

*Керуенбаева А.Е.*

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*A.E. Keruenbaeva*

**THEORETICAL FUNDAMENTALS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN CONDITIONS OF MARKET RELATIONS**

УДК: 331.13781:658315 (574.5)

*В статье рассматриваются научные основы управления трудовыми ресурсами в условиях рыночных отношений. Автор отмечает такие виды управления как производственное, техническое, государственное, административное, экономическое или хозяйственное. Предлагается регулирование процесса распределения трудовых ресурсов и управления процессом использования трудовых ресурсов.*

*The article considers the scientific fundamentals of human resource management in conditions of market relations. The author notes such types of control as the manufacturing, technical, public, administrative, economic or commercial. It is suggested to regulate the process of allocation of labour resources and control of process of use of labor resources.*

Искусство и наука управления становилась на протяжении развития всей мировой истории. Еще первые представители человечества, объединенные в родовые общины, ежедневно решали проблемы использования собственных физических сил и интеллектуальных ресурсов, сталкиваясь с вопросами разделения труда, трудовой мотивации и дисциплины. Именно в те времена начали формироваться три направления в управлении человеческим сообществом:

- политическое направление, обеспечивающее порядок в обществе;
- экономическое направление, состоящее в изыскании, производстве и распределении ограниченных ресурсов;
- оборонительное направление, обеспечивающее безопасность членов общества.

В научной литературе бытует мнение, согласно которому формирование научных основ управления связывается с последними десятилетиями прошлого века. Однако неопровержимо доказано, что управление как наука берет свое начало не с работ американских инженеров конца XIX века, а существенно раньше.

Впервые об управлении упоминалось в произведениях античных мыслителей, в которых они рассуждали об искусстве управления людьми в различных делах, включая торговлю, войну, дипломатию и т.д. Именно с этих времен человечество начало изыскивать эффективные способы управления. Как свидетельствует история, уже древнеримские и древнекитайские полководцы, государственные деятели и торговцы в достаточном количестве владели изощренными приемами и секретами управления. К сожалению, многие из них были впоследствии утрачены. Поэтому в эпоху Возрождения

наука управления воссоздавалась практически заново, зачастую сознательно или бессознательно повторяя идеи древних ученых и одновременно обогащая управленческую мысль новыми принципами, новыми знаниями данной эпохи [1].

Фундамент научного знания об управлении в рамках социалистического хозяйствования заложили основоположники марксизма-ленинизма. При этом многие их подходы к управлению никоим образом не связывались с типом социально-экономической формации. В связи с этим на отдельных подходах к управлению следует остановиться подробнее. Так, один из неопровержимых постулатов классиков марксизма-ленинизма гласит, что объективная необходимость в координации и согласовании деятельности участников совместного труда появляется с возникновением кооперации труда, когда люди осуществляют совместный труд для достижения поставленной цели. Кооперация труда способствует формированию и развитию особого вида трудовой деятельности – управленческого труда. По замечанию К.Маркса, ... «всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов» [2].

Управление, как известно, является весьма сложным и своеобразным процессом, имеющим комплексный характер. Поэтому не случаен тот факт, что многие исследователи проблем управления считают его не только наукой, но и искусством.

Следует отметить, что теоретическим и прикладным проблемам управления в зарубежной литературе уделяется огромное внимание [3, 4, 5, 6 и др.]. Основателем прикладных аспектов управления производством по праву считается Ф.Тейлор. Организационно-технологический подход к управлению, сформулированный Ф.Тейлором, получил дальнейшее развитие в работах Г.Л.Ганта, супругов Ф.и Л.Гилбрет, Г.Эмерсона, Г.Форда и других. Главная заслуга Тейлора и его последователей, на наш взгляд, заключается в разработке следующих принципов научного управления [7]:

- применение научного анализа для определения оптимальных способов выполнения задачи;

- отбор работников, в большей степени подходящих для выполнения определенных задач, и их обучение;

- обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения задач;

- систематическое и разумное использование материального стимулирования для повышения производительности;

- выделение планирования и обдумывания в отдельный процесс;

- утверждение управления в качестве самостоятельной формы деятельности и формирование функций управления.

Крупный вклад в развитие теории управления внес основатель административной школы А.Файоль. Им было разработано 14 принципов управления применительно к деятельности высшего звена управления. Не останавливаясь подробно на данных принципах, лишь отметим, что, по утверждению А.Файоля, принципы управления представляют собой основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления; это важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность управления [8].

