

Кувакова И. М.

*доцент, кандидат социологических наук,
доцент кафедры «Управление персоналом»,
Российская академия предпринимательства*

Золотова Е. В.

*аспирант,
Российская академия предпринимательства,
ведущий специалист отдела организации
и мотивации персонала ООО «ОМК-Аудит»*

Организационно-управленческий подход к системе труда: «школа человеческих отношений и «теория человеческого капитала»

Аннотация. *Статья посвящена проблемам организационно-управленческого подхода к системам труда.*

Организация рассматривается как сложная система, элементами которой являются люди (кадры, сотрудники, персонал).

Указываются перспективные для условий становления и развития рыночных отношений способы управления социально-трудовыми отношениями.

Ключевые слова: *организационно-управленческий подход, система труда, организация, организационно-правовая форма, профиль деятельности, организационная структура, социально-трудовые отношения, рыночные механизмы, школа «человеческих отношений», теория «человеческого капитала»».*

The summary. *The article is devoted to the problems of organizational-administrative approach to the labor systems.*

The organization is considered as a complicated system consisting of people (employees, personnel).

Methods, useful for conditions of formation and development of market relations, to manage social-labor relationship are specified.

Keywords: *organizational-administrative approach, labor system, organization, organization-legal form, activity profile, organizational structure, social-labor relations, market mechanisms, «human relations» school, «human capital» theory.*

Организация — это самовоспроизводящаяся система, которая по-разному изучается учеными, но множество и относительное разнообразие исследований могут быть достаточно полно отражены через интегральный — системный организационно-управленческий подход. Исходя

из изложенного организацию рассматривают как непрерывно функционируемое, сознательно координируемое, направленно структурируемое и (само)управляемое природное, социальное, экономическое, человеческое и иное образование «с определенными границами», которое создано для достижения общей (для элементов самой организации) цели (целей).

Системный организационно-управленческий подход позволяет рассмотреть организацию как *явление, процесс и систему*.

Организация как процесс представляет собой «совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого», например, функционирование человеческого или работоспособного трудового коллектива социальной или экономической общности. Такая организация регулируется законами, например, о труде, процессуальными, уголовными и иными кодексами. *Организация — явление* рассматривается как «физическое объединение реальных элементов», функционирующие «для выполнения программы или цели». *Организация как система* — это целостный комплекс взаимосвязанных элементов, «свойств организационной сложности», связей с внешним окружением или «особое единство связей». Для организации-системы характерны все признаки, которыми описываются процессы и явления: целенаправленность, функциональность, развитие и т. д.

Так, управленческие школы дают следующие определения термина «организация»¹:

1. Школа науки управления (классическая) изучает организацию как процесс, «целью которого является направление и использование усилий определенного количества людей для достижения» поставленных задач; делает акцент, главным образом, на функциональных аспектах, разделении труда, структуризации отношений и власти.

2. Теория человеческих отношений и поведенческая школа определяют организацию как «социальный организм, внутри которого осуществляется организационное поведение».

3. Концептуальные положения в изучении организации выделяются с помощью системного и ситуационного подходов. Как уже было сказано, любое предприятие следует рассматривать как сложную систему, элементами которой являются люди — кадры (штатный состав), сотрудники, персонал.

¹ Ибрагимова Н.В. Теория организации. Учебник. <http://www.management61.ru/pauchpredstav.html>, Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. М.: Академический Проект, 2005. С. 407.

Положения ситуационного подхода определяют основные внутренние и внешние переменные, которые определяют состояние организации. В соответствии с этим, организация внутри предприятия есть не что иное, как «ответ на различные воздействия, характеризующие конкретную ситуацию».

4. Организационно-управленческий подход и многие современные направления управления (менеджмента) рассматривают организацию как «соединение функционального и координационного», как «смешение технического и человеческого (мотивационного, целеполагающего, пр)», как «объединение структурного и поведенческого аспектов одновременно».

Наконец, организация — это «системный учет комплекса взаимосвязей, который выражается в разработке конечных целей, определении путей их достижения и создания соответствующего механизма управления всеми факторами предприятия».

