

ЦЕННОСТНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Андреева И.В., Бетина О.Б.

Анализ существующих в России представлений об эволюции управленческой мысли показывает, что наиболее популярными на сегодняшний день остаются объяснительные принципы ее периодизации, предложенные М. Месконом с соавторами [10]. Ими выделяются различные школы в управлении (научного управления, административного управления, человеческих отношений и науки о поведении, а также науки управления, или количественных методов) на основе сложившихся подходов к управлению (процессного, ситуационного, системного). Так, в учебнике под редакцией Т. Ю. Базарова [2] выделяются четыре основные парадигмы в кадровом менеджменте в XX в., это: доктрина научной организации труда; доктрина человеческих отношений; доктрина контрактации индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента. В работе Н. П. Беляцкого с соавторами выдерживается примерно такая же последовательность развития концепций управления до этапа доктрины человеческих отношений; далее авторы приводят концепции, адекватные, по их мнению, необходимым в определенных внешних условиях (для республики Беларусь) стратегиям компаний: «профессионального», «социального», «развивающегося» и «предприимчивого» человека [3]. Сходные подходы к начальной части периодизации развития управленческой мысли мы находим в работах А. Я. Кибанова с авторитетной ссылкой на Журавлева [7].

Появление новых способов управления персоналом организаций связывается с конкретными условиями внешней среды [9], определяющими из которых являются количество и качество персонала на рынке труда, степень конкуренции [Андреева и др. 2001], новые ценности [Капитонов, 2003, с.14].

Примечательно, что если в оценке этапов развития управленческой мысли в развитых странах до середины XX века авторы проявляют существенное единодушие, то периодизация, или хотя бы ключевые позиции современных концепций разными авторами мыслятся по-разному. При этом в меньшинстве оказываются те авторы, которые рассматривают ценностный подход к управлению как один из основных этапов современного управления.

Вместе с тем, экономический прорыв Японии в лидеры рынка был назван западными специалистами «японским чудом», а анализу успеха было посвящено большое количество работ. Это исследования Р. Джонсона и У. Оучи, Дж. Киза и Т. Миллера, Б. Торнболла, Н. Оливера и Б. Уилкинсона, А. Мориты [12, 13, 14, 15, 16, 17], в которых утверждается, что в основе финансового преуспевания организаций лежат культурные факторы управления.

Разрастание крупных промышленных предприятий до размеров транснациональных корпораций подняло ряд проблем, связанных с управлением географически удаленными структурами [11]. Руководители предприятий заметили, что одни и те же методы управления по-разному срабатывают в центральном офисе и его представительстве, погруженном в иную социокультурную среду. Кроме того, совершенно непохожие поведенческие реакции персонала наблюдались и в разных организациях, находящихся в одной социокультурной среде. Постановка данных вопросов стимулировала активные исследования в области организационной культуры, которые привели к разработке методов управления персоналом с учетом различных национальных культур.

Успехи наук о человеке, в частности, социальной психологии, такие как разработка концепций когнитивного диссонанса, аттитюдов, каузальной атрибуции и др., привлекли внимание к нерациональным чертам индивидуального поведения в организациях [8], которые практически не подвергались воздействиям традиционных управленческих методов и требовали нового осмысления представителями управленческих наук.

С конца 1970-х гг. в рамках ценностного подхода к управлению, начинается формирование новой концепции - корпоративной культуры.

Широкое распространение среди ученых и практиков получили рационально-прагматический и феноменологический подходы к пониманию организационной культуры, поскольку оба нашли эмпирическое подтверждение, и результаты проведенных в их рамках исследований позволяли управлять культурными феноменами или определенным образом объяснять неудачи в управлении.

В рационально-прагматическом подходе организационная культура представлена как инструмент управления организацией, что способствовало расширению роли данного подхода практике ученых-консультантов. Наиболее известными представителями данного направления являются Э. Шейн (E. Shein), К. Камерон (K. Cameron), Р. Куинн (R. Quinn), Т. Дил (T. Deal) и А. Кеннеди (A. Kennedy), К. Фей (C. Fey), Т. Питерс (T. Peters), Р. Уотермен (R. Waterman).

Учеными и практиками было замечено, что персонал, искренне разделяющий ценности компании, является ее конкурентным преимуществом. Смысл управления организационной культурой, с точки зрения рационально-прагматического подхода, в согласовании ценностей внутри организации, что повышает ее комфортность для каждого члена и, следовательно, растет эффективность самой организации [5]. Многочисленные исследования организационных культур различных фирм способствовали разработке типологий организационных культур: Р. Куинн, Т. Дил и А. Кеннеди, Д. Денисон (D. Denison), Р. Блэйк (R. Blake) и Д. Мутон (J. Mouton), Р. Харрисон (R. Harrison) и Ч. Хэнди], в том числе была выявлена их зависимость от социокультурной среды [Hofstede G., 1993; Lammers C. J., Hikson D. L., 1979; Tromperaars F., 1992].

