

# ГЕНЕЗА КОНЦЕПЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Н. А. ГЕБЕР

(Харківський державний університет харчування та торгівлі)

**Анотація.** Проаналізовано загальні тенденції змін парадигм і концепцій управління людськими ресурсами. Визначено об'єктивні умови зміни ролі та значення людини у виробничому процесі. Розглянуто еволюційний розвиток основних концепцій технократичної та гуманістичної парадигм у сфері управління кадрами.

**Ключові слова:** генеза, концепція, парадигма, управління персоналом, підприємство, продуктивність праці, людські ресурси.

Зміни економічного та політичного середовища країни надають широкі можливості й водночас становлять серйозні загрози для кожної особистості, сталості її існування, вносять невизначеність у життя майже кожної людини. Управління кадровим потенціалом у такій ситуації, набуває особливого значення, оскільки дає змогу реалізувати, узагальнити цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, враховувати фактор особистості в ході побудови системи управління кадрами фірми.

Еволюційному розвитку управління людськими ресурсами приділяють увагу сучасні як зарубіжні, так і вітчизняні вчені-економісти: І. Ансофф, В. Антропов, Д. Богиня, В. Веснін, Б. Генкін, А. Колот, Е. Лібанова, В. Лук'янихін, В. Павлова, А. Поршнева, З. Рум'янцева, М. Саломатін, М. Сорочіна, С. Шекшня та ін. Науковці визначили причини виникнення різних концепцій управління людськими ресурсами та основні напрями еволюційного розвитку кадрового менеджменту. Також виникає необхідність систематизації основних положень і поглядів учених, які є прихильниками технократичної та гуманістичної парадигм у сфері управління кадрами. Головна мета статті полягає у систематизації поглядів провідних учених різних напрямів щодо еволюційного розвитку концепцій управління персоналом підприємства.

Розвиток менеджменту здійснюється еволюційно, шляхом виникнення наукових шкіл

і їх взаємодії (рис. 1). Управління персоналом у ХХ ст. називають століттям організацій, у яких відбувається, з одного боку, знеособлення людини, а з іншого – еволюція нових якостей особистості. Головним критерієм оцінки розвитку кадрового менеджменту є людина, яку в економічній літературі розглядають як суб'єкт, що творить економічний розвиток. Доцільно, на наш погляд, дослідити генезу концепцій управління персоналом у контексті еволюційного розвитку людського фактора та продуктивності праці.

Вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу здійснили класики політичної економії А. Сміт і К. Маркс. Саме у трудовій теорії вартості А. Сміт досліджує людину як предмет свого дослідження, стверджуючи, що вартість товару створюється працею робітників, які їх виробляють. Учений зауважує, що загальний розвиток людини та її розумові здібності складаються відповідно до їх звичайних занять. Тому підвищення продуктивності праці здійснюється за рахунок обмеження функціональної життєдіяльності часткового робітника.

До теоретичної спадщини англійських класиків приєднується вчення К. Маркс, який, користуючись надбаннями своїх попередників, визначає майже всі чинники формування цінності робочої сили (освіта, досвід, рівень життя, історичний і моральний елементи тощо).

