

Анализ перспектив развития концепции управления на основе использования человеческого капитала

Analysis of the development prospects of the concept of management based on the use of human capital

УДК 338

Получено: 28.04.2024

Одобрено: 30.05.2024

Опубликовано: 25.06.2024

Аллаярова Н.И.

Преподаватель кафедры Менеджмента Самарского государственного экономического университета, г. Самара
e-mail: len170121@outlook.com

Allayarova N.I.

Lecturer, Department of Management, Samara State University of Economics, Samara
e-mail: len170121@outlook.com

Скибин Ю.В.

Канд. экон. наук, доцент кафедры «Цифровые технологии» Самарского государственного университета путей сообщения, г. Самара
e-mail: skibin_y@mail.ru

Skibin Yu.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Digital Technologies, Samara State Transport University, Samara
e-mail: skibin_y@mail.ru

Кецба Б.И.

Канд. юрид. наук, начальник отдела координации, ведения научной работы и докторантуры Российской таможенной академии.
e-mail: ketsba94@mail.ru

Ketsba B.I.

PhD in law, head of the department of coordination, maintenance of scientific work and doctoral studies of the Russian Customs Academy.
e-mail: ketsba94@mail.ru

Аннотация

Актуальность представленного исследования определяется тем, что происходящие при текущей смене технологических укладов радикальные процессы в развитии производительных сил требуют адекватного развития производственных отношений, непосредственно связанных с концептуальным развитием менеджмента.

Целью представленных исследований является анализ перспектив развития концепции управления на основе использования человеческого капитала.

Научная новизна представленных исследований заключается в аналитическом развитии обоснования закономерностей концептуальной динамики менеджмента и в определении

взаимосвязей развития концепций и научных школ менеджмента, а также в определении перспектив развития положений концепции управления на основе использования человеческого капитала в ближайшие десятилетия.

Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности их использования для дальнейшего исследования положений концепции управления на основе использования человеческого капитала и решения практических задач менеджмента.

Ключевые слова: анализ, перспективы развития, концепция управления на основе использования человеческого капитала.

Abstract

The relevance of the presented study is determined by the fact that the radical processes in the development of productive forces occurring during the current change in technological structures require adequate development of production relations directly related to the conceptual development of management.

The purpose of the presented research is to analyze the prospects for the development of the concept of management based on the use of human capital.

The scientific novelty of the presented research lies in the analytical development of the justification for the patterns of conceptual dynamics of management and in determining the interrelations between the development of concepts and scientific schools of management, as well as in determining the prospects for the development of the provisions of the concept of management based on the use of human capital in the coming decades.

The practical significance of the results obtained lies in the possibility of their use for further research into the provisions of the concept of management based on the use of human capital and solving practical management problems.

Keywords: analysis, development prospects, concept of management based on the use of human capital.

Введение

Происходящая в настоящее время смена технологических укладов приводит к реализации процессов радикальной трансформации в сфере развития производительных сил и требует адекватного развития производственных отношений, непосредственно связанных с концептуальным развитием менеджмента.

Указанные обстоятельства предопределили актуальность представленного исследования.

Цель исследований

Целью представленных исследований является анализ перспектив развития концепции управления на основе использования человеческого капитала, обоснованную А.В. Тебекиным как ожидаемую в доминанте в период 2030-х годов.

Методическая база исследований

Методическую базу исследований составили обоснованные постулаты концепции управления на основе использования человеческого капитала, получившие отражение в трудах [7, 8] и школы управления человеческим капиталом как научной школы менеджмента, описанной в работе [5] и др.

Основное содержание исследований

Наряду с разработанным подходом к рассмотрению процессов развития концепций менеджмента в виде пятифазной модели развития экономической активности управляемых социально-экономических систем, происходящих по спирали (рис. 1) А.В. Тебекин показал, что:

а) каждая из концепций менеджмента преобладает в определенный период времени, определяемый влиянием совокупности социально-экономических факторов [1];

б) развитие концепций менеджмента обусловлено влиянием циклических макроэкономических закономерностей, связанных со сменой малых (деловых) циклов экономической активности К. Жугляра со средней продолжительностью 10 лет [2] (объемов спроса на продукцию, уровня загрузки производственных мощностей, объемов товарных запасов, объемов инвестиций в основной капитал предприятия) [3];

в) признаки концепций менеджмента организации, формирующиеся в рамках деловых циклов К. Жугляра, повторяются при развитии по спирали в рамках 50-летних технологических циклов Н.Д. Кондратьева [4], характеризующих технологические уклады.



Рис. 1. Подход А.В. Тебекина к рассмотрению процессов развития концепций менеджмента в виде пятифазной модели экономической активности управляемых социально-экономических систем, происходящих по спирали

Источник: составлено авторами на основе [7]

Таким образом, А.В. Тебекин с гениальной прозорливостью, на основе анализа циклических макроэкономических закономерностей, установил, что развитие концепций менеджмента организации представляет собой непрерывный процесс их обновления с периодичностью деловых циклов и с учетом накопленного опыта в рамках соответствующих фаз развития в предыдущих технологических циклах [4, 5].

Проведя аналогию между кризисными процессами 1920-х, 1970-х годов, соответствующими по фазе больших циклов экономической активности Н.Д. Кондратьева [6] текущему глобальному экономическому кризису 2020-х годов (отражающих механизмы преодоления кризисов, связанных со сменой технологических укладов), и выходами из экономических кризисов в 1930-е годы (период начала роста экономической активности в рамках III-го технологического уклада), 1980-е годы

(период начала роста экономической активности в рамках V-го технологического уклада) и 2030-е годы (период начала роста экономической активности в рамках VI-го технологического уклада), А.В. Тебекин прогностически определяет, что концепция менеджмента 2030-х годов будет базироваться на технологиях использования человеческого капитала в целях обеспечения роста экономической активности в рамках развития VI-го технологического уклада после преодоления глобального экономического кризиса 2020-х годов [7, 8].

Вместе с тем концепция менеджмента 2030-х годов исходит из гипотезы о том, что задачей организации является повышение эффективности управления межличностными отношениями, направленными на рост удовлетворенности работников результатами своего труда и адекватное развитие технологий культуры управления в компании [7] (рис. 2). Считается, что культура управления в компании находится в прямой зависимости от фундаментальных идей, ценностей, символов и норм поведения общества, той среды, в которой функционирует компания. То есть культура управления в компании представляет собой совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к условиям внешней среды; а также создаваемую ей атмосферу во внутренней среде обитания сотрудников компании; систему связей, взаимодействий и отношений сотрудников компании, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности; реакции на условия внешней среды; способы организации ведения бизнеса и др. [9]. На основе этого происходит ценностное развитие компании, а также развитие технологий культуры управления в компании.

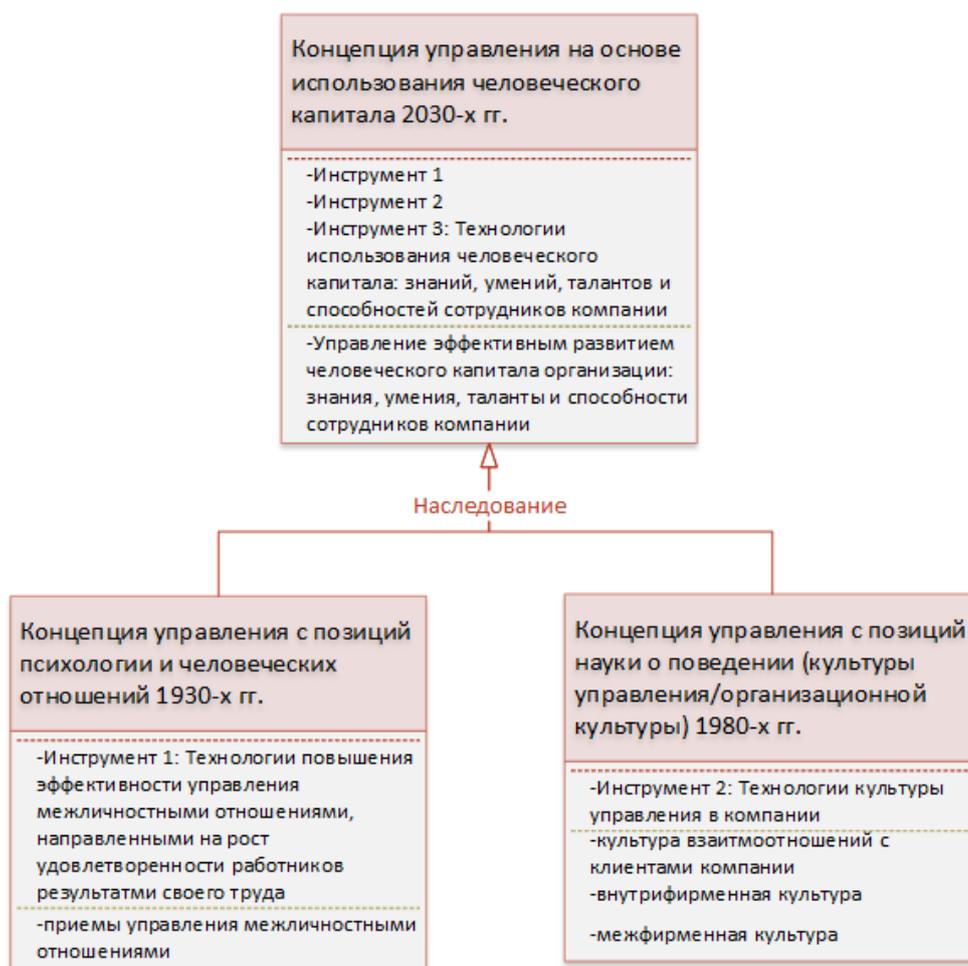


Рис. 2. Взаимосвязи концепций менеджмента 1930-х, 1980-х и 2030-х гг., отражающих фазы роста экономической активности в больших циклах Н. Кондратьева

Источник: составлено авторами на основе [24]

Важнейшими элементами культуры управления в компании является учет потребностей организации и потребностей сотрудников компании, что является способом повышения эффективности компании в условиях изменений во внешней обстановке и внутренних изменений.

Отличительной чертой фазы начала роста экономической активности (рис. 1), для которой характерно отставание материальных возможностей организаций в удовлетворении потребностей персонала, является компенсация указанного дефицита за счет усиления роли социально-психологических методов менеджмента.

Суть использования этих методов состоит в том, чтобы с помощью социально-психологических приемов воздействия на неэкономические интересы сотрудников создавать эффективный механизм работы. Данные методы основываются на использовании моральных стимулов, особых способов коммуникации, образов, метафор и других приемов воздействия на эмоции людей [30]. Современная управленческая практика невозможна без широкого применения социально-психологических методов управления, которые дополняют как административные, так и экономические методы менеджмента.

