

К ВОПРОСУ О РАЗЛИЧИЯХ МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ

TO THE QUESTION ABOUT THE DIFFERENCES BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND PERSONNEL MANAGEMENT

Авторы: Черентаев Александр Юрьевич (МГУ им. Н. П. Огарёва)

Аннотация: В статье освещаются вопросы о различии в научных подходах к определению понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом». На основании исследования наиболее типичных определений категории «управление персоналом» делается вывод, что дефиниция понятия исходит из необходимого количества сотрудников для достижения целей организации. Указывается, что данный подход в основе имеет понимание персонала как объекта управления. Рассмотрена сущность концепции управления человеческими ресурсами и сделан вывод о том, что данная концепция имеет в основе понимание персонала, в первую очередь, как субъекта управления. Также установлено, что управление человеческими ресурсами характеризуется большей широтой понятия и нацелено на создание комфортных условий деятельности персонала в рамках организации для развития их приверженности в стратегической перспективе.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, управление персоналом, классическая системы управления, приверженность к компании

Annotation: The article highlights the issues of the difference in scientific approaches to the definition of the concepts of "human resources management" and "personnel management". Based on the study of the most typical definitions of the category "personnel management" it is concluded that the definition of the concept comes from the necessary number of employees to achieve the goals of the organization. It is indicated that this approach is based on the understanding of personnel as an object of management. The essence of the concept of human resources management is considered and it is concluded that this concept is based on the understanding of personnel, first of all, as a subject of management. It is also established that human resources management is characterized by a greater breadth of concept and is aimed at creating comfortable conditions for the activities of personnel within the organization for the development of their commitment in a strategic perspective.

Keywords: human resources management, personnel management, classical management systems, commitment to the company

Развитие теоретических изысканий в области управления персоналом привело к тому, что дефиниции понятий «персонал», «кадры» и «человеческие ресурсы» подверглись значительным трансформациям. В связи с этим, наблюдаются изменения в отношении функции управления данными категориями. Однако, несмотря на значительное количество научных исследований в данной области, в настоящее время

вопрос о различиях между управлением человеческими ресурсами и управлением персоналом остается нерешенным.

Управление персоналом в рамках предприятия основывается на экономической сущности персонала, которая исходит из того, что персонал, с одной стороны, представляет собой группы работников, образующих в совокупности подразделения предприятия, а с другой стороны, персонал предприятия составляет каждый из сотрудников, обладающих определенными персональными качествами. Если рассматривать подход к категории персонала с точки зрения экономической парадигмы, то тут он рассматривается лишь как носитель основной функции – труда, измеряющегося через затраты своего рабочего времени.

Рассмотрим наиболее типичные определения категории «управление персоналом». Согласно мнению А. Я. Кибанова, «управление персоналом – это формирование и направление мотивационных установок работника в соответствии с задачами, стоящими перед организацией» [2, с.16]. Таким образом, управление персоналом предполагает работу с кадрами, направленную на достижение целей организации. В подтверждение этому следует привести предлагаемое Иванцевич Дж. М. и Лобановым А.А. определение: «Управление персоналом – деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения организационных и личных целей» [1, с.67].

Сосредоточение на необходимом количестве сотрудников для достижения целей организации наблюдается в определении, предлагаемом С. В. Шекшня : «Управление персоналом – это обеспечение организации необходимым числом работников, выполняющих требуемые производственные функции» [4, с.113]. Данное определение является выражением классической концепции управления персоналом.

Объединяя указанные научные взгляды, можно сказать, что в управлении персоналом персонал выступает, в первую очередь, как объект управления. То есть, организация осуществляет управление его мотивационными установками, режимом труда и отдыха и другими составляющими для достижения своих целей.

Развитие ресурсной концепции привело к переориентации понимания персонала в рамках организации. Так, в отличие от управления персоналом управление человеческими ресурсами исходит из того, что персонал в качестве ресурса, является субъектом управления.

Концепция управления человеческими ресурсами получила развитие в процессе перехода от административной к социальной разновидности организационной парадигмы. Существует мнение, что выражение «управление человеческими ресурсами» недостаточно релевантно, по той причине, что происходит скорее управление ресурсами человека.

При употреблении «управление человеческими ресурсами» на первое место выходит ресурс, однако сам человек не является ресурсом, ресурсом являются его интеллектуальные и квалификационные возможности. Обращение внимания к данной

сфере исследования также включает личностную специфику работников, заключающуюся в присущих ему ключевых навыках и умениях, а также в наблюдаемом росте их востребованности со стороны организаций. В связи с этим, исследования также содержат данные о качестве трудовой жизни, понятие которой реализуется через затраты : затраты – качество человеческих ресурсов – конкурентные преимущества.

