

**ПРЕДМЕТ, МЕТОДОЛОГИЯ, ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ НАУКИ «УПРАВЛЕНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

**The subject, the methodology, the conceptual apparatus of science, «human resource
management»**

Е. В. Зарубина, доцент кафедры управления и права Уральского ГАУ
(Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, 42)

Аннотация

В статье автор утверждает, что знания, умения и навыки в области управления человеческими ресурсами необходимы для менеджеров и руководителей всех уровней, которые хотят быть профессионалами и стремятся к профессиональному и личностному росту.

Ключевые слова: ресурсы, профессионализм, управление.

Summary

The author argues that the knowledge in the field of human resource management skills needed for managers and leaders at all levels who want to be professionals and seek professional and personal growth.

Keywords: resources, professionalism, management.

Управление человеческими ресурсами – это молодая наука, которая изучает практику стратегического управления человеческими ресурсами в зарубежных и отечественных организациях.

В практике кадрового менеджмента управление человеческими ресурсами как его современный вариант еще только складывается с конца XX - начала XXI веков, поэтому статус науки «Управление человеческими ресурсами» в настоящее время не определен [1]. Многие специалисты по управлению персоналом не выделяют управление человеческими ресурсами в качестве самостоятельной науки (и учебной дисциплины). В. Р. Вестнин, Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев, С. В. Шекшня и др. отождествляют понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» и соответственно считают управление персоналом и управление человеческими ресурсами одной и той же наукой и учебной дисциплиной.

В то же время, управление человеческими ресурсами, как всякая другая наука, имеет свой предмет, методологию научного познания, цели и понятийный аппарат (язык науки), что доказывает ее самостоятельный статус науки.

Приведем некоторые точки зрения на предмет управления человеческими ресурсами как формирующейся науки и учебной дисциплины:

1. Предмет управления человеческими ресурсами – изучение того, как «профессиональные знания, творческие, предпринимательские способности работников обеспечивают экономическую эффективность и конкурентные преимущества организации в рыночной среде» [2]. Такое понимание предмета управления человеческими ресурсами И. К. Макаровой оставляет в стороне стратегию и систему управления персоналом организации.

2. Предмет управления человеческими ресурсами – формы и способы «использования человеческого потенциала компании таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду, а работники – максимально возможное материальное и

психологическое удовлетворение от своего труда» [3]. Здесь определяется, скорее, цель и смысл управления человеческими ресурсами, чем предмет этой науки.

3. Предмет управления человеческими ресурсами - «система разработки и реализации решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации» [4]. Это определение является слишком узким, так как в нем не отражено отношение к сотрудникам организации как ее ценнейшему ресурсу, что, собственно, составляет философию управления человеческими ресурсами.

С учетом того, что управление человеческими ресурсами – это современный этап и подход в развитии кадрового менеджмента, а также рассмотренных выше наработок в этой области, дадим свое определение предмета этой молодой науки. Предмет управления человеческими ресурсами – это система регулирования социально-трудовых отношений в организации таким образом, чтобы человеческий потенциал организации максимально способствовал достижению целей, повышению конкурентоспособности и эффективности организации.

«Человеческий потенциал»

Сегодня в понятие «человеческий потенциал» все чаще включают не только интеллектуальный уровень и образование сотрудников организации, но и его способности, таланты, степень трудовой мотивации, уровень личной и профессиональной культуры, коммуникативную компетентность, психофизиологические особенности, важные для выполнения трудовой деятельности. Все эти характеристики отражены в относительно новом понятии – компетентность сотрудников организации.

Наука управления человеческими ресурсами появилась в середине 80-х годов XX века на фоне активности авторов в области популяризации управленческих идей и новым витком в развитии экономики, связанным с убаыстряющимся НТП. Короткая история науки «Управление человеческими ресурсами» представлена в трех основных моделях человеческих ресурсов, сложившихся в англо-американской школе управления персоналом: модель Мичиганской школы, модель Гарвардской школы и

Мичиганская школа. Основоположником науки «Управление человеческими ресурсами» был американский экономист и менеджер С. Фомбрун и его коллеги в середине 80-ых годов прошлого века. С. Фомбрун утверждал, что эффективное функционирование компании опирается на три ключевые момента:

1. Миссия и стратегия.
2. Организационная структура.
3. Управление человеческими ресурсами.

Фомбрун и его коллеги подчеркивали, что управление системами человеческих ресурсов и организационными структурами должно быть связано с бизнес-стратегией. По определению Фомбруна, стратегия с одной стороны является процессом, в ходе которого формулируется миссия компании и определяются ее цели, а с другой - процессом, посредством которого компания использует свои ресурсы для выполнения поставленных целей. Вывод, который был сделан - необходимо соответствие корпоративной стратегии и функциональной стратегии управления персоналом в современной организации.

Гарвардская школа. Другими отцами-основателями науки управления человеческими ресурсами в 80 годах XX века были представители гарвардской школы - М. Биер и др.

Представители гарвардской школы первыми подчеркнули, что основная роль в управлении человеческими ресурсами принадлежит менеджерам среднего звена.

Представители Гарвардской школы считали, что управление человеческими ресурсами обладает двумя характерными особенностями:

- 1) большая часть ответственности за обеспечение конкурентноспособной стратегии и политики в отношении персонала лежит на руководителях среднего звена;
- 2) работники должны вырабатывать правила, которые направляют развитие деятельности персонала и применяются таким образом, чтобы взаимно усилить оба уровня.

По мнению исследователей из Гарварда, эффективность результатов управления человеческими ресурсами следует оценивать по четырем направлениям: корпоративная преданность, компетентность, командная согласованность, корпоративная эффективность с точки зрения затрат (англ. 4C: commitment, competence, congruency, cost-effectiveness).