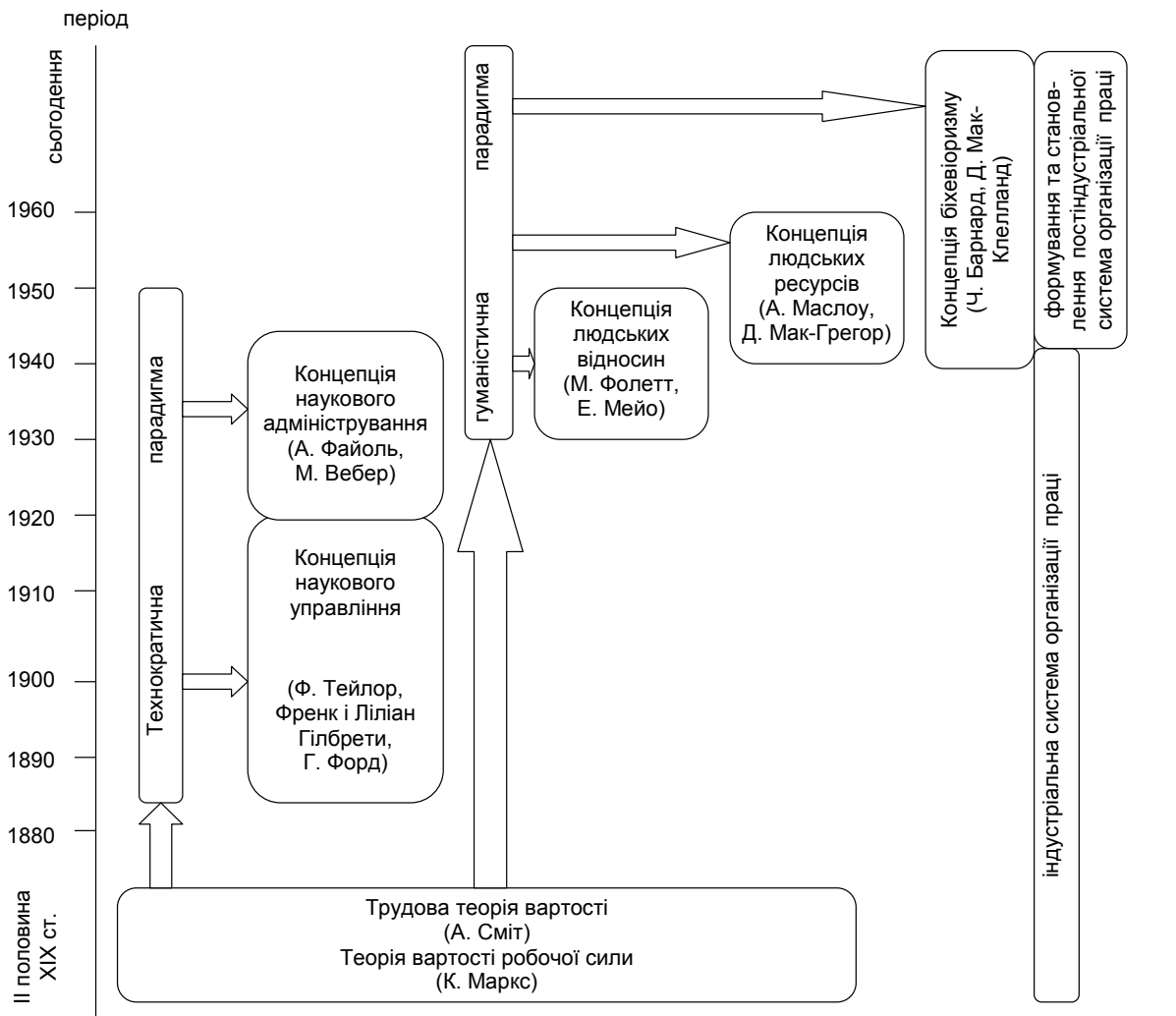


Рис. 1. Еволюція розвитку концепцій управління персоналом підприємства

З початком промислової революції у другій половині XVIII ст., що заклала основи індустріального суспільства, розвиваються людські відносини у колективах. Зародження капіталізму змінює роль людини, оскільки вона набуває юридичної свободи, розвитку творчого потенціалу відповідно до вимог капіталу. Цей період визначають як ранній технократизм, за якого робітник стає додатком машини, людина розвивається односторонньо, її функції є неповними, частковими і обмеженими.

Розвиток технічної основи виробництва спричиняє відповідні зміни у характері праці. Прагнення отримати максимальний прибуток спонукає підприємців наймати кваліфікованих і більш технічно освічених працівників. Завдяки своїм індивідуальним, специфічним

властивостям та ініціативності людина впливає на продуктивність праці й ефективність виробництва.

Методологічною основою прикладних розробок у сфері управління працею є економіко-технократичні схеми. Ці ідеї втілюються в концепціях: «наукового управління», яка тісно пов'язана з працями Ф. Тейлора [7], Френка і Ліліан Гілбретов [6], Г. Форда [10]; «науки адміністрування», засновником якої є А. Файоль [9]; «ідеальної бюрократії» представником якої виступає М. Вебер [3].

Технократична управлінська парадигма, що визначає формування соціальних інститутів з позиції «homo economicus» та економічного детермінізму, виходить із підпорядкованості трудових ресурсів по відношенню до

інших видів ресурсів організації. Працівник як складовий елемент технологічного процесу є вихідним положенням теорії засновників школи «наукового управління» [7], основним напрямком пошуку якої було вдосконалення виробничого процесу шляхом аналізу трудових операцій, спрямованого на збільшення продуктивності праці.

