

УДК 378

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ИНТЕГРАЦИОННЫЙ ПОДХОД

Глухенькая Н.М.

*Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
Екатеринбург, e-mail: nina_max@bk.ru*

Исследование систем управления персоналом во многом зависит от применяемых подходов и методов. Существует проблема обучения исследовательским качествам студентов-бакалавров. Интеграционный подход является комплексным. Он предполагает применение нескольких научных подходов одновременно. Научные подходы определяют методы исследования. Рассмотренные подходы и методы исследования могут быть использованы студентами при написании дипломных работ по специальности «менеджер по персоналу» и специалистами в аналитической и практической деятельности. Определено соответствие научных подходов к исследованию системы управления персоналом. Проведено ранжирование направлений системы управления персоналом организации. В данной статье автором представлен анализ дипломных работ студентов по количественному и качественному составу методов исследования. Анализ дипломных работ показал, что их качество зависит от выбора научных подходов. Исследование систем управления персоналом необходимо для совершенствования управления организацией.

Ключевые слова: подходы, методы, исследование, система управления персоналом

STUDY OF PERSONNEL MANAGEMENT: AN INTEGRATED APPROACH

Glukhenkaya N.M.

*Ural State University named after the first President of Russia Boris Yeltsin,
Yekaterinburg, e-mail: nina_max@bk.ru*

Investigation of a personnel management system depends largely on the existing approaches and methods. There is the problem of learning research quality undergraduate students. Integration approach is complex. It involves the application of several scientific approaches simultaneously. Scientific approaches define methods. Considered approaches and research methods can be used in writing the thesis in «personnel manager» and specialists in analytical and practical activities. Define the relevant scientific approaches to the study of the personnel management system. A ranking of areas of personnel management system of the organization. In this article, the author presents an analysis of diploma works of students on the quantitative and qualitative composition of the research methods. Analysis of the diploma work has shown that the quality depends on the choice of scientific approaches. Study personnel management systems necessary to improve the management of the organization.

Keywords: approach, methods, investigation, human resource management system

Исследование систем управления (ИСУ) – это одна из дисциплин образовательных программ для специалистов и бакалавров по специальности «управление персоналом». С другой стороны, ИСУ можно рассматривать как научно-практическую деятельность для исследования, проектирования и совершенствования систем управления персоналом (СУП) организации. Исследование систем управления персоналом как деятельность является направляющим и определяющим фактором динамичного развития теории управления персоналом организации, методологии исследования СУП, научных подходов и методов для совершенствования процессов управления кадровым составом организации. Исследование системы управления персоналом определенной организации проводят на заключительном этапе обучения в вузе будущие менеджеры по управлению персоналом: магистранты, «специалисты» и бакалавры. Качество и результаты исследования, представленные в дипломных ра-

ботах выпускников, во многом зависят от имеющихся знаний и умений, полученных студентами в процессе обучения. По сути, дипломная работа показывает результат совместной деятельности студента и его учителей, преподавателей, поэтому защитная квалификационная работа студентов должна отражать теоретико-аналитические качества и практические навыки и возможности будущего профессионала. Процесс написания дипломной работы, тем более дипломного проекта – не только необходимость применить имеющиеся знания и умения, но и еще возможность показать свои исследовательские способности, отразить какие-то личностные и профессиональные качества, необходимые в будущей профессии менеджеру по персоналу или HR – менеджеру (HR – human resources, т.е. «человеческие ресурсы»). Важной направляющей и интегрирующей дисциплиной на данном этапе обучения становится дисциплина «исследование систем управления». В.М. Мишин дает следующее определение дисциплине

