УДК 332.1:005.95/96

Закалистова Надежда Сергеевна
аспирант кафедры менеджмента и экономики
ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет»
г. Коломна, Россия

Роль философии управления персоналом в обеспечении устойчивого развития организации

Аннотация. В статье рассматривается роль философии управления персоналом в устойчивом развитии организаций. Показано, что эволюция управленческих парадигм от классических рационалистических подходов до цифрово-этических концепций формирует фундаментальные ориентиры для кадровой политики и корпоративной культуры. Раскрываются основные функции философии управления персоналом, включая солидаризацию, формирование ценностных ориентиров, обеспечение идентичности и повышение вовлечённости работников. Подчёркивается, что философия управления персоналом находит практическое выражение в миссии, ценностях и кадровой политике организации, формируя основу для устойчивого развития. Результаты анализа позволяют рассматривать философию управления персоналом не только как теоретическую категорию, но и как прикладной инструмент стратегического менеджмента.

Ключевые слова: философия управления персоналом, кадровая политика, организационная культура, устойчивое развитие, ценности, человеческий капитал.

Zakalistova Nadezhda Sergeevna
Postgraduate Student
Department of Management and Economics
State Social and Humanitarian University
Kolomna, Russia

The role of the philosophy of human resource management in ensuring sustainable organizational development

Annotation. The article examines the role of the philosophy of human resource management in the sustainable development of organizations. It is shown that the evolution of managerial paradigms—from classical rationalist approaches to digital-ethical concepts—shapes the fundamental guidelines for personnel policy and corporate culture. The main functions of the philosophy of human resource management are revealed, including solidarity, the formation of value orientations, identity building, and increasing employee engagement. It is emphasized that the philosophy of human resource management finds practical expression in the mission, values, and personnel policy of an organization, forming the foundation for sustainable development. The results of the analysis make it possible to consider the philosophy of human resource management not only as a theoretical category but also as an applied instrument of strategic management.

Keywords: philosophy of human resource management, personnel policy, organizational culture, sustainable development, values, human capital.

Управление персоналом как наука, требующая философского осмысления, получило активное развитие в XIX–XX вв.

Научно-технический прогресс, индустриализация общества, эволюция доминирующих экономических теорий дали мощный толчок к всестороннему изучению и развитию механизмов эффективного управления персоналом. Подходы к управлению персоналом менялись исходя из актуальных действующих парадигм, научного и

технологического прогресса, экономических и социокультурных норм. Каждая историческая эпоха формировала свои методы и взгляды на управление человеческими ресурсами.

Основными функциями управления являются: контроль, руководство, планирование и мотивирование [6, с. 30–31]. В этом ключе философские концептуальные подходы из-за их фундаментальности построения и ориентированности на валидность оснований, играют важную роль для решения многих актуальных проблем и прикладных задач, поставленных в области управления персоналом.

Как показано в Таблице 1, с развитием научного мировоззрения на управленческие задачи, постулаты философии управления персоналом также совершенствовались и корректировались с учетом главенствующей управленческой парадигмы. Постулаты философии управления персоналом поэтапно двигались от бездушного подхода к сотруднику, как простому механизму - «экономический человек», к гуманистическому подходу, понимания работника как личности, его индивидуального потенциала, нравственно-этических потребностей.

Таблица 1.

Эволюция управленческой парадигмы и философских постулатов управления персоналом

№ п/п	Исторический этап	Управленческая парадигма/ представители	Философские постулаты
1	2	3	4
1	Конец XIX – начало XX вв.	Классическая (рационалистическая, механистическая)/ Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер	- Человек как «экономический человек» - Труд — функция дисциплины и контроля. - Эффективность важнее личности.
2	1920–1940-е гг.	Школа человеческих отношений/ Э. Мэйо, М. Фоллетт	- Человек — социальное существо. - Поведение определяется групповыми нормами. - Взаимное уважение и коммуникация повышают эффективность.
3	1950–1970-е гг.	Гуманистическая парадигма/ А. Маслоу, Д. МакГрегор, К. Арджирис	- Человек стремится к самореализации. - Труд — ценность и средство развития. - Внутренняя мотивация важнее внешней.
4	1970–1990-е гг.	Системно-ресурсная парадигма/ П. Друкер, Т. Ю. Базаров, А. Я. Кибанов	- Организация — открытая система. - Человеческий капитал — стратегический ресурс. - Устойчивое развитие требует инвестиций в персонал.
5	1990–2010-е гг.	Культурно-ценностная парадигма/ Э. Шейн, Г. Хофстеде	- Организация живёт через культуру и ценности. - Этика и мораль — фундамент эффективного управления. - Корпоративная философия формирует идентичность.
6	2010-е – наст. время	Цифрово-этическая парадигма/ К. Шваб, А. Н. Карагодин	- Человек — ключевой субъект цифровой среды. - Ответственность и этика — критерий устойчивости. - ESG и гуманистическая философия как новая норма.