В силу отмеченных обстоятельств необходимо обратиться к постулатам концепция управления на основе использования человеческого капитала [7, 8].

Исследования, проведенные авторами, позволяют утверждать, что каждая из концепций менеджмента, представленных на рис. 2, основывается на постулатах базовых школы менеджмента, которые эволюционируют с разной скоростью, что объясняется их различной востребованностью человеческой практикой (рис. 3).



Рис. 3. Пример динамики развития школ менеджмента по мере развития научно-технического прогресса

В силу этого развитие теории управления находится в непрерывном развитии – школы менеджмента и концепции всегда будут иметь ответвления, источником появления которых являются соответствующие проблемы, цели, идеи, правила,

механизмы управления, организационные процессы социально-экономической системы с учетом параметров реальных условий функционирования этой системы, что продемонстрировано на рис. 4.

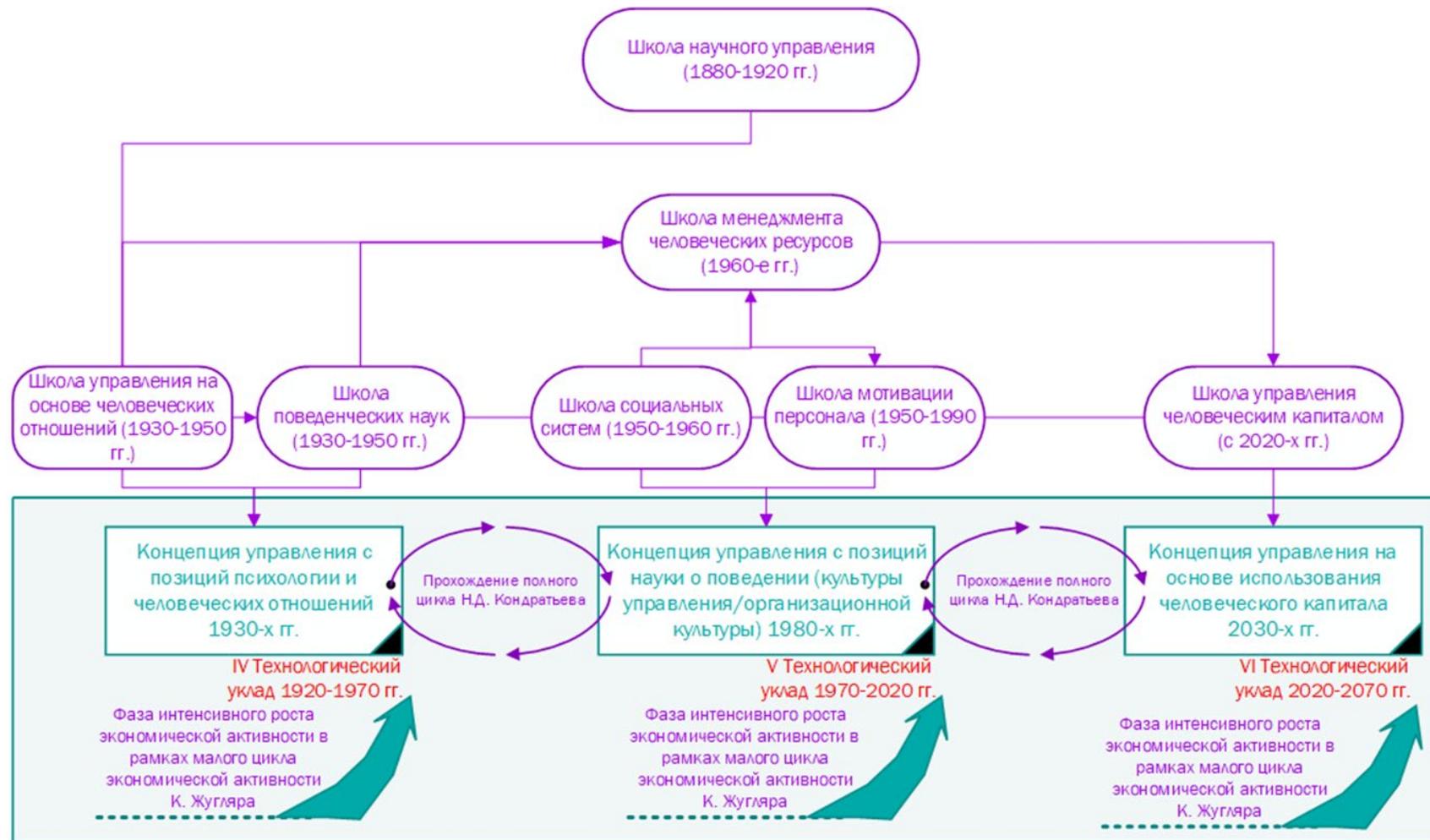


Рис. 4. Модель процессов развития концепций менеджмента в рамках циклов ЭА К. Жугляра и развивающихся по спирали в рамках циклов ЭА Н.Д. Кондратьева, основанная на пятифазной модели экономической активности (ЭА) управляемых социально-экономических систем, разработанной А.В. Тебекиным.

Источник: составлено авторами на основе работ А.В. Тебекина

Анализ модели, представленной на рис. 4, позволяет сделать следующие выводы.

1. В рамках циклически закономерных связей в развитии концепций менеджмента 1930-х, 1980-х, 2030-х гг. в качестве основы выступает школа научного управления, первая фаза развития которой связана с работами американского исследователя и фактического ее основателя Ф. Тейлора [25]. В условиях формирования концепции менеджмента 2030-х гг. на основе использования человеческого капитала применительно к существующим тенденциям рыночной кастомизации в сочетании с интенсификацией процессов развития рынка креативной индустрии, принцип системы научного управления Ф. Тейлора («труд-индивидуальная деятельность») приобретает особую значимость, особенно для крупных компаний (в первую очередь для ТНК), которым характерно большие коллективы, что приводит к «размыванию персональной ответственности за результат» и проблеме верного учета персонального вклада в общий результат деятельности организации [26].

Говоря об управлении человеческими ресурсами в рамках формирования концепции менеджмента 2030-х гг. в системе научного управления Ф. Тейлора из приведенной табл. 1 следует отметить, что в ней уже заложены основы эффективного управления, распределения и использования человеческих ресурсов для достижения намеченных целей организации.

Таблица 1

Основные черты управления человеческими ресурсами в системе Ф. Тейлора (школа научного управления (1885–1920 гг.))

Классические методы управления производственным персоналом (Ф. Тейлор, Г.Л. Гантт, Ф. Гилберт, Л. Гилберт)	Человеческие ресурсы равны и не ранжируются по значению для реализации целей производства.		Отправная точка для выделения системы мотивации труда в системе менеджмента: индивидуальное экономическое стимулирование; стремление работодателя довести до сознания работника его индивидуальную ответственность за выполняемую работу, эффективное использование которых в практике деятельности организаций способствует достижению намеченных
	Методы управления человеческими ресурсами	Индивидуальная ответственность каждого работника организации за выполнение служебных обязанностей и производственных заданий.	
		Жесткое разделение сфер деятельности. Управленческий персонал полностью ответственен за планирование, организацию труда и производства, эффективность контроля. Производственный персонал несет ответственность за точность выполнения производственных установок и технологических режимов.	
	Приоритет индивидуальных форм организации и стимулирования труда над коллективными формами.		

		Проектирование рациональных приемов и методов труда по критерию минимизации времени на их выполнение.	целей организации
		Нормирование труда.	
		Выраженное преобладание экономического стимулирования над всеми другими видами.	
		Преимущественно авторитарный стиль управления персоналом (прямая обязанность руководителя - распределение ресурсов, анализ более эффективного их использования.	

2. В основе концепции управления с позиций психологии и человеческих отношений 1930-х гг. лежат две школы: школа управления на основе человеческих отношений (1930–1950 гг.) и школа поведенческих наук (1930–1950 гг.), продолжением которых является школа менеджмента человеческих ресурсов (1960-е гг.).

Из приведенной табл. 2 видно, что методы управления человеческими ресурсами вышеуказанных школ в совокупности представляют базовую основу для развития теории человеческого капитала, и связаны в большинстве своем с выявлением возможностей и способностей сотрудников для создания программы мотиваций и дальнейшего развития человеческого потенциала.

Дадим краткую характеристику каждой из вышеназванных школ.

Школа управления на основе человеческих отношений (1930–1950 гг.):

- осознание зависимости производительности труда работников от внимания и заинтересованности в каждом работнике управленцами (менеджерами) предприятия, а также внутренней мотивации работника. Внедрение методов управления человеческими ресурсами, основанных на теории "человеческих отношений". ("Хоторнские эксперименты" Э. Мэйо). Освещение проблемы влияния благоприятного производственного климата в коллективе на рост эффективности (М.П. Фоллетт). Идеи управления человеческими ресурсами через сотрудничество и нематериальное стимулирование персонала (Б. Раунтри);

- определяет причинную связь между степенью удовлетворенности трудом и повышением эффективности работы персонала → обоснование психологических приемов повышения производительности, улучшения социальной атмосферы на предприятиях, сглаживания конфликтов между рядовыми сотрудниками и управленцами. Работник рассматривается как личность, а не "часть производственной линии". Каждая промышленная организация как определенная "социальная система", подчиняющаяся не только экономическим, но и социальным законам, а люди рассматриваются как члены социальной системы;

- социально-психологическая ориентация менеджмента "менеджмент участия" – концепция управления, позволяющая работникам обсуждать с руководством некоторые управленческие решения. Принципы "менеджмента участия" концентрируют внимание менеджеров на обучение навыкам межличностного общения, поддержания дружественного микроклимата в коллективе.

Школа поведенческих наук (1930–1950 гг.) – поведенческая парадигма, обеспечивающая высокую эффективность функционирования компании:

- Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг, А. Маслоу, У. Оучи и др. развивали подходы социального взаимодействия, мотивации, власти и авторитета, организационной структуры, коммуникаций в организациях, лидерства, что привело к созданию в организациях особой управленческой функции "управление персоналом". Основная идея: достижение высокой эффективности деятельности организации на базе обеспечения высокой эффективности ее человеческих ресурсов через оказание помощи каждому сотруднику в осознании им его собственных возможностей;

- реализация функции "управление персоналом", цель которой повышение благосостояния работников и максимизация на этой основе личных вкладов в эффективную работу организаций. Важнейшие мотиваторы: характер и содержание труда, объективная оценка и признание достижений работника, возможность творческой самореализации, возможность управлять своим трудом.

