

УДК 338.24.01

Кузьменко Ирина Игоревна

СУЩНОСТЬ И ГЕНЕЗИС СОВРЕМЕННОГО ПЕРСОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В статье рассмотрена история возникновения персонального менеджмента, определена его сущность и основные функции. Анализируются теории персонального менеджмента. Проводится характеристика персонального менеджмента как системы. Указаны основные направления персонального менеджмента на современном этапе.

Ключевые слова: персональный менеджмент, самоменеджмент, управление персоналом.

Irina Kuzmenko

ESSENCE AND GENESIS OF MODERN PERSONAL MANAGEMENT

The article describes the history of the personal management emergence and defined its essence and basic functions. Analyzes the theory of personal management. Characterized by personal management as a system. Indicate the main directions of personal management at the present stage.

Key words: personal management, self-management, personnel management.

Проблемы персонального менеджмента вызывают значительный интерес современных исследователей, специалистов, менеджеров и бизнесменов в России и за рубежом. Теория и практика персонального менеджмента неразрывно связана с историческими, политическими, социально-экономическими и социокультурными процессами развития российского общества.

Во многом причины современного мирового социально-экономического кризиса кроются в недостатках организации управления во всех сферах общественной жизни. Поэтому в условиях стремительно меняющейся внешней среды организации ощущается крайняя необходимость признания значимости персонального развития и самореализации человека в различных сферах жизнедеятельности, а также развитию новых подходов к совершенствованию системы управления персоналом и предпринимательской инициативы [1].

В наши дни поиск наиболее адекватных форм оптимизации управленческого воздействия характеризуется синергичностью. Как известно, новое – это «хорошо забытое старое».

Проблемы истории российского персонального менеджмента конца XIX – начала XX в. слабо изучены. В связи с этим требуется объективный взгляд на историю управленческой мысли в России, который, прежде всего, ориентирован на гуманистический подход к человеку.

Стоит отметить, что процесс становления и формирования персонального менеджмента в России неразрывно связан с именем известного русского учёного Николая Ивановича Кареева (1850–1931), который вошел в историю научной мысли как историк, философ, социолог.

Особый интерес представляют интерпретация «субъективистского» подхода Н. И. Кареева к решению социальных задач личности, взгляды учёного на проблемы персонального развития, вопросы мотивации общественной деятельности, признания роли личности в различных проявлениях социальной жизни, в том числе в вопросах социализации, осмысления ценности и цели жизни, осознания значимости задач профессионального самоопределения и самореализации, понимания сущности профессионального призвания, актуализация личной инициативы в процессе самообразования, саморазвития, самовоспитания и признания персональной ответственности за результаты жизни и деятельности человека.

Идеи личностного развития имеют давнюю историю. Однако в контексте истории персонального менеджмента в XIX столетии она наполняется новым содержанием. Именно в этот период идея индивидуального и социального развития, или «прогресса», ещё в большей степени овладевает умами историков, философов, социологов, политиков, общественных деятелей.

Значительным достижением исторической и философской мысли первой половины XIX в. было отождествление идеи прогресса с историей цивилизации. Наиболее характерными в этом отношении были размышления французского историка, политического и государственного деятеля Ф. Гизо (1787–1874). В своей работе «История цивилизации в Европе» он задаётся вопросом о сущности цивилизации.

По словам Н. И. Кареева, у историков первой половины XIX в. идея прогресса понималась как «движение вперёд, приносящее улучшение человеческой жизни». Интерпретируя взгляды Ф. Гизо, Н. И. Кареев подчёркивал, что он признавал значимость общественного благосостояния, более совершенной системы общественных отношений и равномерного распределения материальных благ.

Н. И. Кареев всецело разделял убеждения Ф. Гизо в том, что цивилизацию не следует трактовать исключительно как «простое совершенство общественных отношений, силы и благосостояния общества». Ф. Гизо выделял две категории прогресса: социальный и индивидуальный. Соответственно сущность цивилизации следует характеризовать двояко: «развитием деятельности общественной и деятельности индивидуальной, прогрессом общества и прогрессом человечности». Последнее подразумевает не столько улучшение внешнего быта человека, сколько «развитие жизни индивидуальной, внутренней, развитие самого человека, его способностей, чувств, идей». Именно личностное развитие, умственный и нравственный прогресс человека во многом определяют изменения во внешнем мире, обеспечивают развитие цивилизации.