Значение гарвардской школы УЧР заключается в том, что она оказала значительное влияние на теорию и практику УЧР, в частности на то положение, что УЧР – это дело руководителей в целом, а не частная функция отдела персонала.

Модель приверженности. Р. Уолтон расширил концепцию Гарвардской школы, подчеркнув важность приверженности и взаимного доверия сотрудников и руководителей организации следующими положениями:

А). Новая модель управления человеческими ресурсами составлена из правил, которые устанавливают взаимность отношений – общие цели, взаимное влияние, взаимоуважение, взаимное вознаграждение, ответственность друг перед другом.

Б). Политика взаимности ведет к приверженности, что, в свою очередь, дает как более высокие экономические показатели деятельности, так и лучшее развитие персонала.

Управление человеческими ресурсами – это комплексная междисциплинарная наука. Она представляет собой «современную модификацию управления персоналом с точки зрения развития компетентности сотрудников организации для повышения конкурентноспособности и эффективности организации» [5]. Поэтому управление человеческими ресурсами является «дочерней» наукой по отношению к менеджменту и управлению персоналом. Управление человеческими ресурсами формируется на основе наработок в экономике труда, социологии труда и психологии труда. Более отдаленные методологические связи просматриваются у управления человеческими ресурсами с историей и социальной философией.

В управлении человеческими ресурсами, как и в любой другой науке, используется три группы научных методов познания:

1. Всеобщие научные методы: сегодня это системный подход.
2. Общенаучные методы познания: анализ и синтез, индукция и дедукция, обобщение, абстрагирование, моделирование, классификация и др.
3. Частнонаучные методы познания:
 - социологические (наблюдение, анализ документов, разные формы социологических исследований, социометрия);
 - социально-психологические (наблюдение, опрос, групповая оценка личности, социометрия, тесты, эксперимент, методы моделирования; методы управленческо-воспитательного воздействия);
 - методы управления персоналом, которые подразделяются на административные (утверждение административных норм и нормативов в организации, правовое регулирование, набор, отбор и расстановка персонала, установление административных санкций и поощрений и др.), экономические (технико-экономический анализ, технико-экономическое планирование, экономическое стимулирование, финансирование, оплата

труда, ценообразование и др.) и социально-психологические методы (социально-психологическое планирование, участие работников в управлении, моральная мотивация и стимулирование, формирование коллективов, командообразование, создание благоприятного социально-психологического климата и др.).

Подчеркнем, что частно-научной методологией управления человеческими ресурсами как науки и учебной дисциплины являются идеи ситуационного и системного подходов в теории управления, применение идей П. Друкера, Мескона, Альберта, Хедоури к проблемам кадрового менеджмента в современной организации.

Понятийный аппарат, используемый в управлении человеческими ресурсами как науки и учебной дисциплины – это понятийный аппарат науки «Управление персоналом». Блоки управления персоналом – это

формирование персонала организации (кадровая политика и стратегия управления персоналом организации, маркетинг персонала, набор и отбор персонала, профессиональная адаптация новых работников); **использование и сохранение персонала** (проектирование рабочих мест, ведение учета и статистики персонала, управление рабочим временем, оценка сотрудников организации, аттестация, разработка систем оплаты и стимулирование труда, нормирование и тарификация трудового процесса) и **развитие персонала** (профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовка, ротация, планирование карьеры, управление кадровым резервом, социальное развитие персонала).

Вместе с тем, управление человеческими ресурсами как молодая наука и учебная дисциплина придает понятийному аппарату управления персоналом человеческое измерение и постепенно формирует ряд новых понятий, таких как «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», «компетенции человеческих ресурсов», «социально-психологический климат в организации», «команда» и ряд других.

Отметим в заключение статьи, что управление человеческими ресурсами – это не только наука, но и формирующаяся учебная дисциплина, преподавание которой в настоящее время вводится в отечественных высших учебных заведениях для обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Производственный менеджмент», «Антикризисный менеджмент» и ряду других.

Основной целью изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является освоение будущими менеджерами современных научных знаний и эффективных технологий в области кадрового менеджмента, формирование конкретных навыков и умений в работе с человеческим потенциалом современных организаций. Основной профессиональной компетенцией современных руководителей в области управления человеческими ресурсами является развитие потенциала сотрудников в соответствии с целями предприятия, а также его эффективное использование. При этом должны быть максимально соблюдены интересы каждого сотрудника за счет установления отношения конструктивного сотрудничества между членами коллектива и руководством.

Таким образом, знания, умения и навыки в области управления человеческими ресурсами сегодня необходимы для тех менеджеров и руководителей всех уровней, которые хотят быть профессионалами и стремятся к профессиональному и личностному росту.

Библиографический список

1. Зарубина Е. В. Практика управления человеческими ресурсами в современных

российских организациях // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. Сборник материалов XXX Международной научно-практической конференции 26 октября 2016 г. - Новосибирск: Центр развития научного сотрудничества, 2016.

2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента // И. К. Макарова. - М.: Дело, 2007.

3. Соколова М. И., Дементьева А. Г. Управление человеческими ресурсами / М. И. Соколова, А. Г. Дементьева. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.

4. Шаховская Л. С., Морозова И. А., Гущина Е. Г., Пескова О. С. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. С. Шаховская, И. А. Морозова, Е. Г. Гущина, О. С. Пескова. - М.: Кнорус, 2017.

5. Зарубина Е. В. Управление человеческими ресурсами как наука // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. Сборник материалов XLIV Международной научно-практической конференции 31 октября 2016 г. – Новосибирск: Центр развития научного сотрудничества, 2016.