

ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ЯК НАУКИ

Статтю присвячено питанню еволюції «менеджменту персоналу» як науки. Досліджено етапи розвитку наукової думки стосовно місця та ролі персоналу в організації. Узагальнено погляди зарубіжних та вітчизняних вчених та фахівців в сфері управління персоналу стосовно існуючих парадигм. Розглянуто ключові відмінності та ознаки кожної парадигми, а також визначено концепції та наукові школи, які їх характеризують. Графічно структуровано часову лінію розвитку «менеджменту персоналу» як науки.

Ключові слова: менеджмент, персонал, підприємство, управління персоналом, парадигма, концепція, теорія, наукова школа.

Постановка проблеми. Управління персоналом сьогодення являє собою не лише сукупність управлінських дій, спрямованих на взаємодію з працівника, розкриття та максимальне використання їх трудового потенціалу для досягнення цілей підприємства, а й певне мистецтво, пов'язане з необхідністю не лише діяти за прописними правилами, нормативними актами та положеннями, але й вміти імпровізувати, творчо підходити до розв'язку проблем, шукати нестандартні варіанти з урахуванням мінливих умов і динамічних змін зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. Однак такий підхід і розуміння управління персоналу існував не завжди і сформувався за рахунок еволюції поглядів на теорію та практику менеджменту в цілому та менеджменту персоналу зокрема протягом сторіччя.

Аналіз досліджень і публікацій. Сутність і завдання управління персоналом з погляду різних підходів, шкіл і концепцій розглядали у наукових працях такі закордонні та вітчизняні вчені, як: М. Армстронг, Г. Беккер, Т. Базаров, Л. Балабанова, В. Веснін, Т. Зайцева, А. Кібанов, Н. Корнеліус, Р. Майлз, Н. Маркова тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак не існує єдиного погляду на загальну послідовність та тенденцію розвитку управління персоналом.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз та узагальнення існуючих парадигм управління персоналу для визначення етапу його розвитку в Україні.

Виклад основного матеріалу. В першу чергу зазначимо, що управління персоналом як наука зі своїм категоріальним апаратом, теоріями, принципами, законами та закономірностями сформувалося зовсім недавно, на початку ХХ століття, коли постала гостра необхідність якісних змін в діяльності підприємств, пов'язаних з промисловою

революцією та розвитком науково-технічного прогресу. Значними стресс-факторами для цього стали світові політичні та економічні потрясіння (перша світова війна, економічна криза в США 1929 – 1933 років, розпад імперій тощо).

З іншого боку, не можна заперечувати існування певної практики та теорії управління людськими ресурсами в більш ранні періоди і навіть античні часи, адже потреба в максимальному використанні робочої сили була завжди, а відповідно, й існували різні підходи до впливу на людей в процесі трудової діяльності для досягнення певних цілей. Так, початком, зародженням управління персоналом можна вважати етап переходу від родового устрою до рабовласницького, ключовою ознакою якого була примусова праця та експлуатація.

Однак з розподілом праці, розвитком знарядь праці та потребою в більш складних операціях та якості виконуваної роботи, а відповідно, у більшій віддачі, даний підхід втратив свою актуальність і сенс існування. Це сприяло переходу до феодального устрою у III – V ст. н.е. Даному етапу також притаманний переважно неекономічний вплив на васала, а примус, побудований на становій нерівності.

Перевагою ж феодального устрою над рабовласницьким є те, що безпосередній виробник мав у власному розпорядженні землю, засоби виробництва тощо і був зацікавлений у результатах праці.

Наступним важливим кроком для майбутнього виокремлення «менеджменту персоналу» в самостійну науку стала поява та розвиток ринкової економіки, а з нею – етап розквіту промислового капіталізму (друга половина XVIII ст. – перша половина XIX ст.). Саме цей період, пов'язаний з накопиченням капіталів, розвитком промисловості сприяв формуванню потреби в кваліфікованих керівниках та талановитих працівниках. Однак, цей значний період часу «управління

персоналом» був невід'ємною частиною менеджменту в цілому, який, у свою чергу, певний час був невід'ємною складовою власності (капіталу), і не розглядався окремо як самостійна наука.