Среди философов первой половины XIX в., занятых идеей прогресса, выделяется фигура Г. Гегеля (1770–1831), разработавшего теорию исторической динамики. Однако, по мнению Н. И. Кареева, его отношение к задачам всемирного процесса оценивается «крайне идеалистически».

В своей знаменитой «Философии истории» Г. Гегель характеризует историю человечества как «развитие всемирного духа», познающего свою сущность. Формируя собственную теорию познания, Г. Гегель предлагает в качестве инструмента исследования логическую триаду: «тезис – антитезис – синтез».

Признавая необходимость обеспечения личной свободы и прав человека, Н.И. Кареев не соглашался с главными выводами Г. Гегеля. Он писал: «Гегель ставит идеальную цель, которая оказывается основой движения, но эта цель находится вне человеческого мира, не будучи собственным идеалом людей: это цель всемирного духа, люди стремятся к его идеалу бессознательно, играя роль орудий посторонней силы, то есть живя, мысля, чувствуя, желая, действуя не для себя. У человека Гегель отрицает даже всякое право жаловаться на судьбу, ибо в конце концов прогресс существует не для людей и должен рассматриваться не с человеческой точки зрения. Это своего рода фатализм, связанный с индефферентизмом» [2].

С точки зрения задач социального реформирования идея прогресса приобретала иное звучание. Отметим, в частности, родоначальника теории прогресса, французского философа М. Ж. Кондорсе (1743–1794), автора знаменитого в своё время «Наброска исторической картины успехов человеческого ума» (1804), и К. А. Сен-Симона (1760–1825), родоначальника социализма XIX в., глубоко погружённого в «науки о человеке» и поглощённого мыслью о постепенном его совершенствовании.

Особый акцент они делали на том, что успехи социального развития во многом определяются прогрессом умственным, неразрывно связанным с процессом развития научного знания, и совершенно новых подходов к организации труда. Именно К. А. Сен-Симону принадлежит первенство во введении в научный оборот понятий «историческая закономерность» и «исторический процесс». Именно он обосновал само понятие «общественная система», под которой подразумевал совокупность идей, форм собственности и классовую структуру. Именно К. А. Сен-Симон сформировал положения об исторической науке как о «позитивном» знании.

Эта идея получила дальнейшее развитие в сочинениях О. Конта (1798–1857), признанного основателя позитивизма. По словам Н. И. Кареева, философия XVIII в. казалась О. Конту «силою чисто критическою, отрицательною, разрушительною, поэтому требовалось нечто органическое,

положительное, созидательное». Соответственно, одна из задач положительной философии О. Конта заключалась в том, чтобы вывести человечество из состояния «умственной анархии» посредством научного знания [3].

Во второй половине XIX столетия происходит содержательное оформление трёх главных научных концепций, определяющих основы многих областей знания. Речь идёт о научных представлениях О. Конта, Г. Спенсера и Ч. Дарвина. С полной уверенностью можно утверждать, что эти концепции заложили философские основы для формирования и развития персонального менеджмента.

Н. И. Кареев уделял огромное внимание истории научной мысли второй половины XIX века. Глубокий анализ взглядов О. Конта, Г. Спенсера и Ч. Дарвина позволил ему сделать вывод о тесной связи между их учениями.

В частности, Н. И. Кареев подчёркивал: «На эволюционизм Спенсера мы имеем право смотреть как на своего рода продолжение позитивизма Конта. Оба при этом стремятся дать цельное представление о мире, исходя из некоторых общих философских идей, и оба дают теорию общества и исторического процесса, в основание коей кладут мысль о необходимости чисто научного изучения социальных явлений. Дарвинизм, будучи только теорией органического мира, оказал влияние на научные взгляды и за пределами своей специальности, влияние, которое было уже подготовлено ранее всего Контом, утверждавшим, что общественная наука должна основываться непосредственно на биологии. Наконец, во всех трёх направлениях идее развития принадлежит весьма видное, если не сказать – первенствующее положение» [3].

