

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

© 2016 Костюшин Евгений Константинович

кандидат юридических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами

© 2016 Михайлов Федор Борисович

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления
человеческими ресурсами

© 2016 Леухин Андрей Олегович

Казанский (Поволжский) федеральный университет

420008, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18

E-mail: kostushin@mail.ru, mifb@rambler.ru, alorien@ya.ru

Система управления персоналом является важным элементом становления инновационной экономики. История ее формирования и развития убедительно свидетельствует о связи форм организаций производства и реорганизации в области управления персоналом. Причинность этой связи определяется поиском достижения максимальной социально-экономической эффективности производства.

Ключевые слова: инновации, управление персоналом, человеческий капитал, мотивация, проектирование процессов труда.

Развитие системы управления человеческими ресурсами (управление персоналом), как и любой другой социальной системы, всегда бывает сопряжено с изменениями в ее организационной структуре. На определение необходимого числа функций службы управления человеческими ресурсами решающее влияние оказывает политика управления персоналом, которая, в свою очередь, формируется с учетом основных целей организации, а именно явно или не явно выраженной стратегии управления человеческими ресурсами.

Как известно из истории менеджмента, функции системы управления персоналом не раз изменялись. На первых этапах своего становления функциональные приоритеты службы управления персоналом были сосредоточены на задачах найма, контроля и оплаты труда. Позже, в период распространения системы Тейлора, актуальность приобрели функции обучения, организации и нормирования труда, мотивации персонала¹. До середины XX в. за специалистами службы управления персоналом закрепилось по меньшей мере шесть функциональных областей деятельности, включающих: занятость, социальные отношения, организационные отношения; развитие персонала; деловую оценку персонала, мотивацию и условия труда.

По мере теоретического осмысления значения факторов, связанных с человеческой деятель-

ностью, происходила более глубокая специализация функций управления человеческими ресурсами. Большое значение, как представляется, на развитие службы управления персоналом оказала теория человеческого капитала. Напомним, что в свете современной теории содержание понятия “человеческий капитал” включает интеллектуальные и производительные активы человека, которые характеризуются прежде всего достигнутым уровнем общего и специального образования, а также состоянием физического и психического здоровья работника². Нетрудно заметить, что основные характеристики человеческого капитала подвержены постоянным статическим изменениям самого различного и даже противоположного направления. К примеру, сотрудник может повышать свою квалификацию и образование на фоне ухудшающегося состояния здоровья. В свете социальной ответственности бизнеса такие ситуации должны контролироваться менеджментом организации³. Кроме того, по мере развития технического прогресса происходит изменение в профессиональной структуре персонала организации, которую необходимо учитывать. Это особенно важно в условиях формирования инновационной экономики. Как известно, в результате внедрения инновационных технологий отдельные профессии и, соответственно, квалификационные компетенции, значимые в недавнем

прошлом, теряют свою актуальность и оказываются невостребованными, что может самым существенным образом отразиться на оценке трудового потенциала персонала, занятого на производствах, оснащенных традиционной техникой. Поэтому диагностировать уровень развития трудового потенциала организации без риска большой погрешности вряд ли возможно только по статическим показателям уровня образования и квалификации сотрудников в плане неких квалификационных запасов, не теряющих своей непреходящей ценности. В равной мере можно говорить и об анализе системы управления персоналом в плане ее способности активизировать творческий и производительный потенциал персонала для достижения стратегических целей ее дальнейшего развития. Также следует принимать во внимание внутренние и внешние миграционные процессы, влияющие на развитие системы управления человеческими ресурсами⁴.

В данной связи важно отметить, что в процессе реорганизации системы управления трудом на отечественных предприятиях в конце 1990-х гг. произошло заметное повышение статуса подразделений, занимающихся развитием персонала. Речь в этом случае идет не только об обучении, но и об управлении карьерой сотрудников⁵. Если в недавнем прошлом подразделение, занимающееся обучением персонала, находилось в подчинении отдела кадров, то в настоящее время его статус существенно изменился. Такие подразделения в современной службе управления персоналом занимают ключевое положение. В целом это явление вполне соответствует общемировым тенденциям развития системы управления человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики.