ИСУ: «Исследование систем управления является одной из основных дисциплин, формирующих у студентов аналитические качества» [6], которые необходимы для научного подхода к формированию систем управления персоналом предприятий. Основу дисциплины ИСУ составляют теоретические положения и методологические составляющие: принципы, научные подходы, способы и методы исследования для различных систем управления, многие из которых можно применить и к системе управления персоналом. Непосредственно концепцию ИСУ развивали и развивают ученые-исследователи В.М. Мишин, В.В. Глущенко, В.И. Коробко, А.В. Демидова, А.С. Малин, М.С. Мотышина, З.М. Макашева и другие. Теория исследования СУП организации опирается на известные работы российских ученых: А.Я. Кибанова, Т.Ю. Базарова, А.П. Егоршина, М.И. Бухалкова, Е.Б. Моргунова, В.Р. Веснина и многих других отечественных специалистов-практиков по управлению персоналом, а также зарубежных – М.Х. Мэскон, М. Альберта, Ф. Хедоури, М. Шихан, Т. Гараван, Р. Карбери и других.

На взгляд автора, существует проблема обучения исследовательским качествам студентов-бакалавров, тем более развития и совершенствования этих качеств у будущих специалистов по управлению персоналом предприятия. Гипотеза автора состоит в том, что системный анализ дисциплины ИСУ и адаптация данной дисциплины непосредственно к системам СУП может привести к более качественному содержанию дипломных работ выпускников по специальности менеджер по персоналу. По мнению автора, необходимо проанализировать содержание дисциплины «Исследование систем управления» с позиции дифференциально-интегрального подхода, а именно:

– предложить соответствующие научным подходам способы и методы исследования систем управления персоналом, подсистем и элементов СУП.

В данной работе автором сделана попытка приблизить решение поставленной задачи через анализ применения основных составляющих методологии исследования в дипломных работах выпускников, будущих менеджеров по персоналу.

Научные подходы придают смысл и определяют направленность исследования систем управления. Выбор подходов зависит не только от объекта, предмета и цели исследования, но и от опыта исследователя, его знаний, умений и навыков, аналитических возможностей и личностных качеств. Подход и цель исследования СУП определяют способы и методы, применяемые для

получения результатов исследования. Изучение научно-теоретических источников В.М. Мишина, А.Я. Кибанова, Г.Х. Бакировой, Е.Б. Моргунова, А.П. Егоршина и других специалистов позволило автору проанализировать более 25 научных подходов, предлагаемых специалистами для исследования систем управления. В результате подобран и представлен перечень и определена сущность научных подходов, которые возможно применить при исследовании СУП и ее подсистем (направлений СУП) [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7] (табл. 1).

Выбор предложенных научных подходов к исследованию СУП и ее подсистем зависит от многих факторов, таких как выбор темы (объекта) и необходимости ее анализа, от цели и соответствующих ей задач, от знаний, умений и опыта исследователя, от заказчика исследования, от имеющихся проблем в самой системе и других обстоятельств. Обобщение опыта исследования выпускниками кафедры управления персоналом на конкретных предприятиях показывает, что в любой СУП предприятия всегда имеются нерешенные задачи или ошибки в управлении персоналом организации. К наиболее часто встречающимся проблемам относятся такие, как неправильный подбор персонала, следствием которого является неудовлетворительная адаптация персонала и увеличение текучести кадров, невнимательное отношение к развитию систем мотивации и обучения персонала в организации. На большинстве предприятий нет разработанных положений о закреплении молодых специалистов, пришедших на предприятие, не уделяется должного внимания развитию организационной культуры, есть другие вопросы, требующие ответа.

По мнению автора, выбор научного подхода или сочетания нескольких подходов к исследованию СУП и ее подсистем может помочь в решении некоторых проблем и задач, имеющихся в организации и стоящих перед исследователем. Наиболее универсальным является, без сомнения, системный подход, который трактуется учеными-исследователями В.М. Мишиным, М.С. Мотышиной как «системный анализ», даже как «дисциплина, развивающая методы исследования» [6, 8] «сложных экономических» и других структур для их познания, развития и совершенствования. Системный подход имеет «конвергентно-интегральный» характер, то есть он может опираться и состоять из нескольких научных подходов, например процессного, параметрического, целевого и других. Сочетание нескольких подходов к анализу СУП может дать более достоверную картину функционирования

всей системы исследования и ее подсистем. Примером подтверждения этому предположению может быть подсистема обучения и развития персонала на предприятии, для ее исследования применяются разные подходы: системный подход, исследующий направление обучение и развитие персонала как отдельную систему; процессный, анализирующий процесс обучения персонала; стратегический, прогнозирующий на долгосрочный период развитие персонала организации, как, впрочем, и другие подходы.

