

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОНОЦЕНТРИЧЕСКОГО,
ЭКЛЕКТИЧНОГО, ВНУТРЕННЕ-ДЕТЕРМИНАЦИОННОГО,
МЕНЕДЖЕРИАЛЬНОГО ПОДХОДОВ К ТРАКТОВКЕ
ПОНЯТИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ»**

Сергиевич Т. В., аспирант

Научный руководитель д-р экон. наук, проф. С. Ю. Солодовников

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Исследование управления трудом имеет большое значение не только с точки зрения развития теории, но может служить совершенствованию практики управления, в котором сегодня остро нуждается народное хозяйство. Способом классификации точек зрения в отношении управления трудом является рассмотрение основных направлений научной мысли в их взаимосвязи с историческими этапами и на этой основе выработка собственной позиции по отношению к категории «управление трудом», что позволит выявить системообразующие блоки в практике управления, определить устойчивые компоненты системы, проанализировать складывающиеся тенденции в области управления трудом и предложить направления совершенствования.

В качестве критериев классификации точек зрения в отношении управления трудом, по нашему мнению, следует рассмотреть: роль внешних факторов; степень охвата; детализация. Почему нами выбраны эти критерии? Во-первых, эти факторы (критерии) являются определяющими при характеристике специфики управления трудом в текстильной и швейной промышленности. Во-вторых, различия между подходами могут проявляться только по одному из названных критериев, в каждом случае различному.

Первым подходом к исследованию управления трудом стал моноцентрический подход, представителями которого являются Е.Г. Антосенков [1], Л.С. Бляхман [2], А.И. Волгин [3], В.П. Локтев [4], Г.Р. Погосян [5], Ф. Тейлор [6], Ф. Херцберг [7], Е.И. Хрищев

[2]. Формирование науки управления по существу происходило в рамках моноцентрического подхода, возникшего как реакция на недостатки в хозяйственной практике. Этот подход характеризуется целостностью объекта исследования, являющегося элементом систем управления трудом.

Повышение производительности труда достигается путем совершенствования одного, наиболее влиятельного по мнению того или иного автора фактора. Ф. Тейлор, например, основной проблемой в промышленности считал медлительность людей в работе. Он предложил внедрить систему научного управления, которая включала в себя изучение способа соединения работников со средствами производства, разработку наиболее эффективного алгоритма работ (главный критерий эффективности — скорость выполнения операции), и самый важный этап — «обучение и развитие каждого отдельного работника в предприятии для того, чтобы он мог <...> давать труд наивысшего качества и притом тот, к которому он наиболее способен по своим естественным склонностям» [6, с. 11].

При таком подходе неучтенным остался фактор несоответствия, а иногда и противоположности интересов организации и работников, что не позволило на момент формирования теории в полной мере реализовать концепцию сотрудничества как эффективного способа достижения целей, поставленных перед организацией.

Этот пробел в изучении управления трудом был восполнен в 50-х гг. XX в. В условиях сочетания научной организации труда и рабочего места и повышенным вниманием к работнику возникла необходимость разработать систему мотивации, отличной от традиционной экономической. Основой задачей исследователей стало научное обоснование роли мотивов и потребностей человека в его трудовой деятельности. Как отмечает Ф. Херцберг, «в области промышленных отношений стало почти аксиомой, что знание, что работнику нужно от своей работы, — необходимое условие качественной работы с персоналом» [7, с. 178].

В отечественной науке во второй половине XX в. особое внимание в управлении социально-экономическими системами было уделено применению экономических рычагов управления и, позднее, борьбе со структурной безработицей. Сторонникам моноцентрического подхода удалось подробно изучить отдельные составляющие

системы управления трудом, создать теоретико-методологическую базу для дальнейших исследований. Вместе с тем закономерности в том виде, в котором они были выявлены, проявляются в исключительных социальных, цивилизационных, исторических и других условиях, характерных для описываемого периода времени. Действие экономических законов, определяющих эффективность применяемых методов управления, обусловлено, в первую очередь, динамичными интересами людей. Поэтому выводы, сделанные в исследованиях, отнесенных к моноцентрическому подходу, теряют свою актуальность по мере изменения этих факторов.