Школа менеджмента человеческих ресурсов (1960-е гг.) – развитие теории "человеческого капитала» – базовая основа для развития стратегий современного бизнеса [17]:

- исходит из гипотезы о том, что персонал – источник резервов. Основной фокус делается на удовлетворение потребностей как итога личной заинтересованности каждого работника [4];

- эффективность функционирования предприятий определяется умением привлекать и удерживать отличных сотрудников [17];

- человеческий ресурс как основной источник создания добавочной стоимости рассматривается предприятием как стратегический фактор, являющийся важным условием выживания организации в нестабильных рыночных условиях [17].

Отдельно стоит отметить, что мотивация как функция все больше основывается на стимулах неденежного характера (ощущение чувства значимости при выполнении работы, стабильность, возможность дальнейшей карьеры и пр.).

Таблица 2

Методы управления человеческими ресурсами в школе управления на основе человеческих отношений, школе поведенческих наук, школе менеджмента человеческих ресурсов

Концепция управления на базе школы "человеческих отношений" (менеджмент как "обеспечение выполнения работы с помощью других людей") (1930–1950 гг.): Э. Мэйо, М.П. Фоллетт и др.)	Школа "поведенческих наук" (или бихевиористская) с конца 1950-х гг.: Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг, А. Маслоу, У. Оучи и др.	Школа менеджмента человеческих ресурсов (с 1960-х гг.): Дж. Дуглас, С. Клейн, Ч. Р. Миллс, Э. Штейн и др.
1) Социально-психологическая ориентация менеджмента ("Менеджмент участия")	1) Поведенческая парадигма, обеспечивающая высокую эффективность функционирования компании	1) Развитие теории "человеческого капитала" - базовая основа для развития стратегий современного бизнеса [17]
2) Методы управления человеческими ресурсами (методы налаживания межличностных отношений):	2) Методы управления человеческими ресурсами:	2) Методы управления человеческими ресурсами:

<p>Концепция управления на базе школы "человеческих отношений" (менеджмент как "обеспечение выполнения работы с помощью других людей") (1930–1950 гг.): Э. Мэйо, М.П. Фоллетт и др.)</p>	<p>Школа "поведенческих наук" (или бихевиористская) с конца 1950-х гг.: Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг, А. Маслоу, У. Оучи и др.</p>	<p>Школа менеджмента человеческих ресурсов (с 1960-х гг.): Дж. Дуглас, С. Клейн, Ч. Р. Миллс, Э. Штейн и др.</p>
<p>Реализация социальных мероприятий (создание столовых для рабочих, выдача пособий по безработице, организация вечерних и общеобразовательных школ для получения среднего образования без отрыва от производства и введение пятидневной рабочей недели).</p>	<p>Основываются на исследованиях процессов социального взаимодействия людей в организации, на изучении механизмов мотивации персонала, на анализе роли власти, лидерства и авторитета в управлении компанией, на оценках влияния выбираемого типа организационной структуры на эффективность управления, на формировании продуктивных коммуникаций, высокого качества трудовой жизни и т.д., дающих в совокупности такую поведенческую парадигму, которая обеспечивает высокую эффективность функционирования компании.</p>	<p>Создание условий для более полного выявления возможностей и способностей сотрудников, и дальнейшее развитие каждого сотрудника.</p>
<p>Групповое стимулирование (увеличение внимания к социальным, групповым потребностям персонала).</p>	<p>Автократический стиль управления (негативная теория "Х" Макгрегора): административные санкции (наказание или вознаграждение работника); жесткий и постоянный контроль работников. Реализация принципа неукоснительного подчинения руководителю.</p>	<p>Привлечение в организацию квалифицированного, перспективно персонала.</p>

<p>Концепция управления на базе школы "человеческих отношений" (менеджмент как "обеспечение выполнения работы с помощью других людей") (1930–1950 гг.): Э. Мэйо, М.П. Фоллетт и др.)</p>	<p>Школа "поведенческих наук" (или бихевиористская) с конца 1950-х гг.: Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг, А. Маслоу, У. Оучи и др.</p>	<p>Школа менеджмента человеческих ресурсов (с 1960-х гг.): Дж. Дуглас, С. Клейн, Ч. Р. Миллс, Э. Штейн и др.</p>
<p>Воздействие социально-психологическими методами, обеспечивающими повышение удовлетворенности трудом.</p>	<p>Демократический стиль управления (положительная теория "У" Макгрегора). Реализация принципа равенства прав сотрудников и учета их мнения. Реализация высших потребностей человека- потребностей в самоуважении и самоактуализации.</p>	<p>Интеграция кадровой политики предприятия в общую политику предприятия и в социально-экономическую политику, принятую в обществе [17].</p>
<p>Распространение практики демократического стиля управления персоналом.</p>	<p>Система определенных материальных, моральных и психологических стимулов, в целях не только краткосрочной максимизации прибыли, но и в обеспечении долгосрочного стабильного развития организации в выгодном направлении для предпринимателей; а также интенсифицировать труд персонала ("теория Z" У. Оучи): создание</p>	<p>Обучение, повышение квалификации и профессиональная подготовка/переподготовка компетентных и заинтересованных сотрудников [17].</p>
<p>Широкое использование методов морального стимулирования.</p>	<p>атмосферы взаимного доверия и коллективности;</p>	<p>Поддержание высокой работоспособности персонала.</p>
<p>Создание оптимальных условий труда и быта работников.</p>	<p>гарантия работы; роста доходов в зависимости от стажа работы, а также уровня квалификации и результативности труда;</p>	<p>Развитие социального партнерства посредством демократизации управления [17].</p>
<p>Повышение роли неформальных отношений в коллективе в процессе производства - весомая организационная сила.</p>	<p>регулярное повышение квалификации работников; планомерное перемещение кадров между подразделениями;</p>	<p>Повышение качества трудовой жизни за счет обогащения труда.</p>

<p>Концепция управления на базе школы "человеческих отношений" (менеджмент как "обеспечение выполнения работы с помощью других людей") (1930–1950 гг.): Э. Мэйо, М.П. Фоллетт и др.)</p>	<p>Школа "поведенческих наук" (или бихевиористская) с конца 1950-х гг.: Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг, А. Маслоу, У. Оучи и др.</p>	<p>Школа менеджмента человеческих ресурсов (с 1960-х гг.): Дж. Дуглас, С. Клейн, Ч. Р. Миллс, Э. Штейн и др.</p>
	<p>процедура совместного принятия решений и др.</p>	
<p>Метод "обогащения труда" (рабочих мест): "Теория двух факторов" Ф. Герцберга. Главная цель метода значительно повысить эффективность работ, связанных с локальным утомлением и высоким нервным психическим напряжением при строгих требованиях к качеству выполнения производственных заданий (чередование видов работ, ротация рабочих мест и др.). Основной метод: индивидуальное планирование карьеры, индивидуальные задания.</p>	<p>Оказание помощи сотруднику для осознания им его собственных возможностей: объективная оценка и признание достижений работника, возможность творческой самореализации, возможность управлять своим трудом.</p>	<p>Максимальное сближение производственных целей сотрудников и организации в целом.</p>
<p>Методы налаживания межличностных отношений, обеспечивающие создание благоприятного климата в коллективе.</p>		<p>Формирование требований к политике предприятия и структуре организации.</p>
<p>Развитие средств и методик изучения взаимодействия формальных и неформальных организаций.</p>		

3. Концепция управления с позиций науки о поведении (культуры управления/организационной культуры), сформировавшаяся в 1980-е гг. последовательно продолжает курс на реализацию поведенческой парадигмы управления, обеспечивающая высокую эффективность функционирования компании. Дальнейшая реализация такой парадигмы способствует: а) дальнейшему развитию доктрины «человеческих отношений»; б) коррекции технологий воздействия на персонал для достижения главных целей организации; в) более тщательному учету моральных факторов, влияющих на

функционирование организации; г) развитию «нелогических умственных процессов» (умственные процессы, которые не могут быть выражены ни словами, ни рассуждениями индивида).

Указанная концепция включает в себя следующие школы: школа социальных систем и школа мотивации персонала.

Дадим краткую указанным школам.

Школа социальных систем (1950–1960 гг.), основными представителями которой являются Ч. Барнард (духовный отец школы социальных систем), Дж. Марч, Г. Саймон (актуализация проблемы принятия решений и искусственного интеллекта), А. Этциони и др.:

- организация "как система сознательно координируемой деятельности двух или более лиц". В основе школы лежат методы школы "человеческих отношений", развивая которые школа социальных систем рассматривает работника как личность, имеющую наряду с материальными (деньги, вещи или физические условия работы), социальные потребности (нематериальные возможности для отличия, престижа и личной власти; духовные побуждения (гордость мастерством, чувство соответствия, патриотизм, лояльность по отношению к организации, эстетические или религиозные чувства и др.), отражающиеся в поиске способов их реализации в организации. Внутренняя организационная среда оказывает значительное влияние на формирование потребностей у персонала предприятия (компании);

- материальное вознаграждение не обеспечивает дальнейшего повышения эффективности индивидуальной деятельности;

- тщательный учет моральных факторов, влияющих на функционирование организации (область неформальной организации);

- главная функция руководителя организации – создание системы связи (формальная организационная структура). Организация связи как специальная проблема организации. Разработка формальных принципов связи и передачи информации в организационных системах [27, 28];

- "Необходимо, чтобы, лица принимающие решения, умели проводить различие между теми фактами, которые оказывают влияние на достижение главных целей организации, и такими, которые здесь не играют существенной роли. Столь же необходим постоянный поиск стратегических факторов функционирования организации" [27, 28];

- "Необходимо развивать нелогические умственные процессы" (Ч. Барнард) - умственные процессы, которые не могут быть выражены ни словами, ни рассуждениями индивида [27, 28];

- актуализация проблемы мотивации поведения людей в организации [27, 28];

- актуализация проблемы формирования корпоративной системы, поскольку у сотрудников зачастую нет выбора, они могут вносить или не вносить свой вклад в успех организации. В таких системах менеджеры (руководители) могут изменять действия и мотивы сотрудников посредством влияния и контроля [27, 29];

- выделение основных типов планирования: стратегическое (инструментальные действия и рассуждения в отношении причин и следствий); функциональное (создание или поддержание систем); эволюционное (достижение какого-либо будущего состояния системы посредством ряда промежуточных состояний).

Методы управления человеческими ресурсами в рамках данной школы представлены в табл. 3., из которой видно, что в целях повышения производительности труда необходим комплексный подход в управлении, развитии и использовании человеческих ресурсов.

