

УДК 005.95

## СИСТЕМНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ БАЗЫ ОРГАНИЗАЦИЙ В КОНЦЕПТЕ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

<sup>1</sup>Макринова Е.И., <sup>2</sup>Трунова С.Е., <sup>2</sup>Лавренова Е.В.

<sup>1</sup>Белгородский университет кооперации, экономики и права,

Белгород, e-mail: makrinova@bukep.ru;

<sup>2</sup>Воронежский государственный технический университет, Воронеж, e-mail: setrunova@yandex.ru

В статье на основе систематизации подходов к определению сущности управления персоналом обоснована его авторская трактовка как комплексного управления на основе нового организационного знания, учитывающего внешние и внутренние факторы, ориентированного на стратегическую перспективу и синергетику сфер управленческой деятельности, позволяющего повысить конкурентоспособность персонала как ключевого ресурса организации. Авторами осуществлено системологическое описание управления персоналом как интегрированной подсистемы организации и предложена классификация систем управления персоналом по четырем уровням признаков: 1) признаки, характеризующие организацию как социально-экономическую систему; 2) признаки, характеризующие систему методов управления; 3) признаки, характеризующие организацию системы управления; 4) признаки, характеризующие систему социально-трудовых отношений. В работе конкретизировано содержание факторов (системных, информационных, средств труда, человеческого), определяющих развитие методологии управления персоналом.

**Ключевые слова:** персонал, трудовая деятельность, управление, система управления персоналом, экономика знаний

## SYSTEM METHODOLOGY OF PERSONNEL MANAGEMENT AND THE FORMATION OF HUMAN RESOURCES ORGANIZATIONS THE CONCEPT OF THE KNOWLEDGE ECONOMY

<sup>1</sup>Makrinova E.I., <sup>2</sup>Trunova S.E., <sup>2</sup>Lavrenova E.V.

<sup>1</sup>Belgorod University of Cooperation, Economy and Law, Belgorod, e-mail: makrinova@bukep.ru;

<sup>2</sup>Voronezh state technical University, Voronezh, e-mail: setrunova@yandex.ru

In article on a basis systematization of approaches to definition of essence of human resource management is proved its author's treatment as integrated management on the basis of the new organizational knowledge considering external and internal factors, focused on strategic prospect and synergetics of spheres of administrative activity, allowing to increase competitiveness of the personnel as a key resource of the organization. Authors carried out the sistemologicheskoy description of human resource management as the integrated subsystem of the organization and classification of personnel management systems by four levels of signs is offered: 1) the signs characterizing the organization as social and economic system; 2) the signs characterizing system of methods of management; 3) the signs characterizing the organization of a control system; 4) the signs characterizing system of the social and labor relations. In work the maintenance of the factors (system, information, means of labor, human) defining development of methodology of human resource management is concretized.

**Keywords:** personnel, employment, management, personnel management system, knowledge economy

**Цель исследования** – обосновать системную методологию управления персоналом как интегрированной подсистемы организации. Усложнение и обогащение деятельности по управлению персоналом и ее изучению проявилось в терминологической диффузии трактовок управления персоналом, характерной для научной литературы. При попытке дать определение и раскрыть содержание того или иного понятия одни авторы акцентируют внимание на наиболее важной, по их мнению, стороне управления персоналом, задачах, форме проявления и т.д. [2, 10 и др.], в то время как другие делают упор на содержательную часть, отражающую функциональную сторону управления [3, 8 и др.].

### Материалы и методы исследования

Анализ многочисленных трактовок управления персоналом и результаты собственных исследований [4–6 и др.] позволили авторам обобщить и систематизировать некоторые основополагающие подходы к исследованию сущности данной экономической категории (табл. 1).

Основополагающая сущность управления персоналом, по мнению авторов, заключается в том, что люди рассматриваются как конкурентное богатство организации, которое надо размещать, развивать, мотивировать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь целей организации. Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций позволяет сформулировать глобальную цель управления персоналом – формирование, развитие и реализация с наибольшей эффективностью трудового потенциала организации.

