

Коротаева Ю.В.

## Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации

В целом тенденции управления людьми в организациях носят глобальный характер и отражают поиски передовых компаний в создании высокоэффективных систем реализации творческого и производительного потенциала. основополагающим теоретическим положением *новых* подходов к управлению людьми в деловой организации является: *признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, освоение и развитие которых нуждается в инвестиционных вложениях подобно другим видам экономических ресурсов.*

Эволюция концепций управления персоналом

Годы	Концепции	Работник рассматривается как...
20–40-е гг. XX в.	Управление кадрами	Носитель трудовой функции, «живой придаток машины».
50–70-е гг. XX в.	Управление персоналом	Субъект трудовых отношений, личность
80-90-е гг. XX в.	Управление человеческими ресурсами	Ключевой стратегический ресурс организации
XXI век	Гуманистическая концепция	Не люди для организации, а организация для людей

**Этап 20-40-х гг. –** период технократического менеджмента. Он характеризовался введением рациональных процедур управления кадрами, усилением внешнего контроля, введением равной системы оплаты труда. Тейлористская концепция полагала, что труд – это, прежде всего, индивидуальная деятельность и потому воздействие коллектива на рабочего носит деструктивный характер, делает труд рабочего менее производительным. Вместо человека как личности рассматривается только его основная функция – труд, измеряемый через затраты рабочего времени.

**В 50–70-е гг.** внедрение новой техники и технологии потребовали кардинальной *перестройки организации и управления трудом*: усложняется механизм трудовой мотивации с переориентацией его на творчество, повышение квалификации; создается система непрерывного профессионального образования; развивается социальное партнерство; повышается роль организационной культуры; пересматриваются принципы занятости с акцентом на гибкие и индивидуальные формы трудовой деятельности.

Человек начинает рассматриваться не просто как исполнитель трудовой функции, а как элемент организации, субъект трудовых отношений.

**В 80—90 гг.** работник считается не просто позицией в штатном расписании, а выступает в единстве трех взаимосвязанных компонентов: *трудовой функции, социальных отношений и личности*. Люди рассматриваются как ключевой ресурс, как социальная ценность, обосновывается целесообразность стратегического, инвестиционного подхода к формированию, использованию, развитию людей в организации подобно другим видам ресурсов.

Подлинную революцию в менеджменте вызвали идеи японской модели управления, основные черты которой заключаются в следующем:

1. Всестороннее внимание к работникам – наиважнейшая составляющая японской системы управления;
2. Пожизненный найм рабочих и служащих;
3. Персональное продвижение по принципу «старшинства»;
4. Система планомерной подготовки кадров через постоянное перемещение или смену видов деятельности;
5. Коллективные ценности и высокая трудовая мораль;
6. Групповой метод принятия решений;

7. Ориентация на качество;
8. Интенсивное общение;
9. Развитая система социальных льгот и услуг;
10. Система оплаты труда в зависимости от стажа.

При анализе *японской* системы управления часто подчеркивается, что главное – это *управление людьми*, тогда как в *американском* управлении – это *управление фондами*, которые должны обеспечивать доход от вложений. Исходя из этого, в США сформировалась прагматическая теория «человеческого капитала», в рамках которой признается, что человек – это один из ресурсов для достижения целей фирмы. Любые «вложения» в него (оплата труда, социальное обеспечение, повышение квалификации и т.п.) должны, в конечном счете, окупаться приращением прибыли. Японская система управления включает «корпоративную философию», «организационную культуру», которые сильно влияют на поведение людей в процессе труда. Такой подход создает предпосылки для более тесной идентификации личных интересов с интересами организации.

Известные американские ученые Т. Питерс и Р. Уотермен, критически осмысливая японский опыт, сформулировали следующие выводы, которые легли в основу новой концепции управления человеческими ресурсами:

1. Ориентация на действие, предрасположенность к свершениям и нововведениям;
2. Постоянное удовлетворение нужд потребителя, предвосхищение его желаний;
3. Поддержка самостоятельности и предприимчивости, поощрение энтузиастов;
4. Рассмотрение людей как главного источника повышения производительности труда и эффективности производства;
5. Связь с жизнью, ценностное руководство;
6. Приверженность к своему делу;
7. Простая организационная форма и скромный штат управляющих;
8. Свобода действий и жесткость одновременно, сосуществование централизации управления в том, что касается коренных ценностей и максимальной автономии рабочих групп.

Таким образом, основываясь на многолетнем опыте развития УЧР как науки, и принимая во внимание новые условия развития общества, основными маркерами которого являются глобализация экономики, обострение рыночной конкуренции, быстрые изменения и нововведения, технологии и информация как фактор развития общества, социальная ответственность бизнеса, а также гуманизация труда, главными особенностями современного менеджмента становятся:

- повышенное внимание к человеческому фактору;
- возрастание роли и статуса служб по управлению человеческими ресурсами, которые из традиционно периферийных преобразуются в стратегические подразделения, определяющие успех деятельности и конкурентоспособность организации в целом.