Методы управления человеческими ресурсами в рамках школы социальных систем и школы мотивации персонала

	<i>Методы управления человеческими ресурсами в рамках школы социальных систем</i>	<i>Основные представители</i>
Школа социальных систем (1950–1960 гг.)	Функция идентификации индивида с организацией посредством поощрения лояльности членов организации (создание стимулов, соответствующих условий, которые бы побуждали всех членов организации идентифицировать личные интересы и интересы организации, и принимать нужные для компании решения).	Ч. Барнард (духовный отец школы социальных систем), Дж. Марч, Г. Саймон (проблемы принятия решений и искусственного интеллекта), А. Этциони и др.
	Мотивация деятельности сотрудников через обеспечение/поддержание равновесия между вкладом в деятельность организации (труд или капитал сотрудника) и удовлетворением от сотрудничества [27, 28].	
	Механизм влияния в организации, обеспечивающий равновесие между побуждением и вкладом, при котором все члены организации готовы активно участвовать в ее деятельности, отдавая всю свою энергию для решения задач организации, что будет отражать высокий моральный уровень организации [27, 28].	
	Использование комплекса социальных устремлений сотрудников в интересах развития организации позволяет значительно увеличить эффективность ее функционирования [5, 16].	
	Управление экономикой стимулов внутри организации (общие и конкретные виды стимулов).	
	Регламентация деятельности организации (комплекс моральных, юридических, технических, профессиональных и организационных кодексов) в целях повышения эффективности организации (не в силу внешних санкций, а вследствие чувства морального долга).	
	Создание и поддержка руководством предприятия (компания) благоприятной социальной структуры.	
	Меры, повышающие эффективность коммуникации и позволяющие допустить большую терпимость руководства к независимости отдельных подразделений компании (создание классификационных схем, позволяющих определять, какие стимулы будут оказывать влияние и др.).	
	Устранение соперничества и раздоров между сотрудниками компании.	
Школа	<i>Методы управления человеческими ресурсами в рамках школы мотивации персонала</i>	<i>Основные представители</i>

<p>Планирование программы мотивации персонала и повышения производительности труда с учетом следующих факторов: пол, возраст, уровень образования, культурная принадлежность, индивидуально-личностные характеристики.</p>	<p>Дж. Адамс, К.Альдерфер, Д. Аткинсон, П.Бурдые, Д. Боуэн, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Горц, Дж. Коул, К. Левин, Э. Локк, Э.Лоулер, К. Мадсен, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, П. Мартин, А. Маслоу, Ш. Ричи, В. Скиннер, Ф. Тейлор, У. Оучи, Л. Портер, Р. Фрей, Э Фромм и др.</p>
<p>Для мотивации сотрудников, занятых интеллектуальным, творческим трудом эффективны методы концепции "обогащения труда".</p>	
<p>Для менее творческих и квалифицированных видов труда производительность труда может повышаться за счет применения командного подхода в мотивации сотрудников.</p>	

Школа мотивации персонала (1950–1990 гг.), основными представителями которой являются Дж. Адамс, К.Альдерфер, Д. Аткинсон, П.Бурдые, Д. Боуэн, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Горц, Дж. Коул, К. Левин, Э. Локк, Э.Лоулер, К. Мадсен, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, П. Мартин, А. Маслоу, Ш. Ричи, В. Скиннер, Ф. Тейлор, У. Оучи, Л. Портер, Р. Фрей, Э. Фромм и др..

Основная суть данной школы заключается в развитии индивидуальной потребностно-мотивационной сферы в условиях постиндустриальной экономики:

- предусматривает определение вариантов наиболее эффективного решения задачи управления деятельностью организации исходя из особенностей управления персоналом на основе формирования в них социально-психологической цепочки событий: "потребность-мотив-стимул-цель-действие", определяющей действия отдельных сотрудников, групп сотрудников и коллектива организации в целом [5, 18];

- предполагает комплексное использование основных положений групп теорий мотивации персонала, включая: содержательные теории мотивации персонала ("мотив-стимул"), мотивационные теории формирования для персонала благоприятного "поля (атмосферы деятельности)" (звено "стимул-цель"); процессные теории мотивации персонала (звено "цель-действие") [5, 19].

Методы управления человеческими ресурсами в рамках данной школы представлены в табл. 3.

Отдельно стоит отметить, учитывая подходы к управлению человеческими ресурсами рассмотренных двух школ, что работа руководителя включает помимо определения целей и планирования еще и мотивацию сотрудников, определение и согласование подходов к повышению производительности труда, приобретение и применение знаний руководителями организации в сфере управленческой практики, выявление и развитие возможностей, способностей, талантов сотрудников, а также обеспечение/поддержание равновесия между вкладом в деятельность организации (труд или капитал сотрудника) и удовлетворением от сотрудничества.

Также в указанных школах наблюдается развитие механизмов морально-этической ориентации и регуляции поведения индивидов, цель которых (механизмов) придать поведению и мотивации нравственный характер, этическую основу (утверждение специальных кодексов, этики поведения).

4. Концепция управления на основе использования человеческого капитала 2030-х гг. в своей основе представляет совокупность целей, идей, функций, инструментов, механизмов выше рассмотренных школ, а также школы управления человеческим капиталом 2020-х гг. (рис. 4).

Новый контекст школы управления человеческим капиталом, положения которой развивает А.В. Тебекин в 2020-х гг., более продуктивен, чем школа управления человеческим капиталом 1960-х гг. с точки зрения отношения менеджмента организации (предприятия) к человеческому фактору как источнику доходов, предусматривающему наращивание человеческого капитала в нем и «мобилизации трудового потенциала сотрудников посредством активной работы менеджеров организации (предприятия) [17]. Школа управления человеческим капиталом, сформированная в 2020-х гг., исходит из того, что «человеческий ресурс как основной источник добавочной стоимости рассматривается предприятием как стратегический фактор, который является жизненно важным условием выживания в сложных нестабильных рыночных условиях, характерных для периода глобального макроэкономического спада» [17].

Школа управления человеческим капиталом, сформированная в 2020-е годы, с учетом рассмотренных постулатов, направлена на решение следующих задач [17]:

- создание условий для выявления знаний, умений, способностей, возможностей, талантов, заложенных в каждом сотруднике;
- создание благоприятных условий для развития каждого сотрудника;
- интеграция кадровой политики предприятия в общую политику предприятия и в социально-экономическую политику, принятую в обществе;
- обучение, повышение квалификации и профессиональная подготовка (переподготовка) компетентных и заинтересованных сотрудников;
- привлечение в организацию квалифицированного, перспективного персонала;
- развитие социального партнерства через демократизацию управления;
- повышение качества трудовой жизни путем обогащения содержания трудовой деятельности;
- поддержание высокой работоспособности персонала.

Здесь необходимо отметить, что важным структурным компонентом школы управления человеческим капиталом является «теория человеческого капитала», которая получила свое развитие в рамках школы менеджмента человеческих ресурсов.

Проведенный анализ существующих теоретических положений по аспектам управления, в целом можно констатировать, что структура теории человеческого капитала находится в активной фазе своего формирования и ее основная проблема – синтезировать накопленные эмпирические законы и разрозненные теоретические следствия в целостную теоретическую систему.

Содержание теории человеческого капитала представляет процесс формирования и поддержания условий для развития человеческого капитала.

Научные идеи А.В. Тебекина дают почву для формирования целостной теоретической системы управления человеческим капиталом в условиях постиндустриальной экономики. В частности, А.В. Тебекин актуализирует в рамках школы управления человеческим капиталом 2020-х гг. следующие взаимосвязанные аспекты:

- поиск технологий и инструментов нематериального поощрения труда [22] в условиях постиндустриальной экономики, поскольку при смене укладов теряется эффективность старых технологий;
- человеческий капитал рассматривается как ключевой производственный фактор в условиях рыночной кастомизации [13];
- в фазе начала роста экономической активности у менеджмента предприятий (компаний) приходит осознание того, что сотрудники – это главная ценность (человеческий капитал) управляемой системы [22]. Именно человек – генератор новых знаний способен обеспечить интенсивный экономический рост предприятия в рамках развития VI-го технологического уклада постиндустриальной экономики [7, 22];
- поиск эффективных подходов к оценке человеческого капитала [13];

- поиск путей совершенствования оценки уровня и динамики развития человеческого потенциала (УРЧП) как главного фактора производства в современных условиях развития постиндустриальной экономики [13].

Таким образом, развитие этих направлений подводит к главной причине – глобальному мировому экономическому кризису 2020-х гг., обусловленного закономерной сменой V-го технологического уклада VI-ым, обостривший проблему отношения к человеческому капиталу как главной производительной силы как на микро-, так и на макроэкономическом уровне [5, 7].

При этом в рамках новой информационно-технологической парадигмы обеспечение быстрого роста экономической активности субъектов хозяйствования будет основываться на управлении эффективным развитием человеческого капитала организации, включая: знания, умения, таланты и способности людей [5, 8]. Такие изменения структуры современной экономики – «экономике, основанной на знаниях» отражают признание того, что научные знания и специализированные уникальные навыки их носителей становятся главным фактором развития материального и нематериального производства, обеспечения быстрого роста экономической активности.

А.В. Тебекин, развивая положения школы управления человеческим капиталом 2020-х гг. в концепции развития менеджмента организации в 2030-е гг., объясняет необходимость разработки универсального критерия интегральной оценки человеческого капитала индивида, организации и странового человеческого капитала с позиций развития современной инновационной экономики [14] и с учетом особенностей, характерных для постиндустриальной эпохи (рост насыщенности рынка товарами, высокая волатильность привлекательности среды организации для развития человеческого капитала во времени, что в свою очередь ведет к частоте смены индивидом как места работы так и направления деятельности), которые сравнительно усложняют решение задачи оценки человеческого капитала организации [31]. Соглашаясь с утверждением А.В. Тебекина, что «в условиях ускорения научно-технического прогресса и сокращения жизненного цикла технологий, знания об этих технологиях устаревают сравнительно быстро, а значит аналогичным образом обесценивают человеческий капитал, требуя от индивида ускоренного наращивания последнего», что говорит о росте динамизма изменения человеческого капитала во времени. В силу этого важным аспектом является эффективное использование потенциала людей, их созидательных, конструктивных идей, и как следствие признание целесообразности и эффективности капиталовложений в человеческие ресурсы. Этот важнейший ресурс как быстро наращивается, так и быстро уменьшается, утрачивается в силу обстоятельств, присущих постиндустриальной экономике.

Данное обстоятельство актуализирует проблему перестройки политики предприятия, включая кадровую политику, акцентируя внимание на расширении и улучшении подготовки кадров; формированию условий для творчества – творческого настроения, при решении задач; раскрытию способностей персонала изобретать, создавать нечто новое и нужное; формированию достойных целей, а не лозунгов «получить как можно большую прибыль» – достойные цели стимулируют труд персонала, способствуют проявлению высокой морали в организациях (особенно в крупных). Высокая мораль проявляется тогда, когда все сотрудники организации разделяют общую цель.