Отже, як відзначалося раніше, формування «управління персоналом» як науки почалося на рубежі XIX – XX ст. з індустріальною революцією, яка ознаменувала перехід від ручного, ремісничо-мануфактурного й доморобного до великого машинного фабрично-заводського виробництва [1].

Досягнення в сфері технологій сприяли зростанню продуктивності праці, яка потребувала залучення до виробництва все більшої кількості працівників. Не зважаючи на досить малу заробітну плату, яка не залежала від результатів діяльності, на даному етапі спостерігалось збільшення чисельності персоналу на одному підприємстві.

Н. Корнеліус у книзі «HR менеджмент» наводить такі дані: «наприклад, з 1838 по 1897 роки кількість персоналу на підприємствах Великобританії зросла в середньому з 137 до 191 особу, а в галузях промисловості, які першими пройшли процес індустріалізації, чисельність працівників, зайнятих на одному підприємстві, вже у 1833 році досягала 1000 осіб» [2, С. 8]. Отже, стала нагальною потреба ефективної координації та управління такою кількістю робітників.

Важливо, що еволюція «менеджменту персоналу» відбувається й до нашого часу та характеризується значними темпами розвитку, що підтверджується великою кількістю концепцій, напрямів, підходів, шкіл, а також наявністю, мінімум, двох парадигм, які змінили одна одну. Останнє важливе з погляду діалектики науки. Адже згідно з трактуванням видатного філософа наука Томаса Куна, парадигма являє собою «визнані всіма наукові досягнення, які протягом певного часу дають модель постановки проблем і їх розв'язків науковому співтовариству» [3].

Іншими словами, зміна парадигм свідчить про корінну зміну наукової думки, пов'язаної з неможливістю виконання існуючих завдань. Розглядаючи питання еволюції управління персоналом як науки, доволі складно визначити реальну кількість парадигм, які супроводжували цей розвиток. Причина цього – відсутність єдиного погляду вчених на трактування сутності даного поняття, ототожнення його в наукових працях з концепцією, доктриною, школою та підходом, а також стопроцентної підтримки теорії «наукових революцій» та концепції «нормальної науки» Т. Куна.

Наприклад, згідно з позицією Т. Базарова, спираючись на досвід країн Западу,

виокремлюють 2 парадигми менеджменту в цілому та управління персоналом, зокрема:

парадигма наукового управління, або наукової організації праці;

парадигма людських відносин [4].

Однак це стосується періоду між першою та другою світовими війнами. Друга половина XX ст., відповідно до думки даного вченого, характеризується «парадигмальною спрямованістю «тектонічних» зсувів у домінуючих концептуальних схемах управлінської думки» [4].

Подібної думки дотримується Ю. Красовський, згідно з якою «перша парадигма виникла як відповідь на запитання: наскільки базова раціоналістична концепція сприяє психологічній віддачі працівників в їх праці? На більш пізніх етапах розвитку управлінських відносин... виникла друга парадигма: наскільки психологічна віддача працівників в їх трудовій діяльності потребує відповідного організаційного підкріплення?» Так, на думку вченого, виникло «два підходи в управлінні персоналом: раціоналістичний та поведінковий. В першій парадигмі акцент робиться на управлінні організацією так, щоб вона (організація) могла давати максимальний ефект від трудової діяльності (концепція Ф. Телора, А. Файоля, У. Ньюмана). Друга парадигма управління персоналом враховує біхевіористський підхід в трудовій діяльності, врахування індивідуальних здібностей працівника» [5].

У книзі, одним із авторів якої є той же Т. Базаров, за редакцією Є. Клімова описано існування 4 парадигм в кадровому менеджменті в XX ст.:

1) парадигма наукової організації праці – фокус на організацію виробничих систем, через що людський потенціал розглядався як ресурс;

2) парадигма людських відносин – акцент на комунікації всередині колективу, формування сприятливого соціально-психологічного клімату, через що «людський потенціал розглядався як цілісна система, яка принципово не зводиться до суми потенціалів окремих співробітників» [6];

3) парадигма контрактації індивідуальної відповідальності – увага саме на індивідуальні властивості та здібності окремого працівника, що обумовлено потребою у підвищенні вимог до професійності діяльності, рівня відповідальності;

4) парадигма командного менеджменту – фокус на раціональному поєднанні індивідуальних якостей працівників із вмінням ефективно працювати в команді над нестандартними завданнями [6].