**Таблица 1**

Систематизация подходов к определению сущности управления персоналом

Тип определения	Содержание определения	Авторы	Комментарии
1	2	3	4
Мотивационные	Управление персоналом – это непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а следовательно, высоких конечных результатов	Н.К. Маустов, А.Я. Кибанов	Отражают центральную роль мотивации в деятельности руководителя
Дескриптивные (описательные)	Управление персоналом – это самостоятельный вид деятельности специалистов-менеджеров, главной целью которых является повышение производительной, творческой отдачи и активности персонала; ориентация на сокращение доли и численности производственных и управленческих работников; разработка и реализация политики подбора и расстановки персонала; выработка правил приема и увольнения персонала; решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала	И.Н. Герчикова, Ю.И. Мухин, С.В. Шекшня	Раскрывают цель и ряд важнейших функций управления персоналом
Телеологические (с точки зрения цели, задач)	Управление персоналом – это комплекс управленческих (организационных, экономических, правовых) мероприятий, обеспечивающих соответствие количественных и качественных характеристик персонала и направленности его трудового поведения целям и задачам предприятия (организации)	В.П. Галенко, Д.К. Захаров, Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов	Раскрывают важнейшее качество управления персоналом – его функциональную направленность
Дескриптивно-телеологические	Управление персоналом является сферой деятельности, характерной для всех организаций, и ее главная задача состоит в обеспечении организации персоналом и целенаправленном использовании персонала	Р. Марр, А.П. Егоршин, Е.В. Маслов	Пытаются сочетать характеристику целей управления персоналом с перечислением его важнейших функций
Институциональные	Управление персоналом – это особая социальная позиция, командная должность, позволяющая навязывать свою волю другим членам организации и обеспечивающая их подчинение	В.Р. Веснин, Э.Е. Старобинский	Выделяется один из важнейших – институциональный – аспект руководства, т.е. занятие позиции, связанной с обладанием ресурсами, которые влияют на поведение человека в организации
Процессуальные	Управление персоналом представляет собой постоянное приоритетное целеориентированное влияние одного человека на поведение других	В.П. Пугачев, В.В. Травин, В.А. Дятлов	Акцентируется на влиянии и его особенностях как содержания руководства
Деятельностные	Управление персоналом – это структурированное систематическое побуждение и регулирование определенных действий	С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко	Выделяют важнейшую роль инициирования и координации действий людей в руководстве персоналом
Группориентированные	Управление персоналом есть деятельность по сплочению и мобилизации группы, коллектива на достижение определенных целей	В. Вебер, А.И. Кочеткова	Отражают коллективный характер деятельности по управлению персоналом, важнейшую роль группы в обеспечении эффективности предприятия

Окончание табл. 1

1	2	3	4
Активистские	Управление персоналом – это побуждение людей к общей активности, ее инициирование, регулирование и контролирование со стороны уполномоченной персоны	Э.А. Уткин, А.Л. Слободской	Акцентируют внимание на центральном месте различных форм активности в деятельности руководителя
Коммуникационные (интеракционные)	Управление персоналом представляет собой коммуникацию, интеракцию, упорядоченное формальное и неформальное взаимодействие, общение людей для подчинения их действий общей цели	Г. Десслер, В.А. Спивак	Отмечается коммуникативный аспект руководства, который, безусловно, является одним из важнейших в руководстве персоналом
С позиций системного подхода	Управление персоналом – это система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации	Ю.Г. Одегов	Рассматривает управление персоналом как интегрированную систему, имеющую свои локальные цели, и как подсистему организации, имеющую общие с ней цели и задачи
	Управление персоналом – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер, направленное на создание условий для эффективного использования и развития потенциала работника в целях обеспечения эффективного функционирования и развития организации	авторов	

Эта идея наиболее созвучна основным положениям концепции управления знаниями, суть применения которой в целях формирования кадровой базы организаций состоит в том, что персонал рассматривается как стратегический ресурс, а его труд, основанный на знаниях, человеческом капитале, становится источником высокой производительности, инноваций и конкурентных преимуществ и посредством использования механизма управления знаниями трансформируются в конкретные результаты, определяющие успех организации [7].

Несмотря на то, что к персоналу как носителю знаний, интеллектуального капитала, источнику конкурентных преимуществ в большинстве постиндустриальных экономических концепций проявляется большой интерес, многие вопросы, связанные с методологией управления персоналом, нельзя признать достаточно разработанными. На наш взгляд, концепция управления персоналом ориентирована на управление человеком, личностью работника либо их совокупностью (персоналом организации), поэтому именно персонал должен выступать в качестве основного объекта управления. При этом в концепте экономики знаний управление персоналом должно, по мнению авторов, приобрести системность комплексного решения кадровых проблем, совершенствования существующих и внедрения новых форм и методов работы с персоналом.