По мнению Н. И. Кареева, особый интерес представляет обоснование связи между обществознанием и естествознанием на примере сущности самого человека. Теперь умственный прогресс неразрывно связывался с идеей совершенствования самих способностей человека, а также нравственного совершенствования личности.

Позже к указанному перечню наиболее влияющих на общественное сознание концепций Н. И. Кареев добавил и теорию «экономического материализма» К. Маркса. Признавая значимость научных исканий О. Конта, Г. Спенсера, Ч. Дарвина, К. Маркса, он подчёркивал, что «каждый из них пролил свет (да и то не весь, какой можно было пролить) лишь на одну сторону предмета». Поэтому в трудах Н. И. Кареева, в частности его монументальном «Введении в изучение социологии» (1897), каждое из указанных направлений научной мысли подвергалось глубокому анализу и объективной критике, далёкой, по словам самого автора, от «всякого догматизма».

Н. И. Кареев внёс значительный вклад в процесс систематизации философских взглядов научной общественности XIX столетия, ставших впоследствии концептуальной основой для формирования теории и практики персонального менеджмента в России [3].

Мэтр современного менеджмента П. Ф. Друкер в своей работе «Задачи менеджмента в XXI веке» прямо указывает, что эффективное развитие современного бизнеса возможно лишь на принципах самоуправления и самоорганизации. Его идеи в США развивают Дж. Голдсмит, С. Чоудхари и др. По мнению специалистов Стокгольмской школы менеджмента, персональный менеджмент – единственно возможный в современной экономике метод поддержания эффективности. Схожие мысли можно было услышать от одного из самых известных экономистов России – Д. С. Львова.

Важной особенностью сегодняшнего дня является то, что на смену традиционалистской, логичной, институциональной упорядоченности идет упорядоченность через неопределенность и неустойчивость, время тотального Хаоса со своей логикой и законами. По мнению лауреата Нобелевской премии И. Пригожина, «хаос – не анархия, а форма упорядоченности на принципах самоорганизации и самоуправления». И то, что с этой реальностью нужно считаться и адекватно к ней приспосабливаться, первыми чутко уловили акторы бизнеса. Они первыми столкнулись с проблемой избыточного предложения, когда не потребительские качества товаров и услуг, а крайне неустойчивые, аморфные факторы природы человека (эмоции, воображение и пр.) стали определять логику потребительских предпочтений.

Именно умение учитывать эти неустойчивые факторы и станут залогом успешной конкурентной способности в XXI веке. «Вместо осязаемых ресурсов потенциальным покупателям и будущим работодателям будут нужны лидеры, стратегии, организации. Товары и услуги, которые затрагивают их интересы. Новый богатый источник конкурентоспособности будет зависеть от наших способностей понимать, развивать и извлекать выгоду из эмоций и воображения» [4].

Тотальная неопределенность, стрессогенность, рискованность в мире бизнеса потребовали пересмотра многих традиционных парадигм о востребуемых человеческих качествах субъектов бизнес процессов в современном мире. Если в начале XX века Г. Форд и прочие сделали все для того, чтобы свести человеческий капитал к простой трудовой функции, «то сегодня нужны люди целиком: голова и сердце, тело и душа, чувства и воображение идут рука об руку. Без души могут существовать лишь ограниченные навыки [4].

В таблице 1 описан вклад различных ученых в развитие теории персонального менеджмента.