Систему организации труда предприятия можно описать через 1. Организационно-правовую форму, отвечающую на вопросы что собой представляет и чем занимается предприятие; 2. Профиль деятельности, который определяет сферу занятости (труда) предприятия (производство, оказание услуг, торговля, образование, наука и др.); 3. Организационную структуру, определяющую распределение ответственности (функций, пр.) и полномочий внутри предприятия; 4. Социально-трудовые отношения.

Среди известных *организационно-правовых форм* укажем: коммерческие, в т.ч. товарищества, акционерные и другие общества, унитарные предприятия и пр.; некоммерческие, в т.ч. потребительские кооперативы, общественные объединения, государственные корпорации и, так называемые, «некоммерческие партнерства», а также другие субъекты, например, «без прав юридического лица» — паевые инвестиционные фонды, крестьянские хозяйства, представительства и т. д.

Организационные структуры подразделяются на виды (типы): линейно-штабная, иерархически-линейная, смешанная или функционально-дивизиональная; упрощённая матричная, сбалансированная матричная и усиленная матричная; проектная, процессная и т. д.

Социально-трудовые отношения включают корпоративную и организационную культуру, кадровые вопросы, обучение и развитие персонала, социальную политику... Современные формы социально-трудовых отношений отрицают видоизменение качества и интенсивности взаимодействий между кадровым составом предприятия (штатными сотрудниками) и работодателями.

Сегодня все более становятся популярными новые формы трудовых отношений. Например, *аутсорсинг* — выполнение работ или функций сторонней организацией (исполнителем); *ауттаскинг* — передача отдельных задач организации (исполнителю). Последний является разновидностью аутсорсинга, но, в отличие от него — это частичная передача вонне отдельных задач организации (заказчика). При аутсорсинге компании-исполнителю передаются большие объемы задач, а при ауттаскинге передается лишь отдельная часть услуг (работ), возложенная ранее на определенный отдел организации (заказчика) или на сотрудника).

Все более популярными становятся такие формы трудовых взаимодействий как *инсорсинг* — дополнительное использование внутренних ресурсов компании, т.е. снижение издержек неиспользуемых мощностей и *аутстафтинг* — предоставление исполнителем своего (их) сотрудника(ов) заказчику, вместо выполнения услуг (работ). Компания—исполнитель в последнем случае несет ответственность не за качество услуг, оказанных определенным сотрудником, за то, будут ли сотрудник (и) постоянно находиться на определенном в договоре месте. Компания-заказчик покупает не труд конкретных работников, а услугу по предоставлению специалистов.

Перспективными направлениями социально-трудовых отношений является *аутплейсмент* — «размещение» сотрудников за пределами предприятия при расторжении трудового договора между работодателем и сотрудниками. Эта форма отношений включает работу с увольняемыми сотрудниками, оказание им психологической поддержки и помощи.

Все вышеперечисленные системы (модели) организации обязаны развитию школы «человеческих отношений», в том числе теории «человеческого капитала» и понятий «человеческие (трудовые) ресурсы».

Появление *школы человеческих отношений* связывают с именем Г. Мюнстерберга (1863—1916), автора работы «Психология и промышленная эффективность».

Школа «явилась реализацией нового стремления рассматривать каждую промышленное предприятие как определенную «социальную систему», что было несомненным достижением управленческой мысли.

Согласно концепции наиважнейшим фактором развития будь то предприятие, промышленность, экономика или общество — являются «инвестиции в человека». Полученные при этом условия связаны с усовершенствованием таких институтов, как ценности, право, мораль, образование, здравоохранение и др. Технологический аспект эффективности производства, как и вопросы экономического дохода, согласно выводам шко-