Аналогічний погляд на еволюцію управління персоналом та зміну парадигм має ще один російський учений В. Веснін, який у своїх працях визначає також 4 парадигми:

управління кадрами (трудовими ресурсами) (кінець XIX ст. – 20-ті рр. XX ст.);

управління персоналом (починаючи з 20 – 30-х рр. XX ст.);

управління людськими ресурсами (починаючи з 50-х рр. XX ст.);

управління людиною в соціально-культурному контексті (починаючи з 60-х рр. XX ст.) [7].

Ряд учених (М. Армстронг, Т. Базаров, Л. Балабанова, Л. Євєнко, А. Єгоршин, Н. Маркова) розглядають наведені парадигми як концепції, які мали місце у XX ст., і відносять їх до одного з таких підходів (парадигм):

1) економічний. Характеризується орієнтацією на технічну підготовку працівників, алгоритмізацію виробничих та управлінських процесів. Замість людини у виробництві розглядається лише його функція – праця, яка вимірюється через витрати робочого часу. Ключовою функцією є організація та оплата праці. Дана парадигма покладається на нестратегічне управління, коли внутрішньо організаційні чинники цінуються вище за чинники зовнішнього ринкового середовища [8]. В рамках даного підходу склалася концепція управління трудовими ресурсами (labour resources use), основними принципами якої, згідно з Т. Базаровим, є: наявність управлінської вертикалі, єдність керівництва, достатній обсяг контролю, баланс між владою та відповідальністю, забезпечення дисципліни, підпорядкування індивідуальних інтересів спільній справі, забезпечення рівності на кожному рівні організації [4];

2) органічний. Підхід, який визначає, що в умовах збільшення розмірів підприємств, ускладнення технологічних та управлінських процесів, а відповідно необхідності розробки організаційних структур, делегування повноважень роль працівника обумовлюється його посадою. Дана парадигма характеризується розширенням складових менеджменту персоналу (підбір та відбір персоналу, його розвиток за рахунок планування кар'єри та підвищення кваліфікації, оцінювання працівників тощо). В її межах послідовно розвинулися концепція управління персоналом (personnel management) і управління людськими ресурсами (human resource management, HRM). Однак і між цими двома концепціями є ряд відмінностей, які аналізуються багатьма вченими та фахівцями з менеджменту персоналу. Так, наприклад, згідно з дослідженнями міжнародної професійної організації для фахівців в сфері HR Chartered Institute of Personnel Development (CIPD), можна виокремити такі відмінності:

природа відносин – концепція «управління персоналом» базується на плюралістичному підході (акцент робиться більше на

індивідуалістичності, де особисті інтереси переважають колективний інтерес), тоді як «управління людськими ресурсами» будується на унітарному (на основі спільного бачення між керівництвом і персоналом формується корпоративне бачення і місія, які пов'язані з бізнес-цілями і виконанням взаємних інтересів, де потреби організації задовольняються співробітниками і навпаки);

роль лідерства (керівництва) та менеджменту. Управління персоналом наголошує більше на стилі керівництва (лідерства), який є транзакційним (зорієнтованим на слідування нормативним документам). Цей стиль керівництва бачить лідера як зорієнтовану на завдання людину, що приділяє більше уваги процедурам, яких необхідно дотримуватися, покарання за невиконання та недотримання норм і правил, а також ставить цифри і досягнення вище за людський чинник (особисті зв'язки, міжособистісні відносини, довіра, розуміння, терпимість тощо). Тоді як концепція «управління людськими ресурсами» формує гнучкого та адаптивного керівника (лідера), який заохочує бізнес-цілі, які повинні бути розділені між обома: співробітниками і керівництвом, а також є більш людино-зорієнтованим. Важливість правил, процедур і регламентів відходить на другий план та замінюється на спільне бачення та місію, корпоративну культуру та довіру і гнучкість, інтеграцію HR потреб до бізнес-інтересів;