Излишняя специализация помешала представителям моноцентрического подхода взглянуть на проблему управления трудом комплексно, что стало основой формирования внутренне-детерминационного подхода. Его представителями являются В.В. Адамчук [8], А.В. Батулин [9], Б.Г. Збышко [10], Л.А. Костин [9], А.Я. Кибанов [11], В.Т. Стрейко [10], Б.М. Сухаревский [9], А.И. Рофе [10], которые рассматривают управление трудом как систему. Особенности внутренне-детерминационного подхода являются рассмотрение управления трудом без учета действия конкретных внешних факторов, попытка полностью охватить структуру системы путем ее детализации и анализа выделенных компонентов. Так, например, А.Я. Кибанов в системе управления трудом в рамках предприятия (для ее обозначения он использует «управление персоналом») выделяет такие подсистемы как «подсистема планирования и маркетинга персонала»; «подсистема найма и учета персонала»; «подсистема условий труда»; «подсистема трудовых отношений»; «подсистема развития персонала»; «подсистема мотивации и стимулирования персонала»; «подсистема социального развития»; «подсистема оргструктур управления»; «подсистема правового обеспечения системы управления персоналом»; «подсистема информационного обеспечения системы управления персоналом» [11, с. 31].

В монографии «Система управления трудом в развитом социалистическом обществе» представлена точка зрения, согласно которой система управления трудом включает в себя такие подсистемы, как «производительность труда», «формирование, подготовка и распределение трудовых ресурсов», «оплата труда по его количеству и качеству», «характер труда», «содержание и условия труда»,

«кооперация, разделение и перемена труда» [9, с. 19-21]. В монографии представлены попытки оценить значимость отдельных компонентов системы управления трудом: «подсистема повышения производительности и качества труда является центральной во всей системе управления трудом» [9, с. 29], «важной составной частью управления трудом является управление формированием, распределением и использованием трудовых ресурсов» [9, с. 51], «управление заработной платой является одной из самых сложных и ответственных подсистем общей системы управления трудом» [9, с. 194]. Однако, подчеркивая значение отдельных составляющих системы управления трудом, авторы монографии не называют критерии, определяющие вклад отдельных компонентов в эффективность функционирования всей системы управления трудом.

Среди главных подсистем в управлении трудом В.В. Адамчук выделяет «планирование; экономические рычаги, стимулы; материальное стимулирование и ответственность; регулирование и систему обеспечения функционирования» [8, с. 5]. Совершенствование управления трудом ученый выстраивает на основе выделения двух экономических законов — закона «соответствия уровня развития рабочей силы характеру и уровню развития средств производства» [8, с. 15] и закона «перемены труда и всестороннего развития личности» [8, с. 63]. Действие обоих законов зависит от развития технического прогресса. В.В. Адамчук рассматривает технический прогресс как явление неоднозначное, несущее не только положительный эффект в развитии производительных сил, но и провоцирующее возникновение проблем, связанных с несоответствием развития материально-вещественного и личностного фактора производства и уровнем текучести кадров. Для решения выявленных проблем указанный автор предлагает внедрить ряд мероприятий, направленных на совершенствование системы подготовки и переквалификации кадров и на закрепление их на рабочих местах [8, с. 64].

Заслугой представителей внутренне-детерминационного подхода стало то, что они первыми применили системный подход к исследованию управления трудом, представив его своих трудах как относительно самостоятельную систему, которая развивается в том числе по своим особым принципам, которые не всегда совпадают с законами развития управления вообще. Вместе с тем представители

этого подхода преувеличили автономность этой системы и ее целей. При таком подходе, как правило, при наличии полной детерминации структуры системы управления трудом невозможно определить удельный вес отдельных компонентов системы в обеспечении ее эффективного функционирования.

Этот пробел был восполнен представителями эклектичного подхода, базирующегося на выделении более значимых по мнению отдельных авторов факторов в зависимости от конкретных социально-экономических условий. Представители данного подхода, а именно М.А. Винокуров [12], В.И. Корнеску [13], Г. Саймон [14], Д. Смитбург [14], С.И. Сотникова [15], В. Томпсон [14] рассматривают не всю систему комплексно, а функционирование ее отдельных элементов в тесной связи с внешней средой через детализацию объекта исследования. Представители эклектичного подхода рассматривают управление трудом в конкретном срезе общественных отношений. М.А. Винокуров, например, среди основных факторов, влияющих на управление трудом, выделяет переход к инновационной экономике и экономический кризис [12, с. 6-7]. Эклектичный подход позволил выявить и диагностировать отдельные проблемы, существующие в практике управления.

Через построение модели управления карьерой совершенствование управления трудом выстраивает С.И. Сотникова. Под управлением карьерой она понимает «системное, планомерно организованное воздействие на процессы формирования, распределения, перераспределения и использования человеческого капитала в целях обеспечения его соответствия объему и структуре основного капитала для наиболее полного удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах» [15, с. 46]. С.И. Сотникова подчеркивает важность максимального использования способностей работников к труду. При этом управление карьерой рассматривается не как подсистема управления трудом, но как составляющая всего производственно-коммерческого процесса, которая интегрирована в систему стратегического управления организацией.