С методологической точки зрения управление персоналом представляет собой совокупность механизмов, принципов, форм и методов воздействия на

формирование, развитие и использование персонала организации, реализуемых как ряд взаимосвязанных направлений и видов деятельности.

Единую методологическую основу системного управления персонала создает его общая теория, содержащая функциональные категории, понятия, а также принципы и методы, система целей и функций.

Следовательно, управление персоналом выступает одновременно как система организации, как процесс и как структура. Рассматривая управление персоналом как целостную систему, ее можно определить и как деятельность (процесс) по обеспечению организации необходимым количеством сотрудников требуемой компетенции, их мотивации и эффективного использования как в экономическом, так и социальном плане.

### Результаты исследования и их обсуждение

Таким образом, с позиций системного подхода управление персоналом представляет собой комплекс взаимосвязанных компонентов, имеющий особое единство с внешней средой и представляющий собой подсистему системы более высокого порядка (организации). Многообразие функций систем, применяемых методов и подходов, целей и самих человеческих ресурсов определяет многообразие систем управления персоналом (табл. 2).

Таблица 2

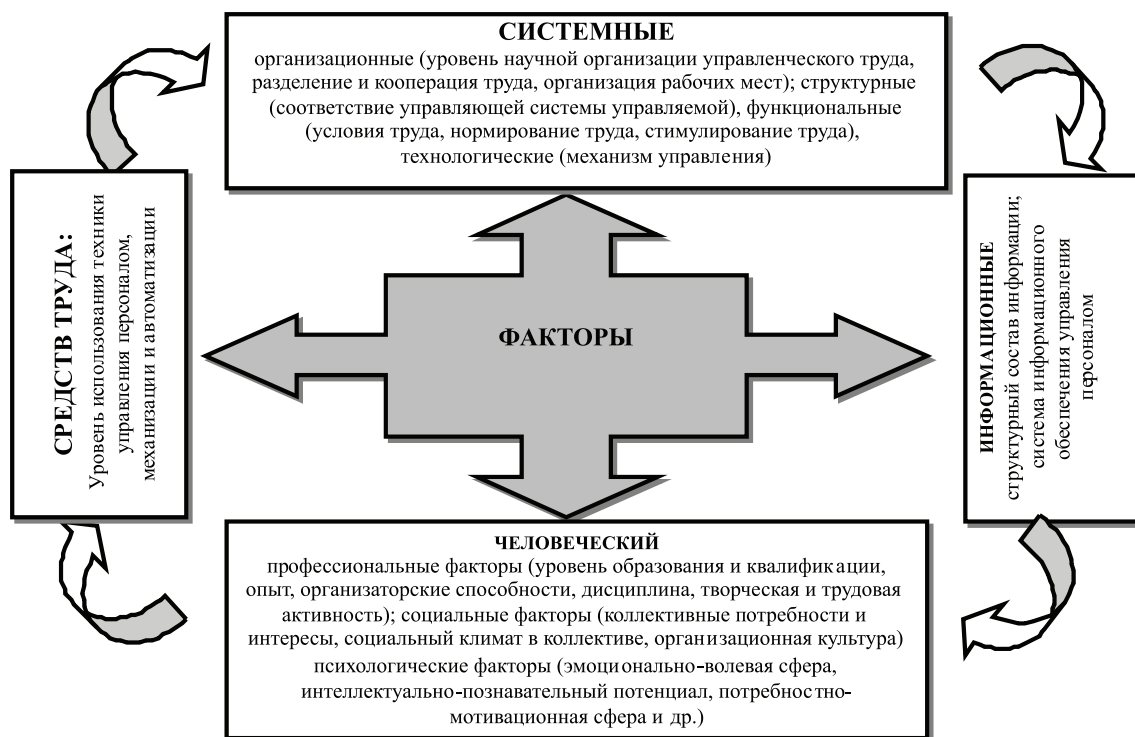
Уровневая классификация систем управления персоналом

