

ЭКОНОМИКА

Охлопкова Нюргуяна Алексеевна

студентка

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в данной работе авторы поднимают актуальную проблему эволюции подходов к управлению персоналом. Пройденная до нашего времени эволюция управления персоналом имеет большое значение для восприятия сущности современного менеджмента, понимания его задач, принципов и функций.

Ключевые слова: персонал, менеджмент, эволюция, управление.

Актуальность моей работы в том, что управления персоналом обусловлена возрастающей ролью человеческих ресурсов в деятельности организации как фактора, который деятельность любой организации, независимо от формы собственности и масштабов, на протяжении всего периода существования неразрывно связана с людьми, работающими в ней. В зависимости от размеров организации, отдельные ее сотрудники могут объединяться в структурные подразделения (секторы, отделы, отделения), чья работа является составной частью работы организации. От слаженности работы сотрудников, от продуктивности труда каждого, зависит напрямую результат работы компании.

В подтверждение этого Т.В. Зайцева и А.Т. Зуб, исследуя проблемы эффективности функционирования организации, отмечают, что «от человеческих ресурсов зависит слабость и мощь организации. Принимаемые сотрудниками на

любом рабочем месте профессиональные решения обуславливают эффективность осуществления производственных задач и формируют общую успешность и результативность деятельности организации. Поэтому важно контролировать, побуждать и помогать сотрудникам, чтобы, с одной стороны, создать все условия для наиболее полной реализации их профессионального багажа, с другой стороны – сформировать желание трудиться качественно и производительно».

В основе научного подхода к управлению лежала идея о целесообразности применения наблюдений, расчетов, замеров, логических связей и аналитических данных. Предполагалось, что с помощью этих процессов можно довести существующую систему управления персоналом до совершенной модели, которая в конечном итоге приведет к повышению производительности труда.

Зарождение административного направления предопределило переход к модернизации системы менеджмента организации в целом посредством разработки.

В эволюционной модели управления персоналом выделяется два подхода: рационалистический, характеризуемый высокой адаптационной способностью организации к конкурентной среде, что достигается гибкими формами контрактации персонала, интенсификацией труда высококвалифицированных работников и участием работников в распределении прибылей; неоплюралистический (гуманистический), при котором работники сами берут на себя ответственность за создание конкурентных преимуществ организации, а их вовлеченность в дела корпорации достигается за счет таких факторов, как эффективная организационная коммуникация, высокая мотивация и гибкое руководство.

Как отмечает Т.Ю. Базаров традиционный (рационалистический) подход в управлении человеческими ресурсами исходит из того, что если компания инвестирует в кадры (совершенствует технологии отбора персонала, систематически организует его обучение и реализует программы карьерного роста, хорошо платит и заботится о нем), то она в праве требовать от своих работников лояльности и ответственного отношения к работе.

С развитием математики, статистики, компьютерных технологий и информатизацией общества, актуализировался количественный подход к управлению персоналом. Его суть заключается в замене словесных суждений и описательных технологий символами, моделями и количественными значениями. Это обусловило разработку и широкое применение в практической деятельности сложных математических моделей, наиболее приближающихся к реальным условиям.

Наибольшее влияние на становление данного подхода сыграли теория вероятности и теория игр.

Несмотря на весьма внушительный вклад количественной школы в развитие сферы HR, ее значение многие специалисты приуменьшают, объясняя это тем, что менеджмент связан с коммуникациями между людьми. По их мнению, символы и математические модели – это всего лишь один из способов объяснить ту или иную ситуацию.

Таким образом, эволюция теории управления персоналом насчитывает не один десяток лет. За прошедшее столетие было открыто множество направлений, школ и подходов, рассматривающих менеджмент в диаметрально противоположных аспектах. Это позволило современным исследователям вычленить положительные моменты из каждого исторического периода развития HR-сферы и сформировать принципиально новый подход к управлению персоналу.

Список литературы

1. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом. – М., 2009. –19 с.
2. Базаров Т.Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации: автореф. дис. д-ра экон. наук / Т.Ю. Базаров. – М., 1999.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – 8-е изд. – М.: Академия, 2010. – 38 с.
4. Эволюция и развитие управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/evolyuciya-i-razvitie-upravleniya-personalom.htm>