В конце 20-х годов XX века американскими учеными Э.Мэйо и Ф.Роузлизбергером была выдвинута концепция «человеческих отношений», суть которой состояла в следующем: производительность труда зависит не только и не столько от методов организации производства, сколько от того, как управляющие относятся к исполнителям. Иными словами, повышение производительности труда исследователи связывали, прежде всего, не с механическим, а с человеческим фактором. Согласно теории «научного управления», решения, принимаемые на верхних этажах власти, убивают творчество, ограничивают самостоятельность работников, тормозят их развитие, создают антагонизм между рабочими и их руководителями. Подобная ситуация в конечном итоге отражается на производительности труда [9]. Необходимо отметить, что концепция управления трудовыми ресурсами внесла значительный вклад в эволюцию практики управления и подготовку будущих руководителей.

Примерно с конца 50-х годов школа человеческих отношений постепенно трансформировалась в школу «поведенческих наук», главным постулатом которой являются не методы налаживания межличностных отношений, а повышение эффективности отдельного работника и организации в целом на основе поведенческих наук. Главная цель «поведенческой школы» состояла в оказании помощи работнику в осознании им своих возможностей, в раскрытии его творческого потенциала, а также в повышении эффективности деятельности организации за счет рационального использования человеческих ресурсов. Наиболее видными представителями этого направления являлись Р.Лайкерт, Д.Мак-Грегор и А.Маслоу. Их исследования привели

к возникновению в 60-х годах особой управленческой функции – управление персоналом.

На сегодняшний день среди ученых в отношении определения сущности понятия «управление» отсутствует единая точка зрения. Такое положение вещей можно объяснить, как нам кажется, не достаточным объемом исследований методологических аспектов данной категории. Так, крупнейший советский ученый в области управления Д.Гвишиани отмечал, что «...методология науки управления - есть наименее освещенная в литературе. Здесь имеется еще очень много «белых пятен», раскрытие которых в большой степени обуславливает развитие этой новой области знаний» [10].

Кроме того, нет полной ясности относительно применяемых в науке управления понятий и терминов. К примеру, не совсем понятно соотношение между собой таких понятий как «управление» и «руководство». По мнению одних экономистов, «управление» является более широким понятием, чем «руководство». В то время как другие считают, что «управление» представляет собой составную часть термина «руководство». Согласно точке зрения третьих, в частности Валового Д., эти понятия должны не противопоставляться, а взаимозаменяться. На наш взгляд, «руководство» является все же более узким понятием, чем «управление»; они не могут заменять друг друга, поскольку руководить можно людьми, а управлять следует системами.

В научной литературе различают такие виды управления как производственное, техническое, государственное, административное, экономическое или хозяйственное. По мнению Веснина В., именно для обозначения последнего из указанных видов управления во всем мире используется термин «менеджмент».

С легкой руки американцев английское слово «менеджмент» стало известно практически каждому образованному человеку. В упрощенном понимании под менеджментом понимается умение добиваться поставленных целей на основе использования труда, интеллекта и мотивов поведения других людей. В русской интерпретации менеджмент – это управление, функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях. В то же время менеджмент это область человеческого знания, помогающего осуществлять эту функцию. Однако следует помнить, что «менеджмент» является не просто хозяйственным управлением. Он имеет место только тогда, когда хозяйствующий субъект полностью свободен, функционирует в условиях рынка и ориентируется на его нужды и потребности независимо от того, ставит ли он своей непосредственной целью получение прибыли или нет. С этих позиций «менеджмент» является более узким понятием по сравнению с термином «управление», поскольку считается одной из разновидностей управления. К примеру, не совсем

корректно, на наш взгляд, звучит сочетание слов «менеджмент рынка труда». В то время как выражение «управление рынком труда» в большей мере соответствует нашему видению сущности дефиниции «управление».

Помимо рассмотренных выше понятий исследователи проблем функционирования рынка труда используют и другие термины, на содержании которых следует остановиться более подробно. В первую очередь необходимо определить различия между такими понятиями как «политика занятости» и «политика на рынке труда». Наиболее четкие различия между данными понятиями, как нам думается, даны в работах Семенова А. Государственная политика занятости, как считает исследователь, является выражением конституционных прав граждан для использования своих способностей к предпринимательской и иной экономической деятельности. Эти права включают и свободное распоряжение гражданами своих способностей, как к труду, так и к выбору видов деятельности. Сформулированные в статье 5 Закона РК «О занятости населения» принципы государственной политики занятости, возможно, требуют некоторого дополнения. На наш взгляд, к принципам государственной политики занятости следует добавить и такой принцип как обязательства государства по формированию рациональной структуры занятости. Эта структура должна отвечать общественным потребностям и требованиям рынка, способствовать достижению сбалансированности предложения рабочей силы и рабочих мест. Кроме того, рациональная структура занятости населения предполагает создание новых рабочих мест, развитие трудового и интеллектуального потенциала, совершенствование систем обучения и переобучения.