Источники: [3, с. 45–47], [12, с. 15–18], [13, 112–115, 212–215], [14, с. 57–59], [15, с. 92–96], [18, с. 23–27], [20, с. 25–29], [23, с. 56–60], [25, с. 19–22], [26, с. 67–71], [27, с. 34–39], [28, с. 46–53], [30, с. 23–27], [31, с. 98–102], [33, с. 56–59]

Проблематика философии управления персоналом изначально носит междисциплинарный характер, что обусловливает наличие множества подходов к её концептуализации. Исследователи и практики по-разному акцентируют внимание на содержательных характеристиках этого феномена, что позволяет рассматривать его как комплексный конструкт, сочетающий философские, социологические, психологические и управленческие основания.

Так, А. Я. Кибанов определяет философию управления персоналом как философско-понятийное осмысление сущности управления людьми, включающее исследование его генезиса, связей с другими науками и сферой практики, а также идейных оснований кадровой политики [13, с. 112–115]. В свою очередь, Т. Ю. Базаров акцентирует внимание на ценностной составляющей, рассматривая философию как систему ориентаций и убеждений, разделяемых коллективом и задающих стандарты взаимоотношений внутри и вне организации [4, с. 13]. Схожий акцент на нормативной функции делает С. В. Шекшня, определяя философию персонала как совокупность моральных и административных принципов, направленных на достижение стратегических целей [19, с. 76–79]. П. В. Журавлёв развивает эту линию, рассматривая философию как целостное мировоззрение об организации и месте в ней человека [10, с. 58–60]. Зарубежные авторы также подчеркивают приоритет ценностно-регулятивного аспекта: например, М. Армстронг трактует философию как набор убеждений и принципов, определяющих подход организации к взаимодействию с персоналом и закрепляющих приоритет человеческого капитала [21, с. 34–36].

Особый интерес представляют функциональные аспекты философии управления персоналом, выделенные А. Я. Кибановым [13, с. 212–215]. В их числе — функция солидаризации, формирующая основу для ценностного единства коллектива; функция универсальных поведенческих ориентиров, задающая регулятивные механизмы в условиях неопределенности; функция углублённой осознанности, повышающая вовлечённость сотрудников; функция идентификации и имиджевой целостности, обеспечивающая устойчивость организационного бренда; а также функция методологической опоры, позволяющая использовать ценностный каркас при принятии управленческих решений.

Значимость функций солидаризации и идентификации подтверждается в исследованиях Т. Ю. Базарова, который связывает идентификацию сотрудников с организацией с устойчивым развитием бизнеса [3, с. 45–47]. Идея универсализации поведенческих ориентиров находит параллели в концепции П. Друкера, трактующего ценности как основу эффективного управленческого действия и необходимый инструмент согласования стратегических и операционных решений [23, с. 56–60], [24, с. 128–130]. Функция углублённой осознанности перекликается с теориями А. Маслоу и Д. МакГрегора: первый подчеркивал роль самореализации в структуре человеческой мотивации [15, с. 92–96], а второй акцентировал внимание на важности внутренней мотивации и доверительных отношений для организационной эффективности [14, с. 57–59].

Таким образом, анализ представленных концепций позволяет заключить, что философия управления персоналом выступает как интегративная категория, сочетающая ценностные, нормативные и мировоззренческие основания. Её ключевые функции обеспечивают баланс между стратегическими интересами организации и личностными потребностями работников, а междисциплинарный характер открывает возможности для дальнейшей научной рефлексии и прикладных исследований.

Многие современные ученые также акцентируют внимание на социальном аспекте в управлении персоналом, справедливо считая, что управление персоналом должно быть нацелено на развитие способностей сотрудников, создание благоприятной социально-психологической атмосферы, создание условий для творческой деятельности [7, с. 30-40].

Философия управления персоналом — это совокупность норм и ценностей организации, включающая нравственно-этические принципы и моральные ориентиры, которых должны придерживаться все сотрудники. Она призвана соответствовать

фундаментальным запросам сотрудников на справедливость, наличие нравственных ценностей, этических норм поведения, создания равных конкурентных условий для каждого отдельного сотрудника независимо от его положения в кадровой иерархии, обеспечения возможности принятия участия в решении важных для организации производственных задач с получением достойного материального вознаграждения за свой труд [1, с. 14–15].

При формировании философии управления персоналом ее постулаты должны соответствовать общепринятым в мировом сообществе правилам и нормам, территориальным социокультурным особенностям и действующим законодательным документам согласно расположению организации [2, с. 4-11.].

Философия управления персоналом представляет собой совокупность идей, принципов и ценностных ориентиров, определяющих подход организации к работе с человеческими ресурсами. Как отмечает А. Я. Кибанов, кадровая политика является отражением общей философии управления людьми и фиксируется в стратегических и нормативных документах, формирующих кадровую систему [13, с. 112–115].

В первую очередь философия находит выражение в миссии и ценностях организации, где формулируются базовые установки, включая отношение к сотрудникам как к ключевому ресурсу [9, с. 45–47]. Далее она конкретизируется в корпоративной стратегии и стратегии развития персонала, задающей долгосрочные ориентиры в области подбора, мотивации и развития кадров [32, с. 24–27].