и совершенствование СУП и ее подсистем, направлений.

Рассмотрим некоторые результаты анализа выпускных квалификационных работ будущих менеджеров по персоналу. Автором было проанализировано 767 дипломных работ за период с 2009 по 2013 годы, были поставлены следующие задачи:

– ранжирование выбора направлений (подсистем) СУП для подробного исследования выпускниками;

Таблица 1

Научные подходы для исследования СУП

№ п/п	Название научного подхода	Сущность научного подхода	СУП и ее направления (подсистемы)
1	Системный подход	Фундаментальный подход, изучающий объект (систему) как единое целое	СУП, все подсистемы СУП
2	Ситуационный подход	Подход срочного принятия решений при быстрой изменении окружающей среды	Подбор персонала; текучесть персонала; адаптация персонала и др.
3	Эмпирический подход	Подход, при котором объект исследуется на основе уже имеющегося опыта	СУП и все ее подсистемы
4	Функциональный подход	Рассмотрение исследуемой системы с позиции внешней среды	Кадровая политика предприятия; оценка и аттестация персонала
5	Параметрический подход	Исследование и классификация определенных параметров элементов и подсистем	СУП, кадровая политика, организационная культура
6	Рефлексивный подход	Систематизированная и объективная информация о внутренней среде на основе самоанализа СУП	СУП; кадровая политика; обучение и развитие персонала и др.
7	Моделирование (подход и метод)	Построение и исследование модели СУП, в которой отражаются все подсистемы, элементы, взаимосвязи СУП (в виде описаний, таблиц, формул, рисунков, схем, графиков)	СУП; кадровая политика, мотивация труда персонала, адаптация персонала и др.
8	Стратегический подход	Сущность подхода состоит в научном прогнозировании будущего состояния системы управления	СУП; кадровая политика; организационная культура персонала и др.

Выбор научных подходов при исследовании систем управления персоналом определяет подбор методов для исследования СУП. Методы исследования представляют собой совокупность целенаправленных действий и способов получения новых знаний об определенном предмете соответствующего объекта исследования и познания. В настоящее время методы, применяемые для анализа СУП, достаточно разнообразны, они постоянно находятся в динамике, совершенствуются, являются составляющими множества методик и практик исследования. По сущности и необходимости исследования систем управления персоналом организации методы исследования направлены на планирование, построение, укрепление, функционирование, развитие

– анализ применения научных составляющих методологии исследования СУП по количественному и качественному составу.

Ранжирование дипломных работ по направлениям как предмет исследования показало, что более 50% всех работ представляют следующие подсистемы (направления) [4]:

- мотивация и стимулирование труда персонала – 22,5%;
- адаптация персонала – 13,5%;
- обучение и развитие персонала – 10,5%;
- найм и отбор персонала – 9,5%;
- организация СУП предприятия – 6,5%;
- другие направления (в сумме) – 37,5%.

Таким образом, наиболее востребованными для исследования являются лишь пять подсистем СУП: мотивация труда персонала, адаптация персонала на предприятии,

обучение и развитие персонала в организации, подбор персонала для предприятия и организация всей системы управления персоналом, на все оставшиеся направления приходится 37,5% всех дипломных работ за период с 2009 по 2013 годы.

качественному и качественному признаку, но и специфических. Профессиональное применение методологии исследования СУП гарантирует научность и достоверность полученных результатов исследования для развития и совершенствования СУП.