По нашему мнению, именно отношение к сотруднику не как к инструменту организации, позволяющему увеличить ее прибыль, а как к неотъемлемой части эффективного механизма, который содействует личностному росту человека на данной должности, а не просто сотрудника, состоит принципиальное отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Поэтому удержание сотрудников, обеспечение комфортными условиями работы, созидание их навыков и профессиональных умений, индивидуальный подход к каждому, является ключевой задачей любой организации в рамках управления человеческими ресурсами.

В данном случае наиболее целесообразно рассмотреть подход М. А. Романенко, который при исследовании отличий управления персоналом от управления человеческими ресурсами, рассматривает управление персоналом в качестве традиционной системы теоретических и практических методов. Автор подчеркивает, что данная система является универсальной и лишена специфики [3, с.20].

Соотношение между понятиями данный автор определяет следующим образом. По его мнению, управление персоналом является частью управления человеческими ресурсами проекта. Также данный автор указывает, что управление персоналом является универсальным для любой организации, так как представляет собой систему методов. А управление человеческими ресурсами учитывает специфические особенности проектной деятельности конкретной организации.

Отдельно стоит отметить, что управление человеческими ресурсами тесно взаимосвязано с категорией человеческого потенциала, развитие которого имеет центральное место в системе управления человеческими ресурсами. На наш взгляд, если рассматривать управление персоналом и управление человеческими ресурсами во взаимосвязи с категорией человеческого потенциала, то стоит заметить, что при управлении персоналом, на первое место выдвигается достижение эффективного выполнения трудовой функции сотрудника, которая фактически определяется его должностной инструкцией. Иными словами, при управлении персоналом определяющее значение имеет эффективность выполнения его работы для достижения цели организации, заключающейся в получении максимальной прибыли.

В рамках управления человеческими ресурсами понимание сотрудника и его обязанностей рассматривается гораздо шире, чем выполнение трудовой функции.

Происходит переориентация на обеспечение комфортного существования сотрудника в организации. Поэтому управление человеческими ресурсами ориентируется на развитие преданности сотрудников организации, а также достижение ассоциирования сотрудника с организацией, в которой он работает.

Рыночные отношения обязывают предприятия искать и развивать свои конкурентные преимущества, а инновационное развитие общества ставит на первое место человеческие ресурсы, выраженные через высококвалифицированный, мотивированный персонал и профессиональное управление, следовательно, затраты, которые несет предприятие. Поэтому повышение эффективности управления человеческими ресурсами является основной задачей любой организации.

Учитывая вышеизложенное, можно отметить, что категория «управление человеческими ресурсами» гораздо шире понятия «управления персоналом» именно по причине учета ресурсной составляющей. Согласно концепции управления человеческими ресурсами, на первое место выходят ресурсы человека, его личностно-психологические качества, на развитие которых направлено управление.

Наиболее определяющие различия в исследуемых категориях можно представить в виде таблицы (таблица 1).

Таблица 1 – Различия между понятиями «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом»

Управление человеческими ресурсами	Управление персоналом
В рамках организации ориентировано стратегически, т.е. исследует размещение человеческих ресурсов в организации	В рамках организации заключается в реализации кадровой политики и администрировании
Заключается в стратегическом характере, которые предполагает	Предполагает диагностирование состояния персонала для достижения целей организации и выработку мер по реагированию в случае отклонения от целей
Имеет целью создание особой социокультурной среды в рамках организации, которая благоприятствует развитию приверженности сотрудников компании	Имеет «коммерческий характер», так как эффективность управления персоналом определяется степенью достижения целей организации

Таким образом, следует отметить, что в настоящее время исследования, имеющие целью выработку единого подхода к пониманию различий или соотношения рассматриваемых в данной статье понятий, продолжаются. Подводя итог, необходимо указать, что управление персоналом является составляющей частью управления человеческими ресурсами, представляющей собой совокупность методов и процедур по организации деятельности сотрудников для достижения коммерческих целей организации. Управление человеческими ресурсами имеет целью создание для сотрудников таких условий деятельности, которые позволили бы развить их человеческий потенциал в максимальной степени при одновременном развитии их лояльности к организации.

Библиографический список:

- Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 301 с.
- Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
- Романенко М.А. Отличия управления человеческими ресурсами проекта от классического управления персоналом организаций // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2016. – Т. 18. – № 2. – С. 64-68.
- Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.