Признаки	Параметры систем управления
1	2
<b>1 уровень.</b> <b>Признаки, характеризующие организацию как социально-экономическую систему</b>	
Назначение организации	– промышленные – торговые – транспортные – страховые – транспортно-экспедиторские – инжиниринговые и др.
Вид и характер хозяйственной деятельности	– организации сферы материального производства – организации сферы услуг – организации культуры – научные, научно-производственные организации – образовательные организации – медицинские организации и др.
Размер организации	– крупные – средние – малые
Правовое положение, тип объединения	– государственное унитарное предприятие – акционерное общество – общество с ограниченной ответственностью – производственный кооператив – потребительский кооператив – частная компания и др.
Характер собственности	– частная – государственная
Широта «портфеля деятельности»	– специализированные – с профилирующим или преобладающим видом деятельности – диверсифицированные
Имидж организации	– неизвестная – известная (с собственным имиджем) – значимая в данном районе, городе, регионе, стране, мире
Стадия жизненного цикла	– создание – рост – стабильное функционирование – трансформация – инновационное развитие и др.
<b>2 уровень.</b> <b>Признаки, характеризующие систему методов управления</b>	
Тип управления	– стратегическое – оперативное – реактивное – инновационное – системное и др.
Способ принятия решений	– централизованное принятие решений – децентрализованное – смешанное
Техника руководства	– административное – программно-целевое управление – управление посредством делегирования – партисипативное и др.
Стиль руководства	– авторитарный (патриархальный, харизматический, авторитарный, бюрократический) – демократический – либеральный – кооперативный – тренерский и др.

1	2
<b>3 уровень.</b> <b>Признаки, характеризующие организацию системы управления</b>	
Тип организации по взаимодействию подразделений	<ul style="list-style-type: none"> <li>– линейная оргструктура</li> <li>– штабная</li> <li>– функциональная</li> <li>– дивизиональная</li> <li>– проблемно-ориентированная</li> <li>– матричная</li> <li>– сетевая</li> <li>– виртуальная и др.</li> </ul>
Тип организации по взаимодействию с человеком	<ul style="list-style-type: none"> <li>– индивидуалистская организация</li> <li>– корпоративная организация</li> </ul>
Тип организации по взаимодействию с внешней средой	<ul style="list-style-type: none"> <li>– бюрократическая (механистическая)</li> <li>– гибкая (органическая)</li> <li>– саморазвивающаяся</li> </ul>
Организационное поведение	<ul style="list-style-type: none"> <li>– консервативная</li> <li>– стабильная</li> <li>– реактивная</li> <li>– стереотипная</li> <li>– открытая</li> <li>– новаторская</li> <li>– обучающаяся</li> </ul>
<b>4 уровень.</b> <b>Признаки, характеризующие систему социально-трудовых отношений</b>	
Политика в области социально-трудовых отношений	<ul style="list-style-type: none"> <li>– патерналистская</li> <li>– субсидиарная</li> <li>– партнерская</li> <li>– солидарная</li> <li>– конфликтная</li> <li>– дискриминационная</li> </ul>
Тип коммуникации	<ul style="list-style-type: none"> <li>– звездообразная</li> <li>– кольцевая</li> <li>– горизонтальная</li> <li>– всеканальная (открытая)</li> </ul>
Тип мотивации персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>– внутренняя</li> <li>– внешняя</li> </ul>
Тип организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> <li>– закрытая</li> <li>– открытая</li> <li>– хаотичная</li> <li>– синхронная и др.</li> </ul>
Согласование экономических интересов	<ul style="list-style-type: none"> <li>– кооперация</li> <li>– индивидуализация</li> <li>– альтруизм</li> <li>– равенство</li> </ul>

К настоящему моменту в теории и практике управления персоналом достаточно точно определены направления работы с персоналом и соответствующее им содержание управленческих функций. При условии более или менее четко определенного

состава функциональных подсистем управления персоналом ключевым моментом с точки зрения эффективности осуществляемых управляющих воздействий становится оптимальный выбор соответствующих методов управления.



*Систематизация факторов, определяющих развитие методологии управления персоналом*

В системе управления персоналом методы занимают особое положение, поскольку именно с их помощью менеджеры воздействуют на управляемые объекты для преобразования их из исходного состояния в желаемое [9]. Функциональное назначение методов в методологии системного управления персоналом, по нашему мнению, состоит в обеспечении: высокой эффективности деятельности персонала организации; активной творческой деятельности каждого работника; четкой организации производственной и управленческой деятельности персонала; слаженной, гармонично увязанной работы коллектива организации.

