

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЕЕ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ МЕТОДОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Ганич Л. В., канд. экон. наук, доц.
ФГБОУ ВО «Государственный университет», г. Донецк, РФ

Постановка проблемы. Разнообразие взглядов на выбор методологической базы для целей управления иллюстрирует, что в настоящее время не существует единой общепризнанной методологии управления, оптимальной для научного обеспечения эффективности обоснования и реализации решений.

Актуальность темы исследования. При усилении роли и стратегической функции человеческого капитала в инновационном развитии социально-экономических систем формируются современные концепции и подходы управления. Благодаря им появляются возможности рационализации многих процессов управления человеческим капиталом.

Анализ последних исследований и публикаций. Методологический базис концепции управления человеческим капиталом сформирован в классических трудах таких зарубежных ученых, как М. Армстронг, Г. Беккер, Т. Витстейн, Л. Дублин, Р. Каплан, Дж. Кендрик, А. Лотки, Дж.

Выделение нерешенных проблем. Изучение экономической литературы показало, что концепция управления персоналом относится к современным подходам к управлению сложными социально-экономическими системами, которые используются для разработки методологии управления человеческим капиталом.

Цель исследования. Проанализировать концепцию управления персоналом, обозначив ее роль для формирования методологии управления человеческим капиталом.

Результаты исследования. Управление персоналом – составная часть стратегии развития любой организации. Выявление и изучение наиболее эффективных концепций управления персоналом успешно работающих предприятий является необходимым и актуальным на сегодняшний день.

Развитие менеджмента в XX–XXI вв. сопровождалось стремительным изменением общественных взглядов, осознанием роли человека в сфере производства.

Концепции управления персоналом претерпели значительную эволюцию. По мнению большинства исследователей, произошла смена

парадигм: от экономической к организационной и гуманистической. Кадровая функция в организации при этом изменялась так: использование внешних трудовых ресурсов как кадры – управление персоналом – управление человеческими ресурсами – управление человеком. В менеджменте это соответствует теориям Д. МакГрегора и У. Оучи – «Х», «Y», и «Z» [1, с. 264]. Вместе с тем, практически все перечисленные концепции в современных условиях имеют ряд существенных ограничений и недостатков. В настоящее время требуются новые подходы к управлению персоналом. В связи с этим, теоретическая и методологическая основа управления постоянно совершенствуется и дополняется практическим опытом различных предприятий и организаций, что определяет появление новых концепций управления развитием персонала (рис. 1).