Следует отметить, что А.В. Тебекин, разрабатывая таким образом, модель оценки человеческого капитала на трех уровнях с учетом особенностей постиндустриальной эпохи придает модели многофакторный вид [31]. В частности, критерий интегральной оценки человеческого капитала индивида, организации и странового человеческого капитала вида:

$$Q_{чк}^j(t_1; t_2) = \int_{t_1}^{t_2} P_{чк}^j \cdot K_{чкo}^j(t) \cdot X_{чк}^j(t) \cdot Y_{чк}^{j+1}(t) \cdot Z_{чк}^{j+1}(t) dt, \text{ включает в себя такие параметры}$$

как [31]:

- нормировочный множитель, отражающий уровень потенциала человеческого капитала на рассматриваемом уровне оценки;
- текущее значение человеческого капитала на рассматриваемом уровне оценки;
- текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего устремление объекта оценки к развитию человеческого капитала;
- текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего благоприятные возможности для развития человеческого капитала объекта оценки окружающей средой вышестоящего уровня;
- текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего ограничение возможностей для развития человеческого капитала объекта оценки окружающей средой вышестоящего уровня.

Основными показателями оценки человеческого капитала в организации с позиций развития современной инновационной экономики являются:

- качество работ организации по приобретению человеческого капитала;
- фактический уровень человеческого капитала организации;
- уровень потенциала развития человеческого капитала организации; динамика развития человеческого капитала организации;
- синергетический эффект от использования человеческого капитала организации; потери от использования человеческого капитала организации.

На наш взгляд, предлагаемый А.В. Тебекиным, критерий интегральной оценки человеческого капитала индивида, организации и странового человеческого капитала [31] способствует росту полноты охвата моделью оценки человеческого капитала рыночных изменений, присущих постиндустриальной экономике, которая требует дальнейшей доработки и развития.

Методы управления человеческими ресурсами в рамках школы управления человеческим капиталом представлены в табл. 4.

Методы управления человеческими ресурсами в рамках школы управления человеческим капиталом 2020-х гг.

<i>Методы управления человеческими ресурсами в рамках школы управления человеческим капиталом (с 2020-х гг.)</i>	<i>Основные представители</i>
Формирование системы ценностей, позволяющей аккумулировать человеческий капитал и максимально использовать людской потенциал на благо созидательного развития [22].	А.В. Тебекин, Н.В. Митропольская-Родионова, А.В. Хорева, А.А. Егорова, О.Е. Ломакин, В.О. Петров, П.А. Тебекин
Оценка человеческого капитала предусматривает учет особенностей постиндустриальной эпохи на трех уровнях: человеческий капитал индивида; человеческий капитал организации; страновой человеческий капитал.	
Развитие универсального критерия интегральной оценки человеческого капитала индивида, организации и странового человеческого капитала, включающий такие параметры как: нормировочный множитель, отражающий уровень потенциала человеческого капитала на рассматриваемом уровне оценки; текущее значение человеческого капитала на рассматриваемом уровне оценки; текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего устремление объекта оценки к развитию человеческого капитала; текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего благоприятные возможности для развития человеческого капитала объекта оценки окружающей средой вышестоящего уровня; текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего ограничение возможностей для развития человеческого капитала объекта оценки окружающей средой вышестоящего уровня [20].	
Развитие восьмиступенчатой модели оценки УРЧП, позволяющая осуществлять факторный анализ влияния на УРЧП на каждой из ступеней оценки с учетом весомости их влияния [13].	
Усиление роли менеджера-лидера, призванного вести компанию за собой, определяющего основу управленческой деятельности (формулирование сущности деятельности в компании и принципов ее осуществления, активное участие в подборе, расстановке и мотивации персонала) [21].	
В целях обеспечения эффективной деятельности компании роль менеджера-лидера усиливается при управлении соотношением запросов сотрудников и интересов компании в период экономического роста 2030-х гг., где акцент смещается в пользу первых [21].	
Актуальность роли менеджера-связующего звена, выступающего в качестве информационно-коммуникационного центра компании [21].	

Актуальность роли менеджера-приемника информации, требующей создания и использования ИИС для сбора информации из внешних и внутренних источников [21].
Усиление роли менеджера-распространителя информации [21], способного эффективно доносить ценную информацию до сотрудников, чтобы персонал ее воспринял, понял и осознал верно и быстро, что в свою очередь позволит обеспечить конкурентные преимущества компании в период экономического роста [21].
В период экономического роста 2030-х гг. потребность в навыках менеджеров-предпринимателей инициировать новые, перспективные виды деятельности компании, формировать программы совершенствования деятельности компании в целом, на основе взвешенных, взаимосвязанных решений [21].
В период экономического роста 2030-х гг. сокращение роли менеджера-укротителя конфликтов и проблем, обусловленное ростом эффективности развития компании, вследствие чего поле для деятельности таких менеджеров сократится, связанное с недовольством сотрудников, нехваткой ресурсов и т.д. [21].
В период экономического роста 2030-х гг. потребность в компаниях роли менеджера-распорядителя сохранится [21].
В период экономического роста 2030-х гг. востребованность в компаниях роли менеджера-переговорщика возрастет, вследствие интенсивного развития компании, где важность переговоров с компаниями-партнерами увеличивается [21].

Следует отдельно отметить, что данная группа методов через призму ролей менеджеров в организациях по Г. Минцбергу [21], на наш взгляд, должна входить в совокупность системы методов управления человеческим капиталом, поскольку представляет собой некоторое воздействие на систему, как часть среды, призванная скорректировать работу этой системы, определяемую начальными условиями, исходным состоянием и обменные процессы в системе и с внешней средой для достижения конкретной цели.

Говоря о группе методов управления человеческими ресурсами через призму ролей менеджеров в организациях по Г. Минцбергу [21], А.В. Тебекин справедливо отмечает, что они рассматриваются в качестве исчерпывающих, и требуют дальнейшего изучения перспектив развития управленческой практики с учетом текущих рыночных условий.

Кроме того, чтобы разрабатываемые теоретические методы эффективно использовались в практике управления организацией необходимо для каждой группы следующая детализация:

- разработка алгоритма применения к тому или иному типу организации,
- выбор критерия для оценки эффективности реализации плана действий,
- определение и реализация конкретного набора управляющих воздействий, исходя из методической парадигмы.

В целом проведенный анализ показывает, что методы управления человеческими ресурсами присутствуют в том или ином виде в каждой из школ менеджмента. При этом,

если говорить о концепции управления на основе использования человеческого капитала, то она является (рис. 5):

а) результатом прикладных, фундаментальных исследований и исследований смежных областей знаний;

б) важным компонентом системы управления человеческими ресурсами в рамках концепции научного управления, концепции административного управления, концепции управления с позиций психологии и человеческих отношений, концепции управления с позиций науки о поведении;

в) инвариантность методологии управления человеческими ресурсами, т.е. менеджмент управления человеческими ресурсами в полном объеме опирается на общепринятые процессный, системный и ситуационный подходы. При этом широкий практический интерес вызывает также когнитивный подход, который в качестве интегратора указанных подходов (формирования знаний об управленческих процессах и организации в целом) предоставляет возможность кумулятивного решения проблем, возникающих в управлении организацией на любом уровне ее представления (институциональном, процессном, ресурсном, организационном).



Рис. 5. Основные составляющие развития теории и практики управления человеческими ресурсами

Источник: составлено авторами

Разветвленность и большая глубина методов управления человеческими ресурсами образуют предпосылки синергетических тенденций в организации, ориентацию организации на саморазвитие, применение нестандартных организационных структур – в нестабильных рыночных условиях именно эти обстоятельства обеспечивают эффективность управления организацией.

Проведенный анализ существующих научных работ А.В. Тебекина касательно процессов развития концепций менеджмента обнаруживает, что:

- развитие концепций менеджмента не остановилось, и продолжается в настоящее время;

- концепции появляются не сами по себе, а формируются на основе совокупности социально-экономических факторов, обусловленных влиянием циклических макроэкономических закономерностей, а также сменой малых (деловых) циклов экономической активности К. Жугляра со средней продолжительностью 10 лет, изменяющихся в рамках больших циклов экономической активности Н.Д. Кондратьева (схема рис. 6). Смена циклов К. Жугляра вызывает изменения содержания концепций управления, предпосылкой формирования новых, цель которых обеспечения устойчивого развития экономики не только в информационно-технологическом направлении, но и в социальном;

- черты концепции культуры управления, получившей развитие в 1980-е гг. в период начала роста экономической активности в рамках V-го технологического уклада, проявившиеся ранее в концепции управления с позиции психологии и человеческих отношений в 1930-е гг., проявятся в полной мере в концепции управления 2030-х гг., в основе которой также будет развитие и эффективное использование человеческого капитала [32], поскольку именно человек как генератор новых знаний способен обеспечить интенсивный экономический рост предприятия в рамках VI-го технологического уклада постиндустриальной экономики [34];

- в фазе начала подъема экономической активности все они базируются на осознании менеджментом организации того, главный фактор роста экономической активности после фазы преодоления кризиса является совокупность знаний, умений и навыков персонала организации, обеспечивающих ее эффективное развитие [34];

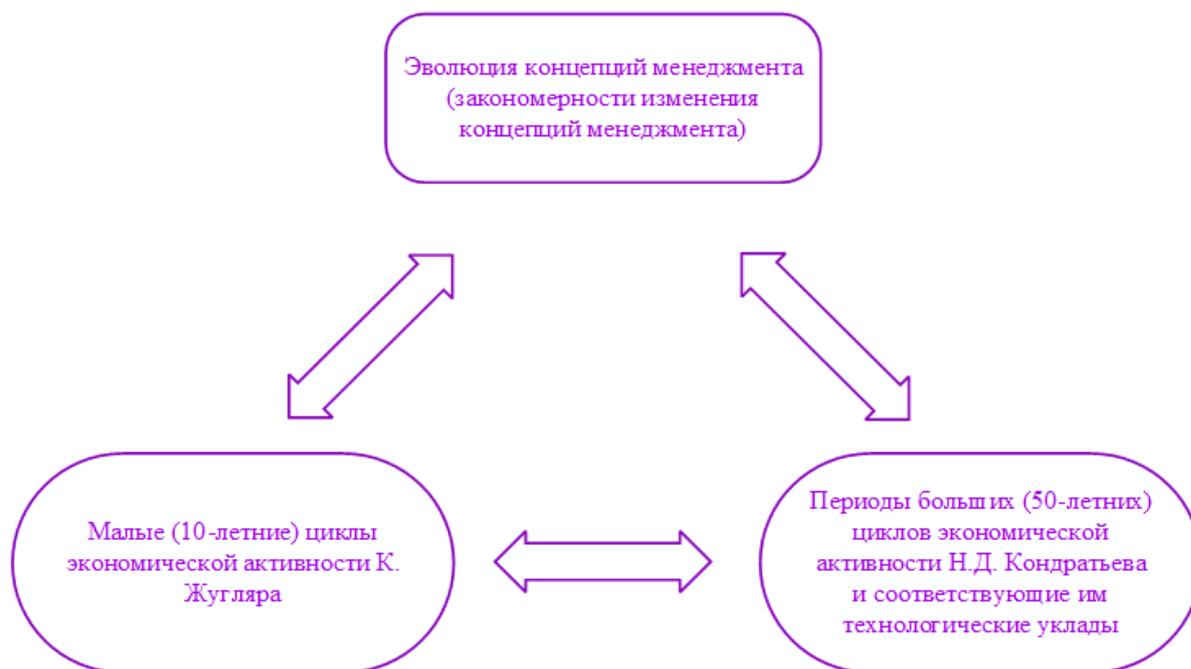


Рис. 6. Обобщенная схема циклического характера эволюции концепций менеджмента

Источник: составлено авторами на основе работ А.В. Тебекина

Общая тенденция развития экономики последних десятилетий – активное развитие креативных индустрий, базирующихся на использовании высоких технологий, которые основаны на открытиях из различных областей знаний (межотраслевых исследований), на высокой доле креативной составляющей человеческого труда, на острой необходимости наращивания уже существующих знаний, которыми должен владеть сотрудник и генерировать новые знания [34].