В рамках эклектичного подхода его сторонникам удалось показать сложность и многогранность рассматриваемых систем, выявить, насколько они интегрированы во внешнюю по отношению к управлению трудом среду. Вместе с тем выделение особо значимых по мнению того или иного автора факторов привело к излишней

специализации науки управления, которая способна привести к ограниченному представлению о системе в целом. Системный подход предполагает «взвешивание и комплексный учет всех основных факторов, их качественных и количественных характеристик» [16, с. 3], что говорит о невозможности познания всей системы и закономерностей ее развития на основе анализа отдельных элементов и попытке представить систему как простую совокупность этих элементов.

Четвертый (менеджерский) подход к рассмотрению управления трудом возник как реакция на специализацию исследований управления трудом. Его представители, а именно Б.Е. Беккер [17], Р.У. Битти [17], П.Г. Гербст [18], Р. Джонсон [19], Ф. Каст [19], Д. Коул [20], А.В. Молодчик [21], Р.У. Монди [22], Р.М. Ноу [22], Ш.Р. Премо [22], Д. Розенцвейг [19], М.А. Хьюзид [17], взглянули на систему управления трудом как на компонент системы управления вообще. Посылкой такой точки зрения стала фактическая корректировка стратегий крупных хозяйствующих субъектов в сторону формирования единого целеполагания внутри всего предприятия вне зависимости от конкретных функциональных особенностей отдельных подразделений. Особенностью этого подхода является намеренный отказ от дробления объекта исследования — управления трудом.

По мнению Р.У. Монди, Р.М. Ноу, Ш.Р. Премо, функции линейных руководителей и работников специализированных отделов управления человеческими ресурсами переплетаются. Принимая тезис о том, что в современных условиях «едва ли не все корпорации обладают доступом к одним и тем же технологиям» [22, с. 17], Р.У. Монди, Р.М. Ноу, Ш.Р. Премо считают, что конкурентные преимущества могут быть достигнуты только за счет человеческих ресурсов. Именно поэтому «менеджеры всех уровней должны заниматься проблемами управления человеческими ресурсами» [22, с. 22]. На основе функционального анализа управления авторы приходят к заключению, что «роль отделов управления человеческими ресурсами меняется, и значительно» [22, с. 26]. Это проявляется в том, что ряд функций по управлению трудом берет на себя высшее руководство компании, а именно «штаб-квартира корпорации устанавливает направления для стратегии УЧР (*управления человеческими ресурсами - Т.С.*)» [22, с. 27], за счет чего производится ча-

стичное перераспределение этих функций линейным руководителям и объединение административных задач. Такие процессы приводят к сокращению специализированных отделов по управлению персоналом или передаче оставшихся функций на аутсорсинг, что в конечном итоге приводит к сокращению затрат на управление трудом. Благодаря такому перераспределению функций система управления персоналом интегрируется в общее управление организацией, а «ответственность делится между линейными менеджерами и профессионалами в сфере человеческих ресурсов» [22, с. 27]. При таком подходе считается, что все сотрудники предприятия в своем труде должны быть ориентированы строго на достижение целей предприятия. При этом «менеджеры по человеческим ресурсам являются стратегическими партнерами линейных менеджеров и активно участвуют в принятии коммерческих решений на высшем уровне» [22, с. 635].

Сторонники менеджериального подхода считают, что управление трудом как функциональный блок в современной организации нельзя рассматривать обособленно, субъектами управления могут быть не только работники специализированного отдела. Значительно расширяется функциональная составляющая менеджера по кадрам, который сегодня «помогает осуществлять стратегию фирмы, активно участвует в разработке структуры фирмы, является главным носителем и распространителем предпринимательской культуры» [21, с. 176]. М.А. Хьюзлид, Б.Е. Беккер, Р.У. Битти отмечают, что «ответственность за практический успех рабочей силы все чаще возлагается на линейных менеджеров, которые в любой форме выполняют большую часть работы по управлению рабочей силой» [17, с. 35]. Представители менеджериального подхода развивают концепцию приверженности персонала целям предприятия. Рассматривая организацию как систему, а управление трудом — как ее подсистему, они приходят к выводу, что цели этих двух систем должны совпадать.

Сторонники менеджериального подхода первыми восприняли изменения в парадигме управления, понимая необходимость отношения к работникам как к ценному ресурсу, эффективность действия которого обеспечивает успех организации. Однако в качестве решения выявленного противоречия ими предлагается упрощенная модель передачи новых функций линейным руководителям. Ис-

пользование таких рекомендаций может привести к негативным эффектам, связанным с разрозненностью моделей управления в отдельных функциональных блоках, увеличением нагрузки на линейных руководителей и невыполнение в полном объеме (до игнорирования) ими поставленных задач как второстепенных.