Таблица 2

Количественный анализ методологических составляющих в дипломных работах по управлению персоналом за 2011–2012 годы

Объект исследования	Количество работ (шт.)	Количество методологических составляющих в среднем на 1 работу (шт.)		
		Количество теоретических источников	Количество научных подходов	Количество методов исследования
СУП и ее подсистемы	100	32,9	0,14	3,1

Анализ дипломных проектов за период показывает, что качество выпускных работ непосредственно зависит от выбора научных подходов к исследованию СУП и методов, применяемых при анализе систем управления персоналом и ее подсистем или направлений, от их количества и качества. Количественный анализ применения методологических составляющих в работах выпускников за 2011–2012 учебный год представлен в табл. 2.

В результате количественного анализа было выявлено, что среднее число научно-теоретических источников на одну дипломную работу составило 32,9 наименований, представленных научных подходов – лишь 0,14 на одну работу, научных методов исследования – 3,1 соответственно.

Выводы

- автором проанализирован и представлен подбор научных подходов для исследования СУП и определена их сущность (табл. 1);
- проведено ранжирование дипломных работ по направлениям СУП;
- представлен анализ выпускных квалификационных работ по количественному составу методологических составляющих (табл. 2).

Заключение

Научно-образовательное и практическое исследование СУП организации при использовании интеграционного подхода должно строиться с учетом научных подходов в их взаимодействии и взаимовлиянии и носить комплексный характер. По мнению автора, интеграционный подход предполагает взаимозависимость между подсистемами СУП, применяемыми научными подходами исследования СУП и ее подсистем и способами исследования в их многообразии, а также активное применение не только классических и междисциплинарных методов исследования СУП по коли-

Список литературы

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 591 с.
2. Глухенькая Н.М. Классификация методов исследования систем управления персоналом на примере дипломных работ // Научное мнение. – 2013. – № 8. – С. 216–220.
3. Глухенькая Н.М. Исследование систем управления персоналом организации: монография. – Прага: Vedecko vydavatel'ske centrum «Sociosfera-CZ», 2014. – 96 с.
4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
5. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 301 с.
6. Мишин В.М. Исследование систем управления: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 527 с. – 561 с.
7. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2011.
8. Мотышина М.С. Исследование систем управления: учебное пособие. – СПб.: 2006. – 220 с.

References

1. Bakirova G.H. Psihologija jeffektivnogo strategicheskogo upravlenija personalom: uchebnoe posobie dlja studentov vuzov. M.: JuNITI-DANA, 2008. 591 p.
2. Gluhen'kaja N.M. Klassifikacija metodov issledovanija sistem upravlenija personalom na primere diplomnyh rabot // Nauchnoe mnenie, 2013. no. 8. pp. 216–220.
3. Gluhen'kaja N.M. Issledovanie sistem upravlenija personalom organizacii: monografija. Praga: Vedecko vydavatel'ske centrum «Sociosfera-CZ», 2014. 96 p.
4. Egorshin A.P. Osnovy upravlenija personalom: uchebnoe posobie dlja vuzov. 2-e izd., pererab. i dop. M.: INFRA-M, 2008. 352 p.
5. Kibanov A.Ja., Durakova I.B. Upravlenie personalom organizacii: strategija, marketing, internacionalizacija: uchebnoe posobie. M.: INFRA-M, 2007. 301 p.
6. Mishin V.M. Issledovanie sistem upravlenija: uchebnik dlja vuzov. M.: JuNITI, 2007. 527 p. 561 p.
7. Morgunov E.B. Upravlenie personalom: issledovanie, oценка, obuchenie: uchebnik dlja bakalavrov. 3-e izd. pererab. i dop. M.: Izd-vo Jurajt, 2011.
8. Motyshina M.S. Issledovanie sistem upravlenija: uchebnoe posobie. SPb.: 2006. 220 p.

Рецензенты:

Пирогова О.В., д.п.н., профессор, первый проректор, Уральский международный институт туризма, г. Екатеринбург;

Токарева Ю.А., д.псих.н., профессор кафедры управления персоналом и психологии УрФУ, г. Екатеринбург.

Работа поступила в редакцию 10.04.2015.