Однако возможности согласования типа организационной культуры ограничены, и в первую очередь, размером организации. К примеру, в крупных международных корпорациях, персонал которых составляют люди, социализованные в различных социокультурных средах, согласование ценностей в рамках какого-то одного типа организационной культуры представляется бессмысленным как с точки зрения корпорации, так и точки зрения персонала [14].

В такой ситуации единственным способом объединения людей на ценностной основе оказывается волевое решение администрации. А вопрос, какие именно ценности объявить корпоративными в соответствии с ее миссией, стратегией развития и представлением о путях достижения возможного организационного успеха, начинает относиться исключительно к компетенции организационной элиты. В таких случаях использование концепции организационной культуры подменяется использованием дисциплинарного инструментария.

Организационная культура как инструмент регуляции поведения персонала в организации сформировалась в условиях особой социокультурной среды - массового общества, в котором существует дефицит ценностных ориентиров, формирующих социальную идентичность. В этом смысле наличие четко выраженной ценностной среды организации является дополнительным (если не одним из существенных!) мотиватором для людей, испытывающих потребность существовать в стабильной, предсказуемой социальной среде. Таким образом, корпоративная культура - *инструмент управления при помощи внешне заданной системы ценностей, норм и правил поведения персонала, вытекающих из идеологии и миссии организации*. Это достигается регуляцией поведения персонала на основе распространенных социотехнологий: тиражирования определенного образа жизни, всемерно поддерживаемого со стороны высшего руководства, закрепления ценностно- насыщенных требований во внешних атрибутах (условия, предъявляемые к внешнему виду работника, исключают, например, свободу в определении выбора ткани для костюма, марки автомобиля и т. п.).

Накал существующей ситуации в управлении связан с прогнозами изменения рынка труда в России в ближайшие десятилетия. Последствия спада рождаемости в 1990-е гг. начнут сказываться на производстве: к 2012 г. недостаток в квалифицированных специалистах будет ощущаться среди работодателей. Шанс решения данной проблемы для России за счет мигрантов по западному образцу в значительной мере упущен: страны Европы давно опередили ее в конкурентной борьбе за высококвалифицированных специалистов. Для современной России актуален вопрос формирования миграционной привлекательности для жителей ближнего зарубежья. Такая ситуация влечет за собой вопрос об эффективном управлении персоналом, обладающим различными ценностными ориентациями. При этом ценностные ориентации обусловлены

национальными культурами. В подобных условиях эффективное управление может быть основано на системе ценностей.

Литература:

1. Андреева И. В., Спивак В. А., Кошелева С. В. 2001. Управление персоналом. СПб.: Изд. Дом «Нева».
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М., ЮНИТИ, 2001
3. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. 2002. Управление персоналом. – Минск: ООО «ИНТЕРПРЕСССЕРВИС»: 10-11.
4. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. 1998. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. – М.: Изд-во РЭА; Екатеринбург: Деловая книга.
5. Камерон К., Куинн Р. 2001. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под науч. ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер.
6. Капитонов Э. А. 2003. Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений: Монография. – Ростов н/Д: Изд-во Рост.ун-та.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организаций, М., 2002.
8. Липатов С. А. 1999. Социально-психологическая диагностика организационной культуры. Автореф.
9. Мильнер Б. З. Теория организации. <http://www.safety.spbstu.ru/el-book/>
10. Мескон М.Х. Основы менеджмента. – М., ДЕЛЮ, 2000.
11. Романов Д. 2003. Правила укрощения обстоятельств. ББП-Персонал (4): 16-20.
12. Cameron K. S. 1986. Effectiveness as paradox // Management Science. Vol. 32: 539–553.
13. Hofstede G. 1993. Cultural Constraints in Management Theories. Academy of Management Executive. Vol.7. (1).
14. Matsumoto, D., Kudoh T., Scherer K. & Wallbott H. 1989. Antecedents of and reactions to emotions in the United States and Japan // Journal of Cross-Cultural Psychology (19): 267-286.
15. Morita A. 1987. Made in Japan: Akio Morita and Sony, Harper Collins, London.
16. Quinn, Robert E 1988. Beyond Rational Management. San Francisco: Jossey-Bass.
17. Trompenaars F. 1992. Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business. New York: Irwin.
18. Turnbull B. 1986. The “Japanization” of Production and Industrial Relations at Lucas Electrical. Industrial Relations Journal. 17 (3): 193-206.