

УДК 331.1

СТАНОВЛЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Куштель В. Д., Бондарчук А. М., студенты 3-го курса
Научный руководитель – Кандричина И. Н., канд. социол. наук,
доцент, доцент кафедры «Менеджмент»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь,

Концепция управления человеческими ресурсами возникла в середине 1980-х гг. одновременно с популяризацией менеджмента и появлением первых моделей управления человеческими ресурсами.

В рамках Мичиганской научной школы была разработана «модель соответствия», в основе которой лежит постулат о необходимости соответствия системы человеческих ресурсов и структуры организации организационной стратегии. Представители данной школы считали, что существует цикл управления человеческими ресурсами, состоящий из четырех основных процессов или функций, выполняющихся в любой организации: отбора, аттестации (управление показателями деятельности), вознаграждения (поощрение краткосрочных и долгосрочных достижений) и развития (развитие высококачественных работников).

Представители Гарвардской школы разработали схему, основанную на убеждении, что проблемы управления персоналом могут быть решены. Они считали, что управления человеческими ресурсами охватывает все управленческие решения и действия, которые влияют на характер отношений между организацией и ее работниками. Модель не руководствуется связанным с окружением детерминизмом. Согласно Гарвардской схеме большая часть ответственности за обеспечение конкурентоспособной стратегии и политики в отношении персонала лежит на руководителях среднего звена, а работники должны выработать правила, которые направляют развитие деятельности персонала и применяются, чтобы взаимно усилить оба уровня.

Далее концепция управления человеческими ресурсами развивалась в трудах Д. Гэстома, К. Легге, К. Сиссон, Д. Стори и др.