Формирование и реализация концепции менеджмента 2030-х гг. на базе использования человеческого капитала образует некоторые проблемные «блоки», среди которых можно выделить определение значимых и конкретных целей с точки зрения

SMART подхода как метода постановки целей развития управляемой системы при мотивации менеджментом персонала к достижению более высоких результатов в деятельности организации (микро-, макроуровни) [34].

Учитывая объективные вызовы постиндустриального развития, российское государство предпринимает усилия в разработке и дальнейшей поддержке устойчивого роста российской экономики и обеспечения эффективности ее развития, где проблемным аспектом является развитие человеческого капитала. На сегодняшний день разработан следующий нормативный документ:

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 года» [33].

Этим документом определены основные показатели национальной цели «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности» [33], которые представлены на рис. 7.

Реализация направлений, приведенных на рис. 7, а также направлений касательно национальной цели «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство», среди которых:

- Обеспечение темпа роста ВВП страны выше среднемирового при сохранении макроэкономической стабильности;

- Обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции;

- Реальный рост инвестиций в основной капитал не менее 70% по сравнению с показателем 2020 г.;

- Реальный рост экспорта несырьевых неэнергетических товаров не менее 70% по сравнению с показателем 2020 г.;

- Увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых, до 25 млн чел.;

говорит о признании руководством страны необходимости развития человеческого потенциала как основного фактора экономического роста, повышения качества человеческого капитала, всестороннего использования потенциала человека.

Однако для этого требуются: совершенствование системы управления (формирование устойчивой системы мотивационных факторов, заложенных в системе ценностей управляемой организации [34]), поддержка инициатив бизнеса по участию в развитии социальной сферы и человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал. Последнее предполагает постоянное обучение и повышение квалификации, тщательный отбор персонала, предоставление гарантий занятости.

При этом важной функцией государства при формировании и развитии экономики и общества знаний являются функции аккумулятора ресурса знаний, интегратора, генератора и хранителя знаний, а также гаранта безопасного использования знания.

При этом следует признать, процессы формирования системы ценностей, способной аккумулировать человеческий капитал и максимально всесторонне использовать потенциал человека на благо созидательного развития отечественный менеджмент на сегодняшний испытывает ряд трудностей.

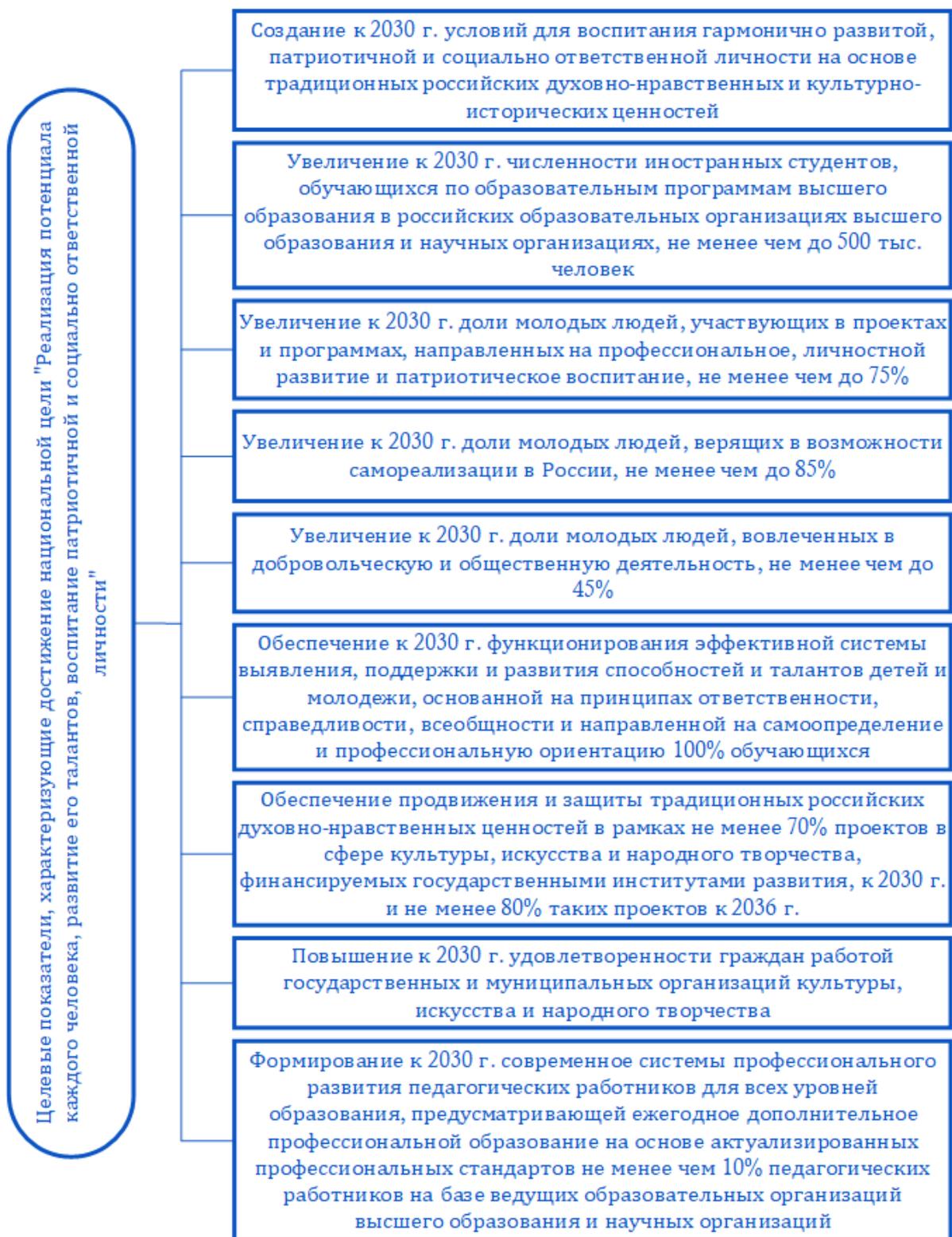


Рис. 7. Составляющие национальной цели «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности» [33]

Обсуждение результатов и выводы.

Таким образом, проведенный анализ перспектив развития концепции управления на основе использования человеческого капитала, обоснованную как ожидаемую к доминированию в период 2030-х годов позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, на основе разработанного А.В. Тебекиным подхода к рассмотрению процессов развития концепций менеджмента в виде пятифазной модели развития экономической активности управляемых социально-экономических систем, происходящих по спирали, установлено что:

а) каждая из концепций менеджмента преобладает в определенный период времени, определяемый влиянием совокупности социально-экономических факторов;

б) развитие концепций менеджмента обусловлено влиянием циклических макроэкономических закономерностей, связанных со сменой малых (деловых) циклов экономической активности К. Жугляра со средней продолжительностью 10 лет (объемов спроса на продукцию, уровня загрузки производственных мощностей, объемов товарных запасов, объемов инвестиций в основной капитал предприятия);

в) признаки концепций менеджмента организации, формирующиеся в рамках деловых циклов К. Жугляра, повторяются при развитии по спирали в рамках 50-летних технологических циклов Н.Д. Кондратьева, характеризующих технологические уклады.

Во-вторых, следует согласиться с мнением А.В. Тебекина, который, опираясь на анализ циклических макроэкономических закономерностей, установил, что развитие концепций менеджмента организации представляет собой непрерывный процесс их обновления с периодичностью деловых циклов и с учетом накопленного опыта в рамках соответствующих фаз развития в предыдущих технологических циклах.

В-третьих, в своих рассуждениях авторы в качестве отправной точки исходят из концептуального подхода А.В. Тебекина, который, проведя аналогию между кризисными процессами 1920-х, 1970-х годов, соответствующими по фазе больших циклов экономической активности Н.Д. Кондратьева текущему глобальному экономическому кризису 2020-х годов (отражающих механизмы преодоления кризисов, связанных со сменой технологических укладов), и выходами из экономических кризисов в 1930-е годы (период начала роста экономической активности в рамках III-го технологического уклада), 1980-е годы (период начала роста экономической активности в рамках V-го технологического уклада) и 2030-е годы (период начала роста экономической активности в рамках VI-го технологического уклада), прогностически определяет, что концепция менеджмента 2030-х годов будет базироваться на технологиях использования человеческого капитала в целях обеспечения роста экономической активности в рамках развития VI-го технологического уклада после преодоления глобального экономического кризиса 2020-х годов.

В-четвертых, авторы отмечают, что концепция менеджмента 2030-х годов исходит из гипотезы о том, что задачей организации является повышение эффективности управления межличностными отношениями, направленными на рост удовлетворенности работников результатами своего труда и адекватное развитие технологий культуры управления в компании. Поскольку культура управления в компании находится в прямой зависимости от фундаментальных идей, ценностей, символов и норм поведения общества, той среды, в которой функционирует компания.

В-пятых, поскольку культура управления в компании представляет собой совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к условиям внешней среды (а также создаваемую ей атмосферу во внутренней среде обитания сотрудников компании; систему связей, взаимодействий и отношений сотрудников компании, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности; реакции на условия внешней среды; способы организации ведения бизнеса и др.) можно сделать вывод, что на основе этого происходит ценностное развитие компании, а также развитие технологий культуры управления в компании.

