

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В.С. Половинко, С.Н. Апенько

*Омский государственный университет, кафедра экономики и социологии труда
644077, Омск, пр. Мира, 55-А*

Получена 26 марта 2001 г.

In the article personnel management is considered from positions of system approach and is presented as a holistic structured formation, directed on increasing of efficiency of use and development of labour potential in organizations. The categorisation of structured elements of personnel management is given.

Исследование таких сложных объектов, как персонал, управление персоналом, предполагает использование методологии, позволяющей выявить и внутреннее содержание этого сложного объекта, и представить его как некоторое целостное образование, имеющее свои особенности, закономерности функционирования и развития. В науке такими базовыми методологиями являются исторический, функциональный, структурный, программно-целевой, системный и другие подходы. В каждом из них используются свои особые методы исследования и анализа. Все они, хотя и оперируют достаточно сходными понятиями, рассматривают в качестве предмета лишь одну или часть сторон объекта. Однако на определенном этапе развития возникает объективная необходимость описания объекта в целом, со всеми многообразными связями, зависимостями, закономерностями. Решение этой задачи возможно с помощью методологии, которая, интегрируя описанные подходы, придает исследованию сложного объекта новое качество. Таким требованиям соответствует системный подход, в основе которого лежит исследование объектов, представляющих систему. Его иногда называют экономическим изобретением XX века, позволяющим повысить организованность, качество и эффективность управляемых объектов.

В ходе развития управления персоналом относительно молодого для российских условий научного направления за последнее десятилетие был накоплен достаточно большой теоретический и практический опыт, который требует соответствующего обобщения и анализа.

В научной литературе, посвященной вопросам управления персоналом, о системном подходе упоминается достаточно часто. Его проявление сводится во многих случаях к постулатам зависимости управления персоналом от внешней среды, либо он рассматривается при делении управления персоналом на составляющие элементы (например, при выделении функций), либо как один из возможных подходов к управлению персоналом наряду с процессуальным, поведенческим, ситуационным. Чаще всего этот подход упоминается при анализе организационной структуры управления персоналом (службы управления персоналом, ее места в общей структуре управления). Однако это лишь некоторые проявления, фрагменты системного подхода. Целостная же его картина во всей сложности и многообразии ни в отечественной, ни в зарубежной литературе по управлению персоналом в полной мере не представлена. Незавершенность вопросов системности в управлении персоналом является, на наш взгляд, одной из причин разногласий авторов в определении сущности управления персоналом, в классификации функций, подсистем и элементов управления персоналом, в определении структуры самой науки. В конечном итоге это выражается в том, что разработки по частным процессам управления персоналом (отбор, стимулирование труда, развитие персонала, трудовые перемещения и др.) рассматриваются изолированно друг от друга, что противоречит декларируемому принципу системности и снижает эффективность системы управления персоналом в целом.

Применение системного подхода в управлении персоналом нам представляется необходимым и возможным по следующим причинам.

1. *Междисциплинарность проблематики управления персоналом.* Она настолько очевидна, что исследуется и в рамках управленческих наук (менеджмента), и в экономике труда, и в социологии труда, и в психологии труда, и в трудовом праве. В каждом из выделенных научных подходов практически одни и те же проблемы рассматриваются с различными акцентами. При этом все авторы сходны во мнении о необходимости комплексного рассмотрения вопросов.

2. *Комплексность проблем управления персоналом.* Объективной основой комплексности и междисциплинарности проблем является, во-первых, то, что управление персоналом – одна из составных частей управления организацией, поэтому невозможно рассматривать вопросы управления персоналом без учета основных положений и принципов общей теории управления. Во-вторых, тот факт, что объектом управления является персонал, люди, имеющие в том числе социальные и психологические характеристики, обуславливает необходимость включения его в сферу исследования социальных и психологических проблем. В-третьих, человек, как носитель рабочей силы, включается в производственно-хозяйственную структуру (предприятие, организацию) и становится персоналом с целью использования его рабочей силы в процессе труда. От эффективности использования и развития этих способностей во многом зависят результаты деятельности организации, поэтому проблемы экономики труда, трудовые вопросы выступают в качестве целевых в рамках управления персоналом. В-четвертых, регулирование социально-трудовых отношений в условиях современного общества невозможно без учета нормативно-правовых вопросов, регламентирующих права, обязанности, взаимоотношения участников процесса труда, вследствие чего в сферу управления персоналом включаются и правовые аспекты. Таким образом, мы видим, что проблематика управления персоналом многоаспектна, поэтому необходимо представлять целостную картину, отражающую сложность и противоречивость взаимосвязей и отношений с разных сторон.

3. *Усложнение проблем управления персоналом.* Проблемы управления персоналом в силу их многоаспектности, а также по мере развития экономических и социальных отношений в обществе все в большей мере усложняются. Те принципы и подходы, которые господствовали на ранних этапах становления и развития рыночных отношений (например, принципы научного управления Ф. Тейлора, Файоля, М. Вебера

и др.), с современной точки зрения могут показаться простыми и даже тривиальными. В число функций управления персоналом уже прочно вошли такие сложные и многогранные процессы, как развитие персонала, мотивация трудовой деятельности, регулирование трудовых перемещений. Сложность проблем наглядно проявляется в российской практике управления, где в настоящее время происходит трансформация управления из принципа организации типа "отделов кадров" к "менеджменту персонала" и "управлению человеческими ресурсами".