Особую роль играет кадровая политика, которая, по мнению В. Р. Веснина, выступает формой институционализации философии управления персоналом, закрепляя ее в конкретных правилах и процедурах [5, с. 89–93]. В то же время корпоративный кодекс или кодекс этики выполняет функцию культурного инструмента, закрепляющего нормы взаимодействия и ожидания от сотрудников [29, с. 38–41].

На уровне операционного управления философия проявляется в положениях и регламентах HR-сферы (о подборе, адаптации, аттестации, обучении, мотивации), которые переводят ценностные установки в практические действия. В организациях, где действует профсоюз, важным документом является коллективный договор, фиксирующий социальные обязательства и отражающий философию социального партнёрства [13, с. 212–215].

Суть философии управления персоналом в улучшении условий трудовой деятельности персонала и гармонизации отношений между работником и работодателем, обеспечивая кадровую стабильность и снижение материальных издержек, связанных с человеческим фактором. Концептуальная задача философии управления персоналом — создание условий, позволяющих удовлетворять потребности работников и одновременно обеспечивать процветание организации. Философия управления персоналом направлена на удовлетворение основных запросов сотрудника как личности в справедливости, открытости, взаимоуважении, равноправии, безопасности, самовыражении и самореализации, что является залогом формирования здорового внутрикорпоративного климата и основанием устойчивого развития любой организации.

Список источников

1. Архипова, Н.И. Философия управления персоналом как нравственно-этический стержень деятельности организации [Текст] / Н. И. Архипова // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». — 2015. — № 5(62)-1. (с. 14–15).
2. Байрамкулов Н. И. Философия управления в системе управления персоналом [Текст] / Байрамкулов Н. И. // International scientific review. — 2015. — С. 4-11.
3. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. – М.: Юрайт, 2016. – 432 с. (с. 45–47).

4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений / Т.Ю. Базаров. — 6-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2010. — С. 13.
5. Веснин В. Р. Управление персоналом: теория и практика. – М.: Проспект, 2012. – 384 с. (с. 89–93).
6. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр, 2014. – 528 с. – С. 30–31.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Норма; Инфра-М, 1999. 412 с. (с. 30–40).
8. Диев, В. С. Управление. Философия. Общество [Текст] / В. С. Диев // Вопросы философии. — 2013. — № №8. — С. 4-11.
9. Друкер П. Ф. Эффективный управляющий. – М.: Вильямс, 2006. – 224 с. (с. 45–47).
10. Журавлёв П. В. Философия управления персоналом. – М.: РАГС, 2009. – 176 с. (с. 58–60).
11. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. — М.: «Экзамен», 2000. — С. 385.
12. Карагодин А. Н. Философия цифровой экономики и этика управления. // Экономические науки. – 2019. – № 174. – С. 15–18.
13. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с. (с. 69, 96–97, 112–115, 212–215).
14. МакГрегор Д. Человеческая сторона предприятия. – М.: Дело, 1999. – 273 с. (с. 57–59).
15. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 2006. – 352 с. (с. 92–96).
16. Рогожин М. Ю. Основы кадровой политики и кадрового планирования Управление персоналом [Текст] / Рогожин М. Ю.— Москва: Директ-Медиа, 2014 — 309 с.
17. Рогожин, С. В., Рогожина, Т. В. Теория организации [Текст] / С. В. Рогожин, Т. В. Рогожина— Москва: Экзамен, 2010 — 320 с.
18. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента (1911). – М. : Контроллинг, 1991. – С. 23–27.
19. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. — С. 41, с. 76–79.
20. Argyris C. Personality and Organization. – New York : Harper & Row, 1957. – P. 25–29.
21. Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice. – Kogan Page, 2006. – 982 p. (pp. 34–36).
22. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. — 14th Edition. — London; New York: Kogan Page, 2017. — P. 56.
23. Drucker P. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. – New York: Harper & Row, 1974. – 839 p. (pp. 56–60).
24. Drucker P. The Essential Drucker. – New York: Harper Business, 2007. – 368 p. (pp. 128–130).
25. Fayol H. General and Industrial Management. – London : Pitman, 1949. – P. 19–22.
26. Follett M. P. Dynamic Administration. – New York : Harper & Brothers, 1941. – P. 67–71.
27. Hofstede G. Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations. – 2nd ed. – Thousand Oaks : Sage Publications, 2001. – P. 34–39.
28. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. – Boston : Harvard University Press, 1933. – P. 46–53.
29. Robbins S. P., Judge T. A. Organizational Behavior. – Pearson, 2019. – 747 p. (pp. 38–41).

30. Schein E. H. Organizational Culture and Leadership. – 4th ed. – San Francisco : Jossey-Bass, 2010. – P. 23–27.
31. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. – Geneva : World Economic Forum, 2016. – P. 98–102.
32. Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. – Harvard Business School Press, 1997. – 304 p. (pp. 24–27).
33. Weber M. The Theory of Social and Economic Organization. – New York : Free Press, 1947. – P. 56–59.