В-шестых, продемонстрировано, что важнейшими элементами культуры управления в компании является учет потребностей организации и потребностей сотрудников компании, что является способом повышения эффективности компании в условиях изменений во внешней обстановке и внутренних изменений. При этом отличительной чертой фазы начала роста экономической активности, для которой характерно отставание материальных возможностей организаций в удовлетворении потребностей персонала, является компенсация указанного дефицита за счет усиления роли социально-психологических методов менеджмента.

В-седьмых, показано, что развитие теории управления находится в непрерывном развитии – школы менеджмента и концепции всегда будут иметь ответвления, источником появления которых являются соответствующие проблемы, цели, идеи, правила, механизмы управления, организационные процессы социально-экономической системы с учетом параметров реальных условий функционирования этой системы.

В-восьмых, обоснована и графически представлена модель процессов развития концепций менеджмента в рамках циклов ЭА К. Жугляра и развивающихся по спирали в рамках циклов ЭА Н.Д. Кондратьева, основанная на пятифазной модели экономической активности (ЭА) управляемых социально-экономических систем, разработанной А.В. Тебекиным.

В-девятых, на основе анализ представленной модели процессов развития концепций менеджмента в рамках циклов ЭА К. Жугляра и развивающихся по спирали в рамках циклов ЭА Н.Д. Кондратьева, основанная на пятифазной модели экономической активности (ЭА) управляемых социально-экономических систем, разработанной А.В. Тебекиным, показано, что в рамках циклически закономерных связей в развитии концепций менеджмента 1930-х, 1980-х, 2030-х гг. в качестве основы выступает школа научного управления, первая фаза развития которой связана с работами американского исследователя и фактического ее основателя Ф. Тейлора. При этом в условиях формирования концепции менеджмента 2030-х гг. на основе использования человеческого капитала применительно к существующим тенденциям рыночной кастомизации в сочетании с интенсификацией процессов развития рынка креативной индустрии, принцип системы научного управления Ф. Тейлора («труд-индивидуальная деятельность») приобретает особую значимость, особенно для крупных компаний (в первую очередь для ТНК), которым характерно большие коллективы, что приводит к «размыванию персональной ответственности за результат» и проблеме верного учета персонального вклада в общий результат деятельности организации.

В-десятых, при рассмотрении процессов управления человеческими ресурсами в рамках формирования концепции менеджмента 2030-х гг. в системе научного управления Ф. Тейлора отмечается, что в ней уже заложены основы эффективного управления, распределения и использования человеческих ресурсов для достижения намеченных целей организации.

В-одиннадцатых, при определении концепции менеджмента 2030-х гг. в работе были рассмотрены основные черты, связанные с управления человеческими ресурсами:

- школа научного управления персоналом (Ф. Тейлор, Г.Л. Гантт, Ф. Гилберт, Л. Гилберт и др.);
- школы человеческих отношений (Э. Мэйо, М.П. Фоллетт и др.);
- школа поведенческих наук (бихевиористская школа) (Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг, А. Маслоу, У. Оучи и др.);
- школа менеджмента человеческих ресурсов (Дж. Дуглас, С. Клейн, Ч. Р. Миллс, Э. Штейн и др.);
- школа социальных систем (Ч. Барнард, Дж. Марч, Г. Саймон, А. Этциони и др.);
- школа мотивации персонала (Дж. Адамс, К.Альдерфер, Д. Аткинсон, П.Бурдые, Д. Боуэн, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Горц, Дж. Коул, К. Левин, Э. Локк, Э.Лоулер, К. Мадсен, Д.

Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, П. Мартин, А. Маслоу, Ш. Ричи, В. Скиннер, Ф. Тейлор, У. Оучи, Л. Портер, Р. Фрей, Э. Фромм и др.).

В-двенадцатых, продемонстрировано, что концепция управления на основе использования человеческого капитала 2030-х гг. в своей основе представляет совокупность целей, идей, функций, инструментов, механизмов школ научного управления персоналом, человеческих отношений, поведенческих наук, менеджмента человеческих ресурсов, социальных систем, мотивации персонала, а также школы управления человеческим капиталом 2020-х гг. А.В. Тебекина.

В-тринадцатых, новый контекст школы управления человеческим капиталом, положения которой развивает А.В. Тебекин в 2020-х гг., более продуктивен, чем школа управления человеческим капиталом 1960-х гг. с точки зрения отношения менеджмента организации (предприятия) к человеческому фактору как источнику доходов, предусматривающему наращивание человеческого капитала в нем и «мобилизации трудового потенциала сотрудников посредством активной работы менеджеров организации (предприятия). Школа управления человеческим капиталом, сформированная в 2020-х гг., исходит из того, что «человеческий ресурс как основной источник добавочной стоимости рассматривается предприятием как стратегический фактор, который является жизненно важным условием выживания в сложных нестабильных рыночных условиях, характерных для периода глобального макроэкономического спада».

В-четырнадцатых, показано, что школа управления человеческим капиталом, сформированная в 2020-е годы, с учетом рассмотренных постулатов, направлена на решение следующих задач:

- создание условий для выявления знаний, умений, способностей, возможностей, талантов, заложенных в каждом сотруднике;
- создание благоприятных условий для развития каждого сотрудника;
- интеграция кадровой политики предприятия в общую политику предприятия и в социально-экономическую политику, принятую в обществе;
- обучение, повышение квалификации и профессиональная подготовка (переподготовка) компетентных и заинтересованных сотрудников;
- привлечение в организацию квалифицированного, перспективного персонала;
- развитие социального партнерства через демократизацию управления;
- повышение качества трудовой жизни путем обогащения содержания трудовой деятельности;
- поддержание высокой работоспособности персонала.

В-пятнадцатых, установлено, что важным структурным компонентом школы управления человеческим капиталом является «теория человеческого капитала», которая получила свое развитие в рамках школы менеджмента человеческих ресурсов.

В-шестнадцатых, на основе проведенного анализа существующих теоретических положений по аспектам управления, можно констатировать, что структура теории человеческого капитала находится в активной фазе своего формирования и ее основная проблема – синтезировать накопленные эмпирические законы и разрозненные теоретические следствия в целостную теоретическую систему. При этом содержание теории человеческого капитала представляет процесс формирования и поддержания условий для развития человеческого капитала.

В-семнадцатых, показано, что научные идеи А.В. Тебекина дают почву для формирования целостной теоретической системы управления человеческим капиталом в условиях постиндустриальной экономики. В частности, А.В. Тебекин актуализирует в рамках школы управления человеческим капиталом 2020-х гг. следующие взаимосвязанные аспекты:

- поиск технологий и инструментов нематериального поощрения труда в условиях постиндустриальной экономики, поскольку при смене укладов теряется эффективность старых технологий;

- человеческий капитал рассматривается как ключевой производственный фактор в условиях рыночной кастомизации;
- в фазе начала роста экономической активности у менеджмента предприятий (компаний) приходит осознание того, что сотрудники – это главная ценность (человеческий капитал) управляемой системы, поскольку именно человек является генератором новых знаний, и именно он способен обеспечить интенсивный экономический рост предприятия в рамках развития VI-го технологического уклада постиндустриальной экономики;
- поиск эффективных подходов к оценке человеческого капитала;
- поиск путей совершенствования оценки уровня и динамики развития человеческого потенциала как главного фактора производства в современных условиях развития постиндустриальной экономики.

Таким образом, развитие этих направлений подводит к главной причине – глобальному мировому экономическому кризису 2020-х гг., обусловленного закономерной сменой V-го технологического уклада VI-м, обостривший проблему отношения к человеческому капиталу как главной производительной силы как на микро-, так и на макроэкономическом уровне.

В-восемнадцатых, показано, что в рамках новой информационно-технологической парадигмы обеспечение быстрого роста экономической активности субъектов хозяйствования будет основываться на управлении эффективным развитием человеческого капитала организации, включая: знания, умения, таланты и способности людей. Такие изменения структуры современной экономики – «экономике, основанной на знаниях» отражают признание того, что научные знания и специализированные уникальные навыки их носителей становятся главным фактором развития материального и нематериального производства, обеспечения быстрого роста экономической активности.

В-девятнадцатых, продемонстрировано, что А.В. Тебекин, развивая положения школы управления человеческим капиталом 2020-х гг. в концепции развития менеджмента организации в 2030-е гг., объясняет необходимость разработки универсального критерия интегральной оценки человеческого капитала индивида, организации и странового человеческого капитала с позиций развития современной инновационной экономики и с учетом особенностей, характерных для постиндустриальной эпохи (рост насыщенности рынка товарами, высокая волатильность привлекательности среды организации для развития человеческого капитала во времени, что в свою очередь ведет к частоте смены индивидом как места работы так и направления деятельности), которые сравнительно усложняют решение задачи оценки человеческого капитала организации. Соглашаясь с утверждением А.В. Тебекина, что «в условиях ускорения научно-технического прогресса и сокращения жизненного цикла технологий, знания об этих технологиях устаревают сравнительно быстро, а значит аналогичным образом обесценивают человеческий капитал, требуя от индивида ускоренного наращивания последнего», что говорит о росте динамизма изменения человеческого капитала во времени. В силу этого важным аспектом является эффективное использование потенциала людей, их созидательных, конструктивных идей, и как следствие признание целесообразности и эффективности капиталовложений в человеческие ресурсы. Этот важнейший ресурс как быстро наращивается, так и быстро уменьшается, утрачивается в силу обстоятельств, присущих постиндустриальной экономике.

В-двадцатых, отмечается, что проблема быстрой динамики изменения уровня человеческого капитала актуализирует проблему перестройки политики предприятия, включая кадровую политику, акцентируя внимание на расширении и улучшении подготовки кадров; формированию условий для творчества – творческого настроения, при решении задач; раскрытию способностей персонала изобретать, создавать нечто новое и нужное; формированию достойных целей, а не лозунгов «получить как можно большую прибыль» – достойные цели стимулируют труд персонала, способствуют проявлению

высокой морали в организациях (особенно в крупных). Высокая мораль проявляется тогда, когда все сотрудники организации разделяют общую цель.

В-двадцать первых, отмечается, что в разработанной А.В. Тебекиным модели оценки человеческого капитала на трех уровнях с учетом особенностей постиндустриальной эпохи придает модели многофакторный вид, включая такие параметры как:

- нормировочный множитель, отражающий уровень потенциала человеческого капитала на рассматриваемом уровне оценки;
- текущее значение человеческого капитала на рассматриваемом уровне оценки;
- текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего устремление объекта оценки к развитию человеческого капитала;
- текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего благоприятные возможности для развития человеческого капитала объекта оценки окружающей средой вышестоящего уровня;
- текущее значение обобщенного акселератора, демонстрирующего ограничение возможностей для развития человеческого капитала объекта оценки окружающей средой вышестоящего уровня.