Практично одночасно з розвитком концепції «наукового управління» виникає концепція «наукового адміністрування» [9]. Її поява пов'язана з розвитком теорії бюрократичної організації [3], відповідно до якої працівника розглядають через свою формальну роль на підприємстві. У концепції А. Файоля були сформульовані основні підходи до побудови організаційної структури підприємства, яка отримала назву лінійно-функціональної, а також загальні принципи управління. Яскравим представником адміністративної школи управління також є німецький учений М. Вебер, що розробив нормативну модель раціональної бюрократії, яка містить принципові положення: чіткий поділ праці; ієрархічність управління; наявність формальних правил і норм; дух нормальної знеособленості; здійснення наймання на роботу відповідно до кваліфікаційних вимог цієї посади [6, с. 113].

Загалом, етап формування розглянутих вище шкіл можна кваліфікувати як пасивне управління персоналом [2, с. 22–23]. Механізоване виробництво перших двох третин ХХ ст., яке ґрунтується на суспільному поділі праці, закріплює людину за певною трудовою операцією та обмежує її розвиток. Управління працівником як знеособленою посадовою особою розглядається як один із найважливіших важелів забезпечення впорядкованості функціонування усієї системи управління організацією. Однак із розвитком автоматизації виробництва еволюціонують і управлінські функції, які вимагають від робочої сили значних знань, досвіду, відповідальності, домінування в праці розумових і раціональних компонентів. Людський чинник стає провідним елементом продуктивних сил, який розвивається за своїми закономірностями та відповідно до ступеня розвитку здійснює вплив на результативність

виробництва, збагачуючи знаннями процес управління людськими ресурсами.

Переоцінці ролі та значенню людини у виробничому процесі сприяє ряд об'єктивних умов: під впливом науково-технічної революції розгортається всебічна автоматизація виробництва, що потребує значних технічних знань працівників, умінь приймати рішення та відповідально ставитися до результатів своєї діяльності; набуває чинності закон зміни праці, що вдосконалює робочу силу та сприяє поширенню наскрізних професій, в зв'язку з цим працівник стає різнобічним і здатним суміщати виконання спеціалізованих робіт; поступове виконання працівником функцій управління, контролю, регулювання складним обладнанням і технологічними процесами; виокремлення управлінської діяльності (менеджменту) в самостійний об'єкт дослідження; актуалізація соціального чинника виробництва (нові мотиви праці, участь працівників у розвитку фірми, забезпечення суспільно визначено справедливості); зростання частки та абсолютної кількості працівників у сфері послуг, особливо в п'ятирічному секторі, що містить управлінські, ділові, професійні та особисті послуги.

На межі 20–30-х рр. зароджується і розвивається поведінкова (гуманістична) парадигма управління персоналом, що базуються на досягненнях соціології та психології в царині господарської поведінки особистості. Перші дослідники закладають основу гуманізації праці, впроваджують механізми управління, які поступово перетворюють роль людини в системі функціонування організації. Одним із найважливіших положень цієї школи є концепція «партиципаційної (партиципаторної) системи» управління (від англ. «participation» – участь), яка змінює «класичний» напрям «авторитарної системи» контролю та керівництва й направлена на формування та здійснення вертикального управління, в якому можуть брати участь і працівники.

У цей час у науковій сфері набула розвитку концепція «управління людськими ресурсами». Наприкінці 1920-х рр. американські соціологи Е. Мейо та Ф. Ротлісбергер висунули теорію «людських відносин», суть якої полягає

в тому, що продуктивність праці залежить не тільки і не стільки від методів організації виробництва, а від того, як керівники ставляться до виконавців, тобто від людського, а не механічного чинника [8, с. 49]. Початкові етапи розвитку такого підходу іменуються гуманістичним технократизмом, що передбачав ставлення до людини як до такої, але уніфіковане, знеособлене, без урахування індивідуальних інтересів кожного [4, с. 315].

Одним із перших американських психологів, що підхопив ідеї Е. Мейо, був

А. Маслоу, який у 1943 р. висунув теорію, відповідно до якої людина працює для задоволення власних потреб, що поділяються на первинні та вторинні й утворюють у своїй сукупності певну піраміду. У 1960 р. американський учений Д. Мак-Грегор розкритикував принципи тейлоризму і виокремив типові моделі для пояснення поведінки людей (модель «Х» та модель «Y»).

Засновником сучасної біхевіористики стосовно менеджменту вважається

Ч. Барнард. Видатні дослідники М. Уортман та Ф. Лютенс визначили основні результати поведінкової школи: концептуальні – формулювання концепцій і пояснень індивідуальної та групової поведінки в організації; методичні – емпіричні перевірки цих концепцій в експериментах або реальних ситуаціях; операційні – встановлення фактичних управлінських політик і рішень, які базуються на концептуальних і методологічних принципах.