Таблица 1

Развитие теории персонального менеджмента

Автор	Суть теории, основные работы
М. Ж. Кондорсе (1743–1794)	«Набросок исторической картины успехов человеческого ума» (1804) Убеждал в необходимости уравнения гражданских и политических прав всех людей и о бесконечном совершенствовании рода человеческого.
К. А. Сен-Симон (1760–1825)	«Письма женеважского жителя к своим современникам» (1802 г.), «Катехизис индустриалов» (1823 г.), «Новое христианство» (1825 г.) Обосновал понятие «общественная система», под которой подразумевал совокупность идей, форм собственности и классовую структуру; сформировал положения об исторической науке как о «позитивном» знании.
О. Конт (1798–1857)	«Курс позитивной философии» (1830–1842), «Система позитивной политики, или Трактат по социологии, устанавливающий религию Человечества» (1851–1854). Родоначальник позитивизма.
Г. Спенсер (1820–1903)	«Социальная статика» (1851), «Человек и государство» (1884) Важнейший принцип его социологии – уподобление общества организму.
Н. И. Кареев (1850–1931)	«Сущность исторического процесса и роль личности в истории» (1914) Мотивация общественной деятельности, признание роли личности в различных проявлениях социальной жизни, в том числе в вопросах социализации, осмысления ценности и цели жизни, осознания значимости задач профессионального самоопределения и самореализации.
Ф. Гизо (1787–1874)	Выделял две категории прогресса: социальный и индивидуальный. Развитие жизни индивидуальной, внутренней, развитие самого человека, его способностей, чувств, идей.
Г. Гегель (1770–1831)	Характеризует историю человечества как «развитие всемирного духа», познающего свою сущность.
П. Ф. Друкер (1909–2005)	Грамотное делегирование полномочий, мотивация подчиненных и создание сплоченного коллектива. Персональный менеджмент – единственно возможный в современной экономике метод поддержания эффективности.
С. Д. Резник (1941 г. р.)	«Персональный менеджмент» (2004) «Управления персоналом» (2004)
Д. С. Львов (1930–2007)	«Эффективное управление техническим развитием» (1990)
М. Вудкок Д. Фрэнсис	«Раскрепощенный менеджер» (1991) На первом месте в ряду факторов, постоянно находящихся в центре внимания ориентированных на успех управленцев, должно стоять психофизическое состояние как их самих, так и подчиненных.

Анализируя таблицу 1, стоит отметить, что лишь совсем недавно метафизическая сторона человеческой природы стала восприниматься и развиваться как важнейшая структурная единица современного менеджмента. Все более важными факторами становятся личные качества работников. Не случайно поэтому, основным направлением в системе современного менеджмента становится персональный менеджмент.

В прошлом карьеру человека определяла организация. В наши дни человек все более зависит от самого себя. Он несет главную ответственность за свое развитие, приращение знаниями, навыками, а в конечном итоге – и свою стоимость.

Персональный менеджмент, исторически включавший по большей части только самоменеджмент, является составной частью универсального процесса самоорганизации и теперь направлен на деятельность человека, по изучению своей природы, а также развитию навыков и способностей для целевого использования личностного персонала.

Многие авторы отождествляют понятия «персональный менеджмент» и «самоменеджмент». Однако, по нашему мнению, категория персонального менеджмента несколько шире и также частично включает управление персоналом, что наглядно показано на рис. 1.



Рис. 1. Сущность персонального менеджмента

Анализируя рис. 1, можно определить персональный менеджмент как интегральное понятие, включающее и управление другими людьми, и управление собой.

Для более глубокого исследования сущности персонального менеджмента рассмотрим все его грани более подробно. Так, самоменеджмент (англ. selfmanagement) – это управление собственными личностными ресурсами, т. е. умение их приобретать, сохранять, развивать и рационально использовать и быть успешным и самодостаточным человеком [5].

Самоменеджмент – это относительно новое направление в менеджменте, занимающееся непосредственно личностью человека, своей собственной личностью. Это направление менеджмента пришло с Запада, где этот термин определен как selfmanagement, что дословно переводится на русский как самоменеджмент. Это созвучно с широко употребляемым в русском языке термином «самоуправление», которое обозначает коллективное управление организацией (некоторые авторы в своих исследованиях самоуправления, возможно, пытаются придать новое звучание старым методам управления, не вполне правомерно делая замену термина самоуправления на самоменеджмент) [6, 7, 8]. Наверное, в связи с этим другие авторы обозначают самоменеджмент словосочетанием «персональный менеджмент» [9].

Однако в самоменеджменте есть не только вопросы самоорганизации и самодисциплины, но и другие составляющие, связанные с эффективным использованием своего времени (тайм-менеджмент), собственных денежных ресурсов и пр., что не входит в понятия «самоорганизация» или «самодисциплина» [5].

Связь между отдельными общими функциями самоменеджмента можно представить в виде «круга работ», в центре которого связующие процессы – принятие решений и коммуникации, а по кругу – чередующиеся действия: постановка целей (мотивация), планирование, организация и контроль (рис. 2) [5].

