетельствуют о смещении центра внимания ученых и практиков управления в сторону межличностных отношений, сопровождающих совместную деятельность и исследование субъект-субъектных отношений (С–С). Общеизвестным становится утверждение о том, что деятельность протекает не только по линии субъект – объект (С–О), но и по линии субъект – субъект (С–С), «взаимоотношения индивидов в процессе труда». Человек рассматривается в контексте его положения в организации, взаимоотношений внутри коллектива. Иерархия и бюрократия – механизмы, определяющие взаимоотношения между людьми.

Система технократического управления персоналом была высоко эффективна до насыщения рынка товарами массового потребления. С развитием технологий, достижением большей части населения достаточного уровня благосостояния, повышением его образованности использование традиционных форм управления стало препятствовать росту производительности труда и качества продукции, быстрому приспособлению к меняющимся условиям и наиболее полному использованию персонала.

Усложнение типов трудового взаимодействия вызвало соответствующие изменения в науке управления, призванные упорядочить, систематизировать и выработать наилучшие способы функционирования в новых условиях.

Противоречие, с которым бюрократическое управление человеческими ресурсами вступило с интенсивным развитием научно-технического прогресса в завершающей стадии индустриальной экономической системы, было преодолено соответствующим развитием науки управления. Появились научные теории, адекватные новому этапу общественного производства.

В рамках постиндустриальной экономической системы сложились следующие концепции управления:

первая – управление человеческими ресурсами – «человек стал рассматриваться не как должность (элемент структуры), а как невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния работника)»;

вторая – управление человеком, в соответствии с которой «...человек – главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как «ресурс». Исходя из желаний и способностей человека должны строиться стратегия и структура организации» [6. С. 8–9].

В течение XX в. значимость квалификационной составляющей персонала постепенно возрастала. Во-первых, увеличившиеся размеры капитала требовали профессионального подхода к управлению, поэтому во избежание его потерь возникла необходимость в отборе лучших специалистов. Во-вторых, для повышения производительности уже не хватало исключительно физиче-

ских способностей людей, потребовалось задействовать интеллектуальные возможности личности.

С признанием человеческих ресурсов основным фактором производства особое значение приобретает ценностная составляющая совместной деятельности людей. Два последних типа взаимосвязей, опосредующих совместную деятельность людей – «субъективация объекта» (С–СО) и «объективация субъекта» (С–ОС), характеризуют определенные «аспекты ценностных отношений». С позиции деятельностного подхода в постиндустриальной экономической системе происходили следующие изменения в представлениях об управлении совместной деятельностью:

– в концепции управления человеческими ресурсами ценности определяют отношение и значение объекта для субъекта, оказывают непосредственное влияние на принятие решений, происходит «субъективация объекта» (С–СО). «За отдельными трудовыми движениями стоит ценностное восприятие трудовой среды. Оно во многом играет определяющую роль в выборе средств и способов осуществления трудового процесса». Теперь человек рассматривается в единстве трех функций: трудовой (С–О), социальных отношений (С–С) и состояния работника (С–СО);

– в концепции управления человеком стратегия, структура совместной деятельности должны строиться в соответствии со способностями и представлениями человека, что указывает на овеществление ценностных представлений субъекта в материальных и духовных результатах, формировании групповых ценностей – «объективацию субъекта» (С–ОС).

Итак, взгляды на управление совместной деятельностью развивались по мере развития общественных отношений, изменения бизнеса, совершенствования технологий производства, средств связи и обработки информации. Изменившаяся практика управления потребовала изменения и учений об управлении.

Каждая новая ступень развития общества приводила к усложнению труда и росту производства, появлению новых моделей совместной деятельности, изменяя трудовые, социальные отношения, понятия и роль рабочей силы.

«При всех различиях развития все же существует всеобщий вектор общественного прогресса. Все народы и страны движутся в одном направлении, но разными путями. Именно это обстоятельство позволяет рассматривать человечество как противоречивое, но все же единое сообщество народов, которые порой и не догадываются о том, что являются всего лишь своеобразными и многообразными частями единого целого» [7. С. 11]. Отличия в организации деятельности и ее восприятии определяют отличия систем управления.

Наиболее оптимальной представляется европейская система управления человеческими ресурсами, поскольку она:

– не столь авторитарна и индивидуализирована, как американская. В Европе наблюдается стремление к балансу интересов работников, работодателей и государства, что, в свою очередь, обеспечивает свободу самореализации и социальные гарантии для большинства населения;

– не отличается коллективистскими ценностями, как японская, – индивидуализм необходим для развития научных, технологических и хозяйственных

достижений, адекватных потребностям наступившего столетия. Во многом благодаря индивидуализму Европа стала лидером всемирного развития. Промышленный переворот произошел в Западной Европе – в Англии на век раньше, чем в Японии и России, в которых представлял собой процесс заимствования достижений Запада. США были основаны в 1776 г. и также заимствовали и развивали достижения Европы.

Одновременная жесткость организационных структур, господство авторитарных методов руководства делают советскую систему управления несколько сходной с американской; большое значение идеологических форм воздействия на персонал делает советское управление человеческими ресурсами чем-то похожим на японскую систему управления; и сильное влияние со стороны государства, высокая активность профсоюзов, первостепенное значение задач социального порядка – на европейскую.

Для России, движущейся в направлении постиндустриального общества, актуально построение системы управления на базе концепции управления человеческими ресурсами – эволюционно первичной концепции постиндустриальной экономической системы. Для построения вторичной концепции – управление человеком – в России не готовы ни общественное сознание, ни система управления. Для их преодоления необходима ориентация:

- 1) на развитие человеческих ресурсов;
- 2) нетрадиционные формы организации и стимулирования труда, способствующие выявлению и реализации способностей работников;
- 3) переориентацию с доминирующих коллективистских ценностей на индивидуалистические;
- 4) развитие систем управления информационными ресурсами, формирование системы управления человеческими ресурсами по типу европейской, так как ее особенности наиболее полно отвечают потребностям современных крупных российских предприятий в:
 - максимальной интеграции системы управления человеческими ресурсами с миссией, стратегией и стратегическими потребностями организации в условиях существенного влияния государства и профсоюзов;
 - планировании и прогнозировании потребности в человеческих ресурсах;
 - совершенствовании систем стимулирования и развития человеческих ресурсов;
 - формировании таких ценностей, как плюрализм, толерантность, индивидуализм, поощрение инициативы, творчества.

Система управления человеческими ресурсами направлена на реализацию принципиально новых, глобальных долгосрочных целей и задач для России: повышение экономической и социальной эффективности работы предприятий, поддержание его баланса со средой, в том числе с глобальным окружением.

Литература

1. Каз М.С. Динамика экономического знания и мотивация труда: Когнитивно-ценностный подход. Томск: Том. гос. ун-т, 2003.

2. *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества. М.: Academia: Наука, 1998.
3. *Зубарева Т.С.* Сравнительный анализ экономических систем: Учеб. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2006.
4. *Управление персоналом*: Учеб. для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2006.
5. *Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А.* Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998.
6. *Минеева Т.М.* Управление персоналом: Учеб. пособие. Томск: Изд-во НТЛ, 2003.
7. *Гусейнов Р.М., Семенихина В.А.* Экономическая история. История экономических учений: Учеб. М.: Омега-Л, 2006.