Именно потребность в развитии является решающим мотивирующим фактором инновационной деятельности производственной организации в целях достижения экономических преимуществ, обеспечивающих повышение ее конкурентоспособности. В ходе реализации инновационной политики по внедрению технических, и особенно управленческих, нововведений проявляются узловые точки перемен в организационной совокупности функциональной и структурных связей системы управления организации. Важно отметить, что осуществление инновационных мероприятий представляет собой сложную оптимизационную задачу. В процессе внедрения как технических,

так и управленческих нововведений должно быть достигнуто соответствие целевых установок экономического роста требованиям обеспечения нормальных условий труда (особенно его интенсивности). Однако в локальных границах системы управления реализация инноваций должна быть максимально свободна от ограничений традиционно сложившихся регламентов норм и рутин управления, так как они, как правило, препятствуют решению стратегических задач развития организации.

Функциональная деятельность службы управления персоналом в процессе реализации инновационной политики всегда отличалась крайней сложностью. Эта деятельность не допускает шаблонных подходов и, как показала практика, не ограничивается областью определенного локального сегмента связей в системе управления. Инновационные изменения в управлении персоналом нуждаются в целостной модернизации механизма системы управления организации. Между тем многие организации, достигая в своей эволюции фазы формализации, готовы принимать только те изменения, которые адаптивны к сложившимся ранее технологиям ее функционирования. В результате происходит отбор только тех управленческих нововведений, которые касаются фрагментарных изменений в системе управления. Такие нововведения, ничего по существу не меняя, создают всего лишь формальный прецедент изменений и потому мало влияют на эффективность деятельности организации, возможно, вследствие чего наблюдается известная доля скепсиса и даже разочарования среди специалистов в отношении перспектив инновационных изменений в отечественной практике управления человеческими ресурсами. Прежде всего это касается возможности адаптации зарубежных нововведений в области организации дисциплины труда и его мотивации.

В связи с указанным обращает на себя внимание процесс выхода подразделений, занимающихся вопросами организации заработной платы из системы управления персоналом. Важно напомнить, что в традиционной системе управления трудом на отечественных предприятиях формы децентрализации по преимуществу доминировали. Функциональные подразделения, занимающиеся вопросами управления трудом, а именно отделы кадров, труда и заработной платы, НОТ, а также службы социальной инфраструктуры

были рассредоточены по различным автономным сегментам общей (генеральной) системы управления организации. При этом отдел труда и заработной платы оказывал наиболее существенное влияние на политику управления трудом в организации. Однако в условиях внедрения новых информационных технологий функциональные процедуры по организации и расчету заработной платы стали выполняться в автоматическом режиме, что повлияло на их статус. Технологии же нормирования и организации труда по существу остались без изменений. На многих предприятиях подразделения НОТ были упразднены, что, думается, было поспешным решением. Это негативно отразилось на управлении персоналом в условиях внедрения новой техники, так как возник большой дефицит специалистов, способных обеспечить оперативное проектирование и нормирование процессов труда для достижения массовой синхронизации производства. Надежды на фирмы, поставляющие технику, в плане внедрения новых форм организации труда во многом не оправдались. В наибольшей степени это коснулось организации ремонта и обслуживания новой техники, а также обучения специалистов. В результате проводимые на предприятиях изменения часто сталкивались с различными формами сопротивления, которые чаще всего были вызваны неуверенностью работников в своих возможностях освоить нововведения и отсутствием должной мотивации в освоении инноваций⁶. В значительной мере это происходило по причине отсутствия центра управления, способного интегриро-

вать внедрение технических нововведений и сопровождающие их процессы организации труда и заработной платы. Думается, что в условиях инновационной экономики решение вопроса о функциональных приоритетах в службе управления персоналом должно быть подчинено обеспечению должной скорости ее реакции на изменения, влекущие адаптацию технических инноваций в социальной среде организации.

¹ Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпораций. Москва, 2015. С. 512.

² Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Ушакова М.В. Служба управления персоналом : учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. Москва, 2010.

³ Фахрутдинова Е.В. Человеческий капитал в Республике Татарстан: динамика развития // Вопросы экономики и права. 2013. № 12 (66). С. 121-124.

⁴ См.: Юрков Д.В. Регулирование трудовой миграции: научный взгляд // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 3. С. 115-117; Юрков Д.В., Габдуллин Н.М. Применение модели человеческого капитала в исследованиях внутренней миграции в Российской Федерации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. № 5. С. 90-98; Фахрутдинова Е.В. Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки. 2014. № 1 (110). С. 43-46.

⁵ Юрьева О.Ю., Мухамедшина Р.Р., Соловьев Н.В. Исследование карьерных ориентаций в организации // Экономические науки. 2016. № 5 (138). С. 7-9.

⁶ Юрьева О.Ю., Бурганова Л.А. Готовность государственных служащих к изменениям: социологический анализ // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17, № 19. С. 405-408.

Поступила в редакцию 06.09.2016 г.