При этом основными показателями оценки человеческого капитала в организации с позиций развития современной инновационной экономики являются:

- качество работ организации по приобретению человеческого капитала;
- фактический уровень человеческого капитала организации;
- уровень потенциала развития человеческого капитала организации; динамика развития человеческого капитала организации;
- синергетический эффект от использования человеческого капитала организации; потери от использования человеческого капитала организации.

На наш взгляд, предлагаемый А.В. Тебекиным, критерий интегральной оценки человеческого капитала индивида, организации и странового человеческого капитала способствует росту полноты охвата моделью оценки человеческого капитала рыночных изменений, присущих постиндустриальной экономике, которая требует дальнейшей доработки и развития.

В-двадцать вторых, на основе анализа методов управления человеческими ресурсами в рамках школы управления человеческим капиталом отмечается, что для того, чтобы разрабатываемые теоретические методы эффективно использовались в практике управления организацией необходимо для каждой группы следующая детализация:

- разработка алгоритма применения к тому или иному типу организации,
- выбор критерия для оценки эффективности реализации плана действий,
- определение и реализация конкретного набора управляющих воздействий, исходя из методической парадигмы.

В-двадцать-третьих, проведенный анализ концепции управления на основе использования человеческого капитала показал, что она является:

а) результатом прикладных, фундаментальных исследований и исследований смежных областей знаний;

б) важным компонентом системы управления человеческими ресурсами в рамках концепции научного управления, концепции административного управления, концепции управления с позиций, психологии и человеческих отношений, концепции управления с позиций науки о поведении;

в) инвариантной методологии управления человеческими ресурсами.

То есть менеджмент управления человеческими ресурсами в полном объеме опирается на общепринятые процессный, системный и ситуационный подходы. При этом широкий практический интерес вызывает также когнитивный подход, который в качестве интегратора указанных подходов (формирования знаний об управленческих процессах и организации в целом) предоставляет возможность кумулятивного решения проблем,

возникающих в управлении организацией на любом уровне ее представления (институциональном, процессном, ресурсном, организационном).

В-двадцать-четвертых, разветвленность и большая глубина методов управления человеческими ресурсами образуют предпосылки синергетических тенденций в организации, ориентацию организации на саморазвитие, применение нестандартных организационных структур – в нестабильных рыночных условиях именно эти обстоятельства обеспечивают эффективность управления организацией.

В-двадцать-пятых, проведенный анализ существующих научных работ А.В. Тебекина касательно процессов развития концепций менеджмента обнаруживает, что:

- развитие концепций менеджмента не остановилось, и продолжается в настоящее время;

- концепции появляются не сами по себе, а формируются на основе совокупности социально-экономических факторов, обусловленных влиянием циклических макроэкономических закономерностей, а также сменой малых (деловых) циклов экономической активности К. Жугляра со средней продолжительностью 10 лет, изменяющихся в рамках больших циклов экономической активности Н.Д. Кондратьева. Смена циклов К. Жугляра вызывает изменения содержания концепций управления, предпосылкой формирования новых, цель которых обеспечения устойчивого развития экономики не только в информационно-технологическом направлении, но и в социальном;

- черты концепции культуры управления, получившей развитие в 1980-е гг. в период начала роста экономической активности в рамках V-го технологического уклада, проявившиеся ранее в концепции управления с позиции психологии и человеческих отношений в 1930-е гг., проявятся в полной мере в концепции управления 2030-х гг., в основе которой также будет развитие и эффективное использование человеческого капитала, поскольку именно человек как генератор новых знаний способен обеспечить интенсивный экономический рост предприятия в рамках VI-го технологического уклада постиндустриальной экономики;

- в фазе начала подъема экономической активности все они базируются на осознании менеджментом организации того, главный фактор роста экономической активности после фазы преодоления кризиса является совокупность знаний, умений и навыков персонала организации, обеспечивающих ее эффективное развитие;

В-двадцать-шестых, показано, что общая тенденция развития экономики последних десятилетий – активное развитие креативных индустрий, базирующихся на использовании высоких технологий, которые основаны на открытиях из различных областей знаний (межотраслевых исследований), на высокой доле креативной составляющей человеческого труда, на острой необходимости наращивания уже существующих знаний, которыми должен владеть сотрудник и генерировать новые знания.

В-двадцать-седьмых, отмечается, что формирование и реализация концепции менеджмента 2030-х гг. на базе использования человеческого капитала образует некоторые проблемные «блоки», среди которых можно выделить определение значимых и конкретных целей с точки зрения SMART подхода как метода постановки целей развития управляемой системы при мотивации менеджментом персонала к достижению более высоких результатов в деятельности организации (микро-, макро-, уровни).

В-двадцать-восьмых, делается акцент на том, что, учитывая объективные вызовы постиндустриального развития, российское государство предпринимает усилия в разработке и дальнейшей поддержке устойчивого роста российской экономики и обеспечения эффективности ее развития, где проблемным аспектом является развитие человеческого капитала. Об этом наглядно свидетельствует выделение в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» в качестве одной из национальных целей «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности».

Литература

1. Тебекин А.В. Теория управления. Учебник / Москва, 2017
2. Тебекин А.В., Тебекин П.А. Стратегический менеджмент. Учебник / Москва, 2017. Сер. 68. Профессиональное образование (2-е изд., пер. и доп.)
3. Тебекин А.В., Петров В.С., Табурчак А.П. Анализ эволюции концепций менеджмента сквозь призму перефокусировки объекта измерения результатов управления социально-экономическими системами
4. Тебекин А.В. Эволюция концепций менеджмента организации. В сборнике: Актуальные проблемы развития экономики в современных условиях. Материалы международной научно-практической конференции. 2018. С. 423-429
5. Тебекин А.В., Тебекин П.А., Егорова А.А. Формирование школы управления человеческим капиталом как новый этап в развитии современного менеджмента. Транспортное дело в России. №1. 2021. С. 87-93.
6. Кондратьев, Н. Д., Опарин, Д. И. Большие циклы конъюнктуры: Доклады и их обсуждение в Институте экономики. – 1-е изд. – М., 1928. – 287 с.
7. Тебекин А.В. К вопросу о формировании концепции менеджмента 2030-х гг. // Вестник Московского финансово-юридического университета. – 2019. - №2. – С. 168-176.
8. Тебекин А.В. Предпосылки формирования концепции менеджмента 2030-х годов. В сборнике: Тенденции и перспективы развития социотехнической среды. Материалы IV международной научно-практической конференции. Ответственный редактор И.Л. Сурат. 2018. С. 648-654.
9. Тебекин А.В., Мантусов В.Б. Управление организацией: теоретико-методологические основы, функциональные задачи, технологии, прикладные аспекты применения. Монография / Москва, 2016. 312 с.
10. Тебекин А.В. Закономерности и тенденции развития предпринимательства во второй половине XX века. Развитие предпринимательства в России. С. 105-117
11. Пилипчук Н.В., Тебекин А.В. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами организации. Управление. С. 44-47
12. Тебекин А.В. Закономерности и тенденции развития предпринимательства в первой половине XX века // Финансовая экономика. 2014. №3. С. 39-46
13. Тебекин А.В., Митропольская-Родионова Н.В., Хорева А.В. Модель многоступенчатой системы оценки уровня и динамики развития человеческого потенциала. Вестник МФЮА №2. 2021 С.12-24
14. Тебекин А.В., Митропольская-Родионова Н.В., Хорева А.В. Критерии оценки человеческого капитала как фактора развития инновационной экономики. Транспортное дело в России. №1. 2020. С.3-6
15. Тебекин А.В., Василюк Т.Н. Современные тенденции развития менеджмента как направления подготовки в системе высшего образования. Педагогическое образование и наука. 2018, №2
16. Тебекин А.В. Анализ особенностей развития школ менеджмента. // Журнал исследований по управлению. 2019. Т. 5. № 4. С. 13-28
17. Тебекин А.В. Школа менеджмента человеческих ресурсов как базовая основа для развития стратегий современного бизнеса. // Стратегии бизнеса. 2018. №9 (53). С. 3-7
18. Егорова А.А., Тебекин А.В. Анализ подходов к описанию процессов развития современного менеджмента. // Стратегии бизнеса. 2019. №8 (64). С.17-23

19. Тебекин А.В. Основы менеджмента организации / А.В. Тебекин, А.А. Филатов. – М.: ВИНТИ, 2005. – 208 с.
20. Тебекин А.В., Митропольская-Родионова Н.В., Хорева А.В. Анализ подходов к оценке человеческого капитала с точки зрения перспектив их использования в условиях постиндустриальной экономики.
21. Тебекин А.В., Василюк Т.Н. Прогнозные оценки перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров в 2020-2939-е годы. 2019
22. Тебекин А.В. Формирование стратегии национального развития на базе концепции управления человеческим капиталом. // Теоретическая экономика. – 2024. - №1. - С.62-74.
23. Тебекин А.В., Ломакин О.Е., Петров В.О. Проблемы развития человеческого капитала в гидрометеорологической отрасли в условиях санкций С.11-21
24. Тебекин А.В. Изменение содержания труда, характера трудовых отношений, системы ценностей организации и мотивов трудовой деятельности при переходе экономики к новому технологическому укладу. // Транспортное дело в России. 2022. №1. С. 70-77
25. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А.И. Заку – М.: Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.
26. Тебекин А.В., Тебекин П.А., Егорова А.А. Реализация принципа системы научного управления Ф. Тейлора «труд-индивидуальная деятельность» как источник повышения производительности труда в современных условиях хозяйствования. // Транспортное дело в России. 2022. №1. С119-123
27. Barnard C. (1938). The functions of the Executive. (pp.3-290). Cambridge: Harvard University Press.
28. Barnard C. (1948). Organization and Management. (pp. 8-268). Cambridge: Harvard University Press.
29. Nikezić, Srđan & Dželetović, Milenko & Vučinić, Dragan. (2016). Chester Barnard: Organisational-Management Code for the 21st Century. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 221. (pp. 126-134). <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.098>
30. Макрусев В.В. Таможенный менеджмент: учебник / В.В. Макрусев. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 401 с.
31. Тебекин А.В. Анализ подходов к оценке человеческого капитала с точки зрения перспектив их использования в условиях постиндустриальной экономики
32. Тебекин А.В., Тебекин П.А., Тебекина А.А. Развитие концепций менеджмента в 1980-е годы
33. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»
34. Тебекин А.В. Формирование стратегии национального развития на базе концепции управления человеческим капиталом. // Журнал «Теоретическая экономика» №1, 2024. С.62-74