трудова угода (договір). В концепції управління персоналом трудовий договір зі співробітником чітко прописаний і співробітники повинні строго дотримуватися узгодженого документа. Він не передбачає змін і модифікацій, а також компромісів, які б передбачали інші правила, нормативні документи, завдання й обов'язки. HR менеджмент, з іншого боку, не фокусується на разовому довічному контракті, де робочий час та інші умови зайнятості вважаються менш жорсткими. В даному випадку такий підхід виходить за рамки «стандартного» контракту (трудового договору), який укладається між підприємством та працівником. Новий «гнучкий підхід» заохочує проацівників вибирати різні способи збереження внеску своїх навичок, знань та вмінь в успішну діяльність підприємства.

Концепція «управління людськими ресурсами» передбачає гнучкий графік роботи, використання віддаленого робочого місця (можливість працювати з дому), створення системи «відкритого контракту», який в даний час практикується лише в деяких транснаціональних компаніях (наприклад, Siemens, GEC).

Система оплати праці та розподіл обов'язків. Політика оплати праці в концепції «управління персоналом» заснована на стимулюванні лише

тих навичок і знань, які необхідні тільки для виконання перспективної роботи. А вартість праці базується на здатності виконувати завдання та обов'язки тільки відповідно до вимог трудового договору. Вона не заохочує додаткових стимулів, які мають бути оплачені. Причиною цього є також те, що розподіл обов'язків має функціональний характер, де функції більш відділозорієнтовані, тобто закріплені за конкретним функціональним відділом.

HR-менеджмент, навпаки, рекомендує підприємствам дивитися за межі оплати за функціональними обов'язками. В даній концепції оплата праці призначена для заохочення безперервної продуктивності та якості праці, що пов'язано з активізацією таких стимулів, як: акціонерна схема участі в прибутку (розподіл акцій, які дозволяють отримувати додатковий прибуток у вигляді дивідендів), індивідуальний план стимулювання тощо. Розподіл обов'язків не функціональний, а будується за принципами колективної праці та циклічності. Концепція «управління людськими ресурсами» використовує інший підхід до конструкції робочих місць, який передбачає ротацію та горизонтальне розширення завдань, їх укрупнення, яке заохочує конкретного працівника взяти на себе більше коло завдань з метою підвищення цінності праці (вкладу) та використовувати додаткові стимули і пільги [9].

Враховуючи зазначене вище, можна зробити висновок, що концепція «управління людськими ресурсами» еволюційно більш прогресивна, яка, згідно з точкою зору визнаного вченого М. Армстронга: задовольняє потребу в стратегічному підході до управління людськими ресурсами; застосовує всебічний та логічно послідовний підхід до забезпечення взаємного підтримки теоретичних методик і практик трудової зайнятості; підкреслює важливість досягнення прихильності місії та цінностям підприємства; розглядає працівників як актив, людський капітал, джерело конкурентних переваг; використовує унітарний, а не плюралістичний підхід, який передбачає, що працівник поділяє інтереси роботодавця [10, С. 20 – 21]. Отже, органічний підхід кардинально відрізняється від економічного, розглядаючи систему управління персоналом як відкриту динамічну й адаптивну, в якій інтереси групи

тотожні інтересам одного, а працівники є цінним активом підприємства.

3) гуманістичний. Дана парадигма будується на розумінні підприємства як людиноцентрованої системи, де працівник є ключовою фігурою, навколо якої здійснюється діяльність. У зв'язку з цим в рамках цієї парадигми виокремлюють концепцію «управління людиною», в якій головним чинником, який впливає на трудові відносини, діяльність працівника, є організаційна культура підприємства, яка враховує не лише бізнес-цілі підприємства, але й інтереси працівників, їх ціннісні орієнтири та індивідуальні цілі. Важливо, що компанія не просто використовує мотиви власного персоналу для виконання власних завдань, але й безпосередньо через організаційну культуру формує їх в довгостроковій перспективі. Даний підхід є відображенням японської моделі менеджменту персоналу, яка довела свою ефективність, вивішивши Японію на рівень економічно розвинених країн з високим рівнем життя.