При этом следует учесть, что во всей макроэкономической политике приоритетной должна оставаться политика занятости населения. В качестве объекта государственной политики занятости выступает трудоспособное население республики, а Правительство и Министерство труда и социальной защиты РК являются субъектом ее практической реализации.

Политика на рынке труда как составная часть общей политики занятости населения решает частные задачи, связанные с ликвидацией возникающих дисбалансов и диспропорций в сфере труда в процессе функционирования рыночной экономики. Основная ее задача состоит в минимизации социально-экономических издержек безработицы и в повышении мобильности, конкурентоспособности рабочей силы. Объектом государственной политики на рынке труда является незанятое экономически активное население, а субъектами выступают Правительство и Министерство труда и социальной защиты РК.

Как оказалось, рассмотренные выше понятия отдельные исследователи воспринимают практически как синонимы. К примеру, при изучении

проблемы регулирования региональных рынков труда Бараненкова Т. одновременно ведет речь и о регулировании занятости населения, в том числе в разрезе региона. Занимаясь изучением политики на рынке труда, Слезингер Г. говорит о регулировании внутренних рынков труда на региональном уровне. Остается не ясным, почему в одних случаях авторы используют термин «политика», а в другом случае – «регулирование». Может быть это связано с тем, на каком уровне изучается проблема – на уровне государства в целом или на уровне региона. В своих работах Катульский Е. указывает на то, что для практического управления процессами использования трудовых ресурсов в народном хозяйстве средних по стране цифр недостаточно. При этом он подчеркивает, что рынок труда нуждается в общегосударственном регулировании.

Согласно точке зрения некоторых ученых «регулирование» должно рассматриваться как определенная функция управления. Иными словами, регулирование является неотъемлемой частью управления. К примеру, такой позиции в своих работах придерживается Фатхудинов Р. Он считает регулирование функцией менеджмента по изучению изменений факторов внешней среды. Данные факторы влияют на качество управленческого решения и эффективность функционирования системы менеджмента фирмы.

Управление трудовыми ресурсами, как нам кажется, представляет собой составную часть управления производством, направленную на обеспечение занятости трудоспособного населения, на его оптимальное распределение по отраслям экономики, на удовлетворение потребностей народного хозяйства в квалифицированных кадрах. Система управления трудовыми ресурсами формируется из трех взаимосвязанных подсистем: управление процессом формирования трудовых ресурсов, регулирование процесса распределения трудовых ресурсов и управления процессом использования трудовых ресурсов (рис.1).

Следует отметить, что в условиях рынка в процессе создания рабочих мест и распределения трудовых ресурсов значение государства несколько снижается, поскольку государство может управлять только процессами воспроизводства трудовых ресурсов и их использования. В силу этого весьма актуальным становится усиление государственного регулирования в отношении процесса распределения трудовых ресурсов и процесса создания рабочих мест в том числе и для целевых групп населения. К целевым группам, как известно, относят молодежь в возрасте до 23 лет; воспитанников детских домов; детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; одиноких и многодетных родителей; репатриантов (оралманов); лиц предпенсионного возраста.



Примечание – рисунок разработан автором.

Рис. 1 - Рекомендуемая система управления трудовыми ресурсами в условиях рынка.

На основе обобщения вышесказанного можно констатировать, что управление трудовыми ресурсами, как на государственном уровне, так и на уровне предприятия, следует рассматривать как взаимосвязанные подсистемы. Данные подсистемы должны быть направлены на достижение оптимального и эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов. При этом необходимо учитывать трудовой потенциал региона. Подобное управление трудовыми ресурсами будет способствовать не только развитию экономики, но и обеспечит достижение высокого качества жизни населения как конечной цели экономического развития страны.

#### Литература:

1. История менеджмента: учебное пособие / Под ред. Валового Д. - М: ИНФРА-М, 1997, с.5-6.
2. Маркс К., Энгельс Ф. ППС, 2-е изд. - Т. 23, с. 188.

3. Файоль А., Тейлор Ф., Форд Г. и др. Из истории развития менеджмента – М., 1992, с. 221.
4. Мескон М., Альберт М., Федури Ф. Основы менеджмента – М., 1993, с.169.
5. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика – Т. 1 – М: Республика, 1992, с. 339.
6. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика - М.: Изд-во МГУ, 1996, с. 245.
7. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента - М., 1991, с. 179-180.
8. Файоль А. Общее и промышленное управление - М., 1991, с. 186.
9. Дейнеко О. Методологические проблемы науки управления производством – М.: Наука, 1970, с. 134.
10. Гвишиани Д. Совершенствование методов хозяйствования - М.: Экономика, 1987, с. 15.

Рецензент: д.э.н., профессор Зулукаров А.З.