Системность и комплексность использования методов управления персоналом является важным условием эффективности их воздействия на коллективы организаций и отдельных работников. Вместе с тем, как показывают исследования [1, 4 и др.] внедрения методов управления персоналом в практику и их совершенствования, на этот процесс влияет множество факторов, которые мы считаем целесообразным представить в виде системы (рисунки).

## Выводы

Таким образом, требования соответствия систем приводят к тому, что методы управления персоналом должны соответствовать существующей системе управления. Для внедрения новых, более совершенных приемов, способов, методов управления персоналом необходимо создать соответствующий механизм управления, перестроить систему управления. При этом отправным этапом становится исследование действующей системы управления персоналом.

## Список литературы

1. Беляев М., Максимчук О. Механизм управления факторами развития экономических систем // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 11. – С. 19–25.
2. Клиффорд Ф. Грей, Эрик У. Ларсон. Управление персоналом. – М.: Дело и Сервис, 2003. – 321 с.
3. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». – 2001. – 376 с.
4. Макринова Е.И. Системное управление персоналом организаций потребительской кооперации: теория, методология, практика: дис. ... д-ра эконом. наук / Белгородский университет потребительской кооперации. – Белгород, 2007.



5. Макринова Е.И. Формирование и регулирование рынка труда специалистов потребительской кооперации: дис. ... канд. эконом. наук. – Белгород, 1999.

6. Макринова Е.И., Мухина М.Г. Методический подход к оценке персонала организаций потребительской кооперации с использованием экспертных и количественных методов // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2010. – № 2. – С. 41–46.

7. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 178 с.

8. Снитко Л.Т. Формирование конкурентных преимуществ предприятия на основе стимулирования компетенций работников // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – № 3 (47). – С. 49–55.

9. Теория системного менеджмента / под общ. ред. П.В. Журавлева, Р.С. Седегова, В.Г. Янчевского. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 512 с.

10. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. – М.: HRC. Кадровый клуб, Книжный мир, 2001. – 240 с.

### References

1. Beljaev M., Maksimchuk O. Mehanizm upravlenija faktorami razvitiya jekonomicheskikh sistem // Problemy teorii i praktiki upravlenija. 2006. no. 11. pp. 19–25.

2. Klifford F. Grej, Jerik U. Larson. Upravlenie personalom. M.: Delo i Servis, 2003. 321 p.

3. Magura M.I., Kurbatova M.B. Sovremennye personal-tehnologii. M.: ZAO «Biznes-shkola «Intel-Sintez». 2001. 376 p.

4. Makrinova E.I. Sistemnoe upravlenie personalom organizacij potrebitelskoj kooperacii: teorija, metodologija, praktika:

dis. ... d-ra jekonom. nauk / Belgorodskij universitet potrebitelskoj kooperacii. Belgorod, 2007.

5. Makrinova E.I. Formirovanie i regulirovanie rynka truda specialistov potrebitelskoj kooperacii: dis. ... kand. jekonom. nauk. Belgorod, 1999.

6. Makrinova E.I., Muhina M.G. Metodicheskij podhod k ocenke personala organizacij potrebitelskoj kooperacii s ispolzovaniem jekspertnyh i kolichestvennyh metodov // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. 2010. no. 2. pp. 41–46.

7. Milner B.Z. Upravlenie znaniyami. M.: INFRA-M, 2003. 178 p.

8. Snitko L.T. Formirovanie konkurentnyh preimushhestv predpriyatija na osnove stimulirovaniya kompetencij rabotnikov // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. 2013. no. 3 (47). pp. 49–55.

9. Teorija sistemnogo menedzhmenta / pod obshh. red. P.V. Zhuravleva, R.S. Sedegova, V.G. Janchevskogo. M.: Izd-vo «Jekzamen», 2002. 512 p.

10. Tehnologii upravlenija personalom v Rossii. Opyt professionalov. M.: HRC. Kadrovij klub, Knizhnyj mir, 2001. 240 p.

### Рецензенты:

Слинкова О.К., д.э.н., профессор, декан факультета бизнеса и сервиса, НИУ «Белгородский государственный университет», г. Белгород;

Федосова С.П., д.э.н., доцент, зав. кафедрой финансов и кредита, Воронежский филиал Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Воронеж.