У працях українських науковців Н. Гавкалової та Н. Маркової, окрім наведених парадигм, додано ще одну – соціально-економічну [11], в рамках якої сформувався концепція під назвою «ефективність менеджменту персоналу» [12]. Сутність даного етапу розвитку менеджменту персоналу полягає в орієнтації на знання працівників, формування та використання інтелектуального капіталу для досягнення цілей підприємства. Підтвердженням даної думки є поява в другій половині ХХ століття теорії людського капіталу, розробленої американськими вченими Т. Шульцем [13] і Г. Беккером [14], за яку вони отримали Нобелівську премію з економіки в 1979 та 1992 рр. відповідно. Також внесок у розвиток цієї наукової думки зробив ще один нобелівський лауреат, українець за походженням С. Кузнець.

Подібну позицію щодо існування п'яти вагомих етапів розвитку «менеджменту персоналу» підтримує Р. Майлз, який запропоновано 5 етапів: 1) традиційна мікроекономіка; 2) економічна теорія наукового управління ресурсами (Ф. Тейлор, А. Файоль); 3) школа людських відносин (Е. Мейо, М. Фоллет, Ч. Бернанд); 4) соціально-технічна школа (Е. Вудворт); 5) школа організаційного розвитку (Р. Майлз) [15].

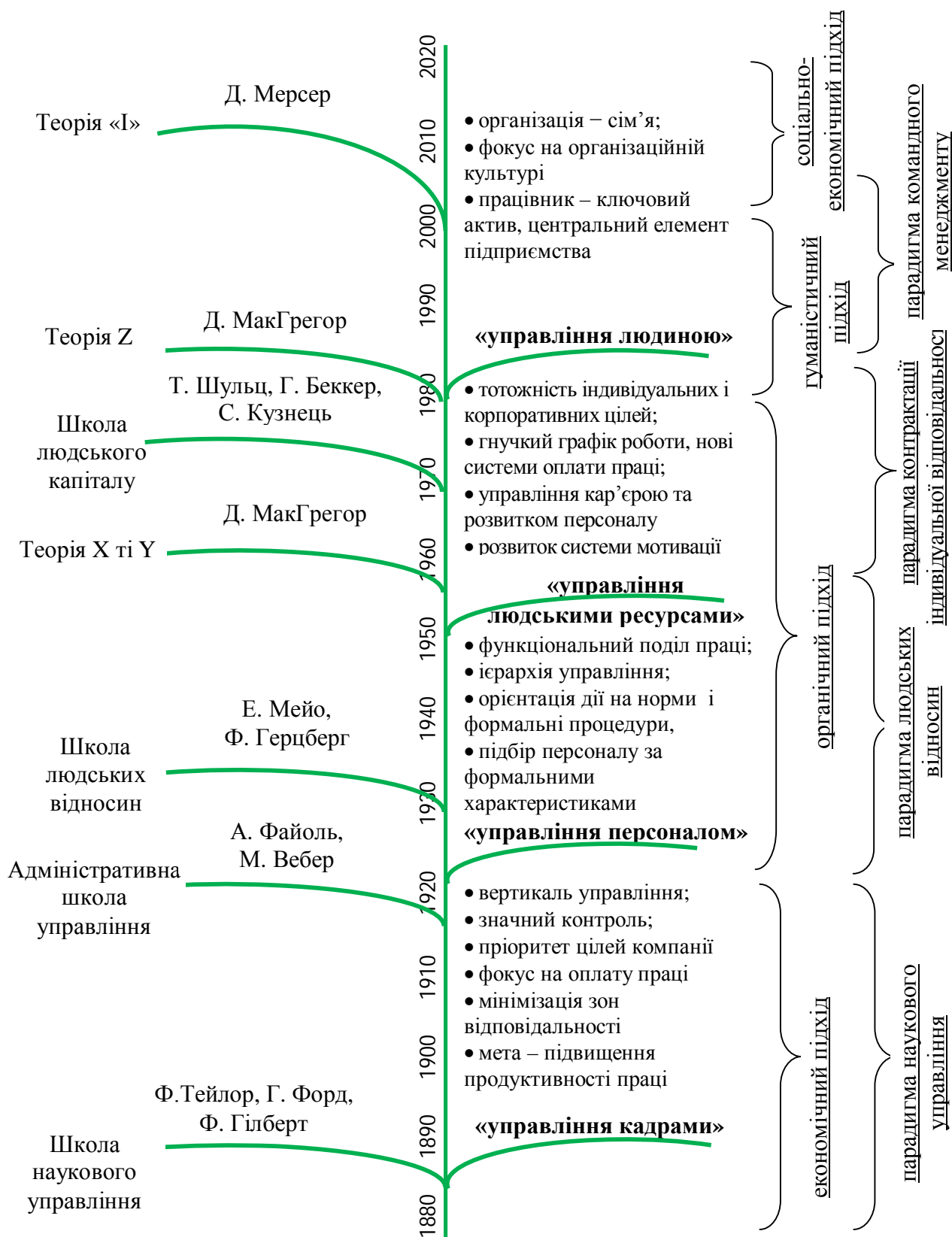


Рис. 1. Еволюція «менеджменту персоналу» як науки

Враховуючи зазначене вище, на рис. 1 подано графічне відображення еволюції «менеджменту персоналу» як науки з урахуванням парадигм і концепцій.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Незважаючи на незначний

проміжок часу (півтора століття), відбулося формування та стрімкий розвиток «менеджменту персоналу» як науки, яка вивела на новий рівень використання найбільш цінного активу будь-якого підприємства, організації або установи сьогодення – людини з набором властивих лише

їй ділових, професійних та особистісних якостей, які дозволяють суб'єктам господарювання здійснювати ефективну діяльність.

Подальшого дослідження потребує питання аналізу домінуючої концепції управління

персоналом в Україні та можливих напрямів її удосконалення з урахуванням національних особливостей.

Список літератури

1. Сайт Wikipedia. Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org>.
2. Корнелиус Н. HR менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус / Пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.
3. Kuhn T.S. The Structure of Scientific Revolutions / T.S. Kuhn. – Chicago : The University of Chicago Press, 1962. – 210 p.
4. Управление персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
5. Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Ю. Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 488 с.
6. Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебное пособие для сотрудников кадровых служб / Под ред. Климова Е.А. – М. : РПО, 1999. – 183 с.
7. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах / В. Р. Веснин. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 96 с.
8. Евенко Л. И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами / Л. И. Евенко // Бизнес-образование. Вып. 1, 1996. – С. 22 – 29.
9. Сайт CIPD hartered Institute of Personnel Development. Режим доступу : <http://www.cipd.co.uk>.
10. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. 8-е издание / Пер. с англ. под ред.. С. К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2005. – 832 с.
11. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективного менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.
12. Маркова Н. С. Развитие персонала / Н. С. Маркова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 256 с.
13. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. — N.Y., 1968, vol. 6.
14. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.
15. Miles R. E. Theories of Management: Implications for Organizational Behavior and Development. – New York: McGraw Hill, 1975. – 252 p.

Аннотация

Галина Назарова, Вячеслав Липтев

ЭВОЛЮЦИЯ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА КАК НАУКИ

Статья посвящена вопросу эволюции «менеджмента персонала» как науки. В публикации исследованы этапы развития научной мысли относительно места и роли персонала в организации. Обобщены взгляды зарубежных и отечественных ученых и специалистов в сфере управления персоналом относительно существующих парадигм. Рассмотрены ключевые отличия и признаки каждой парадигмы, а также определены концепции и научные школы, которые их характеризуют. Графически структурирована временная линия развития «менеджмента персонала» как науки.

Ключевые слова: менеджмент, персонал, предприятие, управление персоналом, парадигма, концепция, теория, научная школа.

Summary

Halyna Nazarova, Viacheslav Laptiev

EVOLUTION OF PERSONNEL MANAGEMENT DEVELOPMENT AS A SCIENCE

The article focuses on the evolution of "personnel management" as a science. In this research stages of scientific thought development due to the place and role of personnel in the organization are investigated. Views of foreign and domestic scientists and experts in the personnel management sphere about existing paradigms are summarized. Main differences and features of each paradigm are considered and concepts and scientific schools that characterize them are identified. A timeline of "personnel management" development as a science is graphically structured.

Keywords: management, personnel, service, personnel management, paradigm, concept, theory, scientific school.