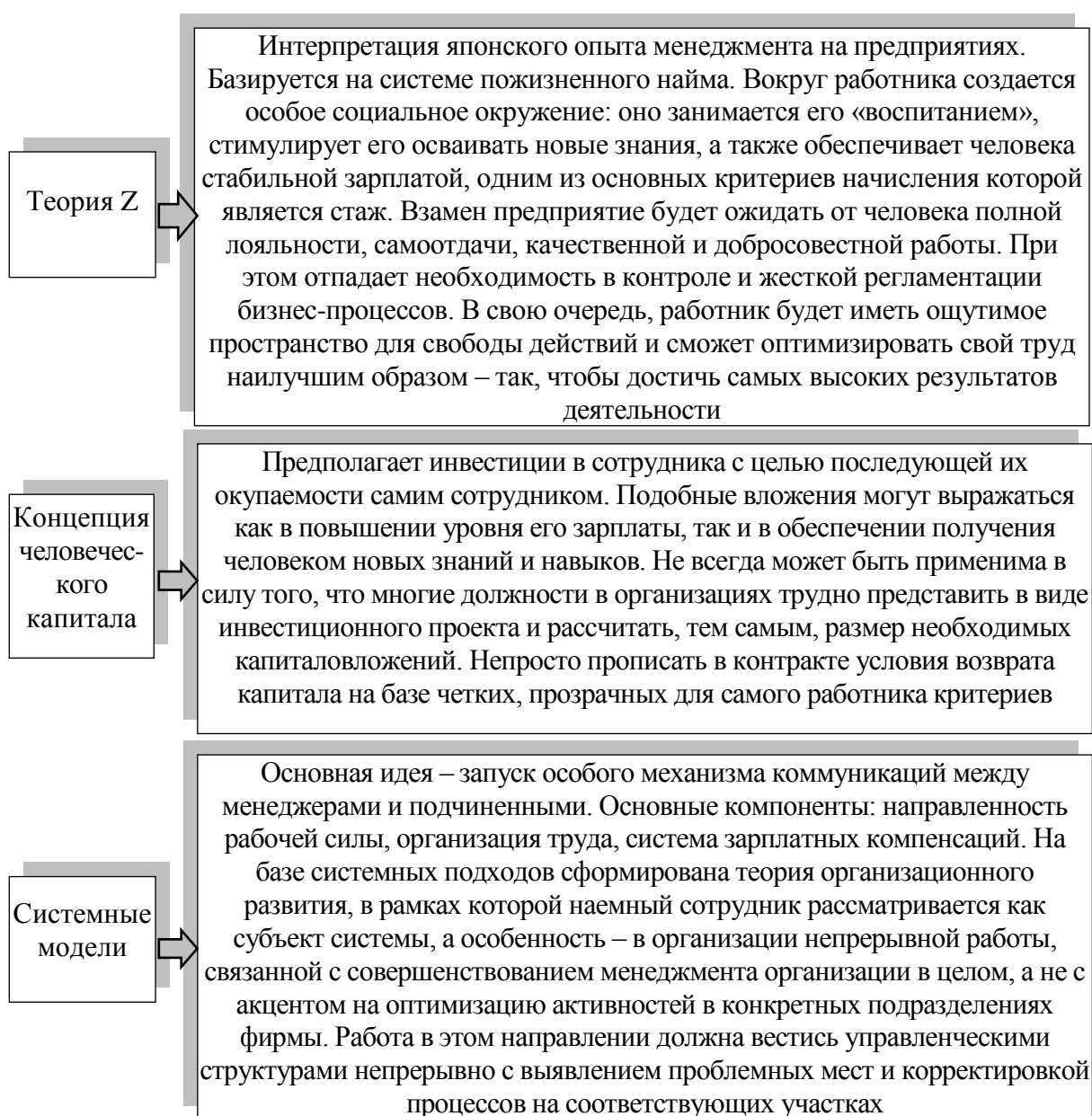


Рис. 1. Современные концепции управления развитием персонала

Разработано автором на основе [2;3]

Современные концепции управления развитием персонала включают такой подход, как системная эмпирика, базирующийся на изучении опыта наиболее успешных организаций в том или ином сегменте бизнеса или виде деятельности. При этом следует учитывать, что управление развитием персонала является стратегически ориентированным процессом, реализация которого предполагает установление целей кадровой стратегии, осуществление стратегического анализа внешних и внутренних факторов, оказывающих соответствующее влияние на формирование и реализацию кадрового потенциала, разработку кадровой стратегии, реализацию и контроль за ее выполнением. Кроме того, концепции самоорганизации, синергетики, динамического хаоса, чувствительности к среде прочно вошли в теорию управления, породив новые интеллектуальные модели, пригодные для описания управления и конструирования новых теорий. Уже давно происходит слияние идей из различных научных направлений в концепцию самоорганизации. Ее успехи дают постоянные импульсы поддержки неклассической парадигмы. В науке привычно полагают, что, в отличие от естественных систем, фирмы и другие хозяйственные организации являются искусственно созданными, а менеджмент опирается на рациональные и целенаправленные действия. Однако в свете новой парадигмы это представляется неверным. С ростом организации эффективность последних зачастую ослабевает, организации сами «создают» себя и порой противодействуют сознательному руководству.

Вывод. Предполагается, что концепция управления персоналом, ее концептуальные положения, набор методологических принципов, методов, моделей и инструментов будут формировать методологический базис концепции управления человеческим капиталом.

Список литературы

1. Костенко, Е. П. История менеджмента: учеб. пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Изд-во Южного федерального университета, 2014. – 606 с.
2. Современные концепции управления персоналом, принципы, методы [Электронный ресурс] // BusinessMan.ru. – URL: <https://businessman.ru/new-sovremennye-koncepcii-upravleniya-personalom-principy-metody.html> (дата обращения: 20.08.2021).
3. Иванова, Т. Ю. Кибернетико-синергетический подход в современном менеджменте / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько, Н. С. Яшин // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2005. – № 10. – С. 40–43.
4. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / Под общ. ред. Р. М. Нижегородцева и С. Д. Резника. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 310 с.