Еще в большей мере проблемы управления персоналом усложняются и актуализируются в переходный период, который переживает Россия, когда радикально изменяются не только технологии и методы, но и основополагающие принципы управления. Когда невозможно в силу ряда обстоятельств использовать прогрессивные разработки передовых стран с развитой социально-рыночной экономикой, а требуется разрабатывать мобильные, адаптированные к конкретной социально-экономической ситуации модели управления персоналом, включающие в себя и некоторые прежние основы, и совершенно новые подходы.

4. *Динамичность проблем управления персоналом.* При этом динамичность изменяющихся ситуаций настолько высока, что технологии управления персоналом часто устаревают еще на стадии разработки. Это обусловлено постоянно меняющимися производственными и управленческими технологиями, которые обуславливают изменения в требованиях к работникам, меняются представления о профессионально-важных качествах персонала, что в итоге порождает необходимость постоянной корректировки механизмов оценки персонала, обучения, разработку гибких схем трудовых перемещений и пр. В результате этого в научной литературе все чаще ставится вопрос о гибкости, адаптивности рабочей силы и гибких системах управления персоналом. Вместе с тем, очевидно, что для построения адаптивных и гибких систем управления персоналом необходимо иметь четкие представления о базовых (иногда их называют классическими) технологиях управления персоналом. Это предполагает обобщение имеющегося научного и практического опыта, его систематизацию и стандартизацию.

Названные причины обуславливают необходимость применять в управлении персоналом системный подход. Управление персоналом, как и любая другая система, состоит из отдельных элементов. В зависимости от того, с какой точки зрения исследуется управление персоналом, мы предполагаем выделить несколько основ для

определения структурных элементов системы управления персоналом:

а) Содержательный аспект. В рамках этого аспекта в состав системы управления персоналом включаются частные процессы и отдельные взаимосвязанные и взаимообусловленные направления деятельности, которые находятся в ее предметной области. С этой позиции элементами системы являются: планирование персонала, отбор персонала, адаптация, стимулирование и мотивация труда, развитие персонала, трудовые перемещения, регулирование социально-психологических отношений, высвобождение персонала, оценка персонала и пр. При этом определяются сферы активности системы и уточняются ее функции.

б) Организационный аспект. Как и любой другой процесс управления, управление персоналом предполагает воздействие (или взаимодействие) субъекта и объекта посредством определенных методов. Одной из отличительных особенностей управления именно персоналом является, на наш взгляд, системная природа и объекта, и субъекта.

При этом субъект имеет сложную структуру. В него могут входить служба управления персоналом, высшее руководство, линейные руководители, коллектив, неформальные лидеры и др., которые в процессе управления реализуют свои собственные объективные и субъективные интересы. Системный подход, как нам представляется, позволяет учесть эти интересы и построить механизмы управления персоналом, гармонизирующие взаимодействие различных субъектов.

Персонал как объект управления также имеет многообразные формы проявления. На наш взгляд, в качестве объекта может выступать весь персонал, отдельные его члены, группы персонала, различающиеся по профессионально-квалификационной структуре, социально-демографическим характеристикам, видам деятельности и пр. Кроме этого, важным при проектировании систем управления персоналом является определение целевых объектов управления: результаты труда, трудовое поведение или отношение к труду.

в) Исходя из иерархической подчиненности можно выделить такие подсистемы системы управления персоналом, как стратегическая, функциональная и обеспечивающая. В число стратегических элементов мы включаем концепцию, стратегию, модель и политику управления персоналом, которые определяют общие принципы, философию, целевую направленность, приоритеты и общую "конструкцию" системы. Стратегический компонент конкретизируется в функциональной подсистеме, которая по со-

держанию близка к описанной ранее содержательной структуре. Обеспечивающая подсистема включает кадровую, информационную, научно-методическую и материально-техническую составляющую.

Во всех представленных вариантах деления системы на элементы существуют определенные связи и отношения, которые обуславливают ее функционирование и развитие.

Таким образом, отсутствие достаточно глубоких разработок системного подхода не позволяет в полной мере реализовать цели и задачи, стоящие перед управлением персоналом. Локальные модели, описывающие какие-либо отдельные направления управления персоналом не могут дать необходимого эффекта вследствие сложности и взаимообусловленности процессов, лежащих в проблемном поле управления персоналом. Как следствие - теряется целостность предмета исследования, повышаются затраты на управление. Поэтому актуальной проблемой является разработка теоретико-методологических основ системного подхода, в котором управление персоналом рассматривается как направленное на повышение эффективности использования и развития трудового потенциала организации, объективно функционирующее в среде организации целостное структурное образование, взаимосвязанные части которого в процессе регулирования социально-трудовых отношений порождают интегративные свойства.