лы, нужно рассматривать через призму взаимосвязи этих сторон промышленной организации с человеческим, социальным фактором» индустриальной системы, как более сложной. Значение школы состоит в том, что необходимо выработать новое понимание роли мотивации и выбора варианта поведения сотрудника обусловило качественный скачок в сферах практического знания производственной и управленческой практики, которые потребовали более подробного изучения «отдаленных факторов и детерминант», описывающих взаимосвязанные, но разнородные явления. Школа открыла новые возможности дальнейшего развития индустриальной цивилизации, обратив внимание на существенные моменты, которые оставались прежде за пределами анализа. Достижения школы человеческих отношений просматриваются на протяжении всей второй половины двадцатого столетия, а ее влияние на развитие экономики и общества огромно и по сей день. В начале 20-го века лидером движения за внедрение новых форм и методов управления и научной организации труда (далее — НОТ) в промышленности стали Ф.У.Тейлор, Э.Мейо, А.К. Гастев и др. Первая получила название «Тейлоризма», вторая — школа «НОТ», а третья — школа «человеческих отношений».

Э. Мейо полагал, что прежние управленческие методы направлены на достижение материальной эффективности, а не на «утверждение сотрудничества». «Изучая влияние различных факторов на повышение производительности труда на промышленном предприятии, Э.Мейо сделал вывод об особой роли в процессе труда «человеческого фактора».

Созданная в конце 50-х — начале 60-х гг. в США *теория «человеческого капитала»* на правах особого раздела научного знания вошла во все западные и отечественные учебники по экономике. Крупнейшими теоретиками считаются известные американские экономисты, представители так называемой «чикагской школы», лауреаты Нобелевской премии Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Д. Минцер, Ли Хансен. Позднее большой вклад в ее разработку внесли М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порэт, Р. Лэйард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уэлч, Б. Чизвик и др. Концепция «человеческого капитала» в редакции «чикагской школы» предполагает, что вложения средств в сферы образования, здравоохранения, миграционную и другие проводятся на рациональной основе — ради получения больших доходов в будущем. Исследования были проведены в разных сферах деятельности, акцент делался на количественном анализе.

² Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методическое пособие. 2-е изд., доп. и перераб. М.: «Альфа-Пресс». 2006. С. 68.

В 70–80-е гг. развитие теории «человеческого капитала» было продолжено. Так, в США и других индустриальных странах появились понятия «человеческие ресурсы» (ЧР) и «управление человеческими (трудовыми) ресурсами», которые быстро и широко распространились. Понятия стали применяться чаще, а по некоторым аспектам даже заменили термины «персонал» (кадры, штатный, кадровый состав), «управление персоналом». Некоторые предприятия отказались от традиционных наименований подразделений, например, «отделов кадров» в пользу служб «по управлению человеческими (трудовыми) ресурсами», ввели новые должности менеджеров и топ-менеджеров по персоналу, двойную и новую терминологию в служебные документы. Сегодня общепринято, что эти понятия применяются во всех сферах трудовой деятельности, в разных производственных процессах, и, в частности, в системах организации, управления, нормирования, стимулирования и оплаты труда.

Выводы:

1. В современной посткризисной ситуации в стране и мире особую актуальность приобретает системный организационно-управленческий ситуационный подход, включающий достижения школы «человеческих отношений», как ключевого элемента системы труда.

2. Возможности сочетания различных теоретических и практических аспектов позволяет с общих и более взвешенных позиций исследовать явления рыночных механизмов, человеческих отношений и факторов их взаимодействия, выявлять эффективность вложений в обучение и повышение квалификации специалистов.

3. Система труда, создающая богатства общества, приходит в жизнь через технические и технологические знания, организационные и управленческие усовершенствования, опыт и профессионализм сотрудников, что требует от участников владения рыночными возможностями и способами практического взаимодействия в условиях любой конъюнктуры.

Литература

1. Ибрагимова Н.В. Теория организации. Учебник. <http://www.management61.ru/nauchpredstav.html>
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. М.: Академический Проект, 2005.
3. Александер Дж. После неофункционализма: Деятельность, культура и гражданское общество/Социология на пороге XXI века., М.: Интеллект, 1998, С. 231–249.
4. Маршак А.Л., Кувакова И.М. Методология многомерного: процесса институционализации управления в социальной системе образования./Путеводитель предпринимателя. Вып. IV–V, М., 2009.