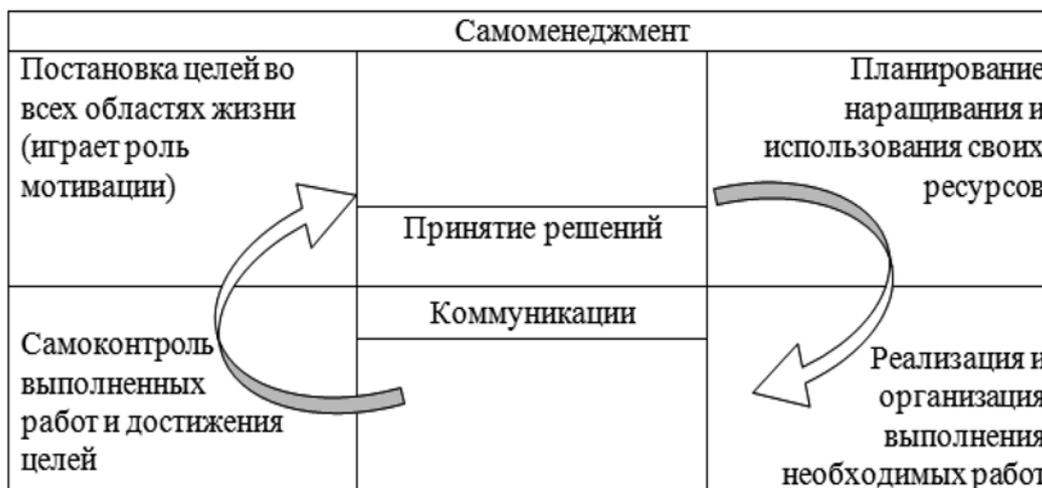


Рис. 2. Функции самоменеджмента

Следующее направление персонального менеджмента – это управление персоналом (англ. human resources management, HRM, HR-менеджмент) – область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимальное его использование.

Управление персоналом осуществляется в процессе выполнения определенных целенаправленных действий и предполагает:

- 1) определение целей и основных направлений работы с персоналом;
- 2) определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей;
- 3) организацию работы по выполнению принятых решений;
- 4) координация и контроль за выполнением намеченных мероприятий;
- 5) постоянное совершенствование системы работы с персоналом

Деятельность по управлению персоналом – целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.

Управление персоналом подразделяется на следующие сферы деятельности: поиск и адаптация персонала, оперативная работа с персоналом (включая обучение и развитие персонала, оперативную оценку персонала, организацию труда, управление деловыми коммуникациями, мотивацией и оплатой труда), стратегическая работа с персоналом [10].

Так как персональный менеджмент охватывает такие грани, как управление персоналом и самоменеджмент, то, по-нашему мнению, данную категорию целесообразно рассматривать исключительно с точки зрения руководителя. Это связано с тем, что именно менеджер имеет в подчинении работников и именно от его личной организации зависит успех и конкурентоспособность компании на современном рынке.

Таким образом, можно выделить следующие функции персонального менеджмента (таблица 2).

Таблица 2

Функции персонального менеджмента

Подфункции самоменеджмента	Подфункции управления персоналом
самотивация планирование своей деятельности	мотивация персонала, анализ имеющегося кадрового потенциала и планирование его развития с учетом перспективы;
принятие решений по предстоящим делам	подбор, найм и формирование персонала организации для наилучшего достижения целей организации;
составление распорядка дня и организация личного трудового процесса	развитие организационной структуры, наилучшее ис- пользование потенциала работников и его вознаграждение;
самоконтроль и контроль итогов в случае необходимости – корректировка целей	оценка и обучение кадров,
информация и коммуникация	создание социально комфортных условий в коллективе и содействие адаптации работников к нововведениям.

Анализируя таблицу 2, необходимо добавить, что персональный менеджмент в нашем понимании – это вид деятельности работников аппарата управления по повышению собственной эффективности, а также результативности персонала, находящегося в подчинении. Т. е. это симбиоз самоменеджмента и управления персоналом.

Если руководитель уделяет внимание исключительно собственному развитию без удовлетворения потребностей работников, то в такой ситуации можно говорить о самоменеджменте. Руководитель может быть достаточно организован и дисциплинирован, иметь отличную профессиональную квалификацию, подтвержденную многими сертификатами и дипломами, но при этом наблюдается высокая текучесть кадров, в подведомственном ему подразделении. Люди, работающие на него, недовольны, что в скором времени приведет к снижению общей конкурентоспособности организации.