Поведінковий напрям еволюції управління людьми стає пріоритетним у сфері досліджень кадрового менеджменту. Відповідно, стратегія і структура організації будується на основі врахування здібностей людини. Ці погляди розвинув у своїх працях У. Оучі, який запропонував з метою розвитку теорій «Х» і «Y» Д. Мак-Грегора власну теорію «Z». Вихідним пунктом концепції є людина як основа будь-якої організації від якої залежить успіх її діяльності.

На межі 1980–1990-х рр. народжується нова управлінська парадигма, суть якої полягає у застосуванні системного підходу в управлінні, ставленні до підприємства як до відкритої системи, головною передумовою успіху

якої є здатність пристосування до зовнішніх факторів, і найважливішу роль у цьому відіграє персонал. В рамках системного підходу дослідники Т. Пітерс і Р. Вотермен сформулювали концепцію 7-S, яка описувала систему із семи, на їх погляд, найважливіших для розвитку та ефективного функціонування організації елементів [6, с. 64]. Нова парадигмальна орієнтація визначила становлення концепції управління П. Друкера [5] – «управління за цілями», «самоврядного трудового колективу», які включають у систему управління трудовим колективом інструменти демократії. Вагомий вплив на становленні концепції стратегічного управління персоналом здійснюють праці відомих теоретиків, які мали практичний досвід корпоративного управління. Провідний спеціаліст з цих питань І. Ансофф у своїй теорії визначає основні принципи [1]: управління з урахуванням прогнозованих змін зовнішнього середовища; адаптивність управління в умовах стратегічної несподіванки.

Під впливом концепцій «стратегічного управління», «еволюційного розвитку» формується сучасна концепція «стратегічного управління людськими ресурсами», базові положення якої містять гуманістичні ідеї з урахуванням новітніх інформаційних і організаційних технологій.

Аналіз тенденцій змін парадигм і концепцій управління персоналом дозволяють зробити такі висновки: простежується вектор руху від технократичної парадигми до гуманістичної; еволюція механізму управлінського конструювання відбувається в напрямку перспективного використання людських ресурсів; починаючи з 1990-х рр. у компаніях індустріально розвинутих країн зароджується активне управління персоналом, яке поєднує раціоналістичний і поведінковий підходи менеджменту, надаючи пріоритет останньому напрямку; трансформація концептуальних ідей відчуває певний вплив минулого досвіду, що модернізується під впливом науково-технічного прогресу; розвиток парадигм і концепцій управління персоналом відбувається спіралеподібно, оскільки нові ідеї та принципи містять елементи базових положень попереднього витку.

Перспективи подальших досліджень полягатимуть у розгляді сучасних концепцій і підходів управління персоналом підприємств в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. / И. Ансофф; науч. ред. и авт. предисл. Л. И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Антропов В. А. Современные проблемы управления персоналом предприятия / В. А. Антропов, А. В. Пиличев. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2001. – 47 с.
3. Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова, предисл. П. П. Гайденко, коммент. А. Ф. Филиппова. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М.: Юристъ, 1998. – 496 с.
5. Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер. – М.: ФАИР-Пресс, 2003. – 288 с.
6. Питерс Т. В поисках эффективного управления: Опыт лучших компаний / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М.: Прогресс, 1986. – 245 с.
7. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента / пер. с англ. А. И. Зак. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.
8. Управление организацией: учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 669 с.
9. Файоль А. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Емерсон, Ф. Форд. – М.: Республика, 1992. – 351 с.
10. Форда Г. Моя жизнь, мои достижения: пер. с англ. / Г. Форд, предисл. Н. С. Лавров, послесл. И. Л. Андреев. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 206 с.

**Н. А. Гебер** (Харьковский государственный университет питания и торговли). **Генезис концепций управления персоналом предприятия.**

**Аннотация.** Проанализированы общие тенденции изменений парадигм и концепций управления человеческими ресурсами. Определены объективные условия изменения роли и значения человека в производственном процессе. Рассмотрено эволюционное развитие основных концепций технократической и гуманистической парадигм в области управления кадрами.

**Ключевые слова:** генезис, концепция, парадигма, управление персоналом, предприятие, производительность труда, человеческий ресурс.

**N. A. Heber** (Kharkiv State University of Food Technology and Trade). **Genesis of concepts of human resource management of the enterprise.**

**Summary.** The general tendencies of changes of paradigms and concepts of management by human resources are analysed. Objective conditions of change of a role and value of the person in production are defined. Evolutionary development of the main concepts of technocratic and humanistic paradigms in the field of personnel administration is considered.

**Keywords:** genesis, concept, paradigm, human resource management, enterprise, productivity of work, human resources.