Управление трудом представляет собой систему с совокупностью свойств, присущих любой системе — в первую очередь, стремления к поддержанию жизненности, самоорганизации и саморазвития. Системообразующим блоком в управлении трудом являются разделение и кооперация труда. Развитие системы управления трудом в направлении упрочнения ее жизненности сопровождается усложнением структуры трудовых отношений. Эффективность управления трудом будет зависеть от того, насколько быстро система управления трудом может адаптироваться к этим социально-экономическим трансформациям. Объектом управления трудом является человеческий капитал с присущей ему способностью к труду и рабочие места как «конкретная форма средств и условий производства, предоставляемых работнику» [23, с. 96]. Эта совокупность создает условия для использования трудового потенциала. Таким образом, управление трудом можно определить как комплекс организационных и институциональных инструментов, используемых для регулирования воспроизводства и распределения трудовых ресурсов с целью реализации экономических и социальных интересов субъектов управления трудом.

Литература

1. Антосенков, Е.Г. Текучесть кадров в промышленности и пути ее сокращения. — [Барнаул] : Алт. кн. изд-во, 1971. — 206 с.
2. Хрищев, Е.И., Бляхман, Л.С. Трудовая инициатива и ее стимулирование. — Кишинев : Картя молодovenяскэ, 1981. — 143 с.
3. Волгин, А.И. Эффективность общественного производства и трудовые ресурсы. — М. : Изд-во стандартов, 1980. — 112 с.
4. Локтев, В.П. Экономические рычаги управления в условиях развитого социализма. — Мн. : Беларусь, 1976. — 93 с.
5. Погосян, Г.Р. Материальное стимулирование в подрядных бригадах. — Ереван : Айастан, 1984. — 173 с.

6. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А.И. Зак. – М. : Журнал «Контроллин», 1991. — 104 с.

7. Херцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снидерман. — Москва; Санкт-Петербург : Вершина, 2007. — 238 с.

8. Адамчук, В.В. Хозяйственный механизм управления трудовыми ресурсами. — М. : МИУ, 1981. — 47 с.

9. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе / [Б. М. Сухаревский, Л.А. Костин, А.В. Батулин и др.]. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Экономика, 1983. — 583 с.

10. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе, В.Т. Стрейко, Б.Г. Збышко. — М. : МИК, 2000. — 247 с.

11. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации / Государственный университет управления. – Москва : Проспект, 2014 . – 40 с.

12. Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса : проблемы и тенденции / [М.А. Винокуров и др.]. — Иркутск : Издательство БГУЭП, 2010. — 359 с.

13. Корнеску, В.И. Производительность труда и человеческий фактор. — М. : Экономика, 1979. — 156 с.

14. Саймон, Г. Менеджмент в организациях : Сокр. пер. с англ. с 15-го изд. / Саймон, Г., Смитбург Д., Томпсон В. : Общ. ред. и вступ. ст. А.М. Емельянова и В.В. Петрова. — М. : Экономика, 1995. — 335 с.

15. Сотникова, С.И. Управление карьерой / С.И. Сотникова. — М. : Изд. дом «Инфра-М», 2001. — 407 с.

16. Прангишвили, И.В. Энтропийные и другие системные закономерности / М. : Наука, 2003. – 426 с.

17. Хьюзлид, М.А., Беккер, Б.И., Битти, Р.В. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию : Пер. с англ. — М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. — 432 с.

18. Herbst, P.G., «Problems of Theory and Method in the Integration of the Behavioural Sciences», Human Relations, November,. — 1965.

19. Джонсон, Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство / Перевод с англ. Михайлова И.М. [и др.] Под ред. [и с предисл.] Гаврилова Ю.В. и Печатникова Ю.Т. - Изд. 2-е, доп. - М. : Сов. радио, 1971. — 648 с.

20. Коул, Д. Управление персоналом в современных организациях / Джеральд Коул; [Пер. с англ. Н.Г. Владимирова]. — М.: ООО «Вершина», 2004. — 352 с.

21. Молодчик, А.В, Менеджмент: стратегия, структура, персонал, знание / А.В. Молодчик, М.А. Молодчик. — Москва : Издательский дом НУ ВШЭ, 2005. — 296 с.

22. Монди, У.Р, Ноу, Р.М., Премо, Ш.Р. Управление персоналом / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой, С.В. Кошелевой. — СПб.: Издательский Дом «Нева», 2004. — 640 с.

23. Герасимов, Н.В. Экономическая система: генезис, структура, развитие / Н.В. Герасимов. — Минск: Навука і тэхніка, 1991. — 349 с.