И наоборот, излишнее внимание к персоналу без личностного совершенствования свидетельствует, что основная деятельность управленца лежит в области кадрового менеджмента и в будущем определенно приведет к снижению результатов работы в целом по компании. Ведь именно личность главного менеджера, его харизма и умение управлять собой является визитной карточкой любого предприятия. В истории существуют примеры, когда имидж топ-менеджера играл большую роль, чем результаты деятельности организации за последние годы. Так, самый яркий из них – это карьера американского предпринимателя и руководителя высшего уровня Ли Якокки.

Таким образом, по нашему мнению, только при сочетании самоменеджмента и управления персоналом может иметь место персональный менеджмент руководителя и эффективное развитие компании.

Литература

1. Лыскова И. Е. Научно-педагогические взгляды Николая Ивановича Кареева: монография. Сыктывкар: КРАГСиУ, 2010.
2. Кареев Н. И. Историко-философские и социологические этюды. СПб.: Тип. И.Н. Скороходова, 1895. С. 281–283.
3. Лыскова И. Е. Проблемы социализации личности и развития человеческого потенциала региона // Итоговая (XIII) Всероссийская научно-практическая конференция, (г. Сыктывкар, 23–24 октября 2014 г.). Часть 3. Сыктывкар, 2014. С. 205–208.
4. Менеджмент XXI века / под ред. С. Чоудхари; пер. с англ. М., 2002.
5. Самоменеджмент: учебное пособие / под ред. В. Н. Парахиной, В. И. Перова. М.: Изд-во Московского университета, 2012. 368 с.

6. Русинов Ф. М., Никулин Л. Ф., Фаткин Л. В. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений. М.: ИНФРА-М, 1996.
7. Идея командных методов работы [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-seminars.ru/clause/38017/9737>
8. Самоменеджмент как фактор совершенствования управления современной библиотекой [Электронный ресурс]. URL: http://www.mirrabort.com/work/work_7784.html
9. Резник С. Д. Персональный менеджмент: учебник / С. Д. Резник, С. Н. Соколов, Ф. Е. Удалов, В. В. Бондаренко. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2004.
10. Свободная энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org>

УДК 336.71

Куницын Игорь Игоревич

РИСК ПОТЕРИ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Рассмотрены категориальные отличия риска потери деловой репутации коммерческого банка и репутационного риска. Изучены причины, приводящие к потере деловой репутации кредитной организации, осуществлена их группировка. Проведена классификация репутационных рисков банка по ряду оснований.

Ключевые слова: деловая репутация, репутационный риск, риск потери деловой репутации, коммерческий банк.

Igor Kunitsyn

RISK OF LOSS OF COMMERCIAL BANK'S BUSINESS REPUTATION: REASONS AND CONSEQUENCES

Categorical differences of risk of loss of commercial bank's business reputation and reputation risk are considered. The reasons leading to loss of business reputation of the credit organization are studied, their group is performed. Classification of reputation risks of bank by a number of the bases is carried out.

Key words: business reputation, reputation risk, risk of loss of business reputation, commercial bank.

В современных экономических условиях, сопряженных с ужесточением конкурентной борьбы на банковских рынках, введением экономических санкций, обострением неопределенности финансовой обстановки, кредитные организации вынуждены совершенствовать механизмы своего функционирования, внедрять инновационные методы управления рисками. Актуализируется необходимость нивелирования рискованных ситуаций не только в области кредитных, валютных, фондовых и других операций, но и в сфере сохранения и укрепления деловой репутации.

С позиции В. В. Астреиной [4], В. В. Недоспасовой [16, 17], И. С. Важениной [6], деловую репутацию, равно как и ее отсутствие, формирует ряд факторов:

- история, миссия и проработанная стратегия развития банка;
- его надежность и устойчивость;
- динамика финансовых показателей, рыночных позиций, рейтингов;
- международное признание (участие в международных финансовых проектах, конкурсах и т. д.);
- наличие системы антикризисных мероприятий;
- открытость и прозрачность бизнеса, эффективная система информирования;
- степень и характер связи кредитной организации с органами власти, наличие крупных, авторитетных клиентов и партнеров;