

СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Мазаева М.Р., Луферова А.Д.

Научный руководитель Покушко М.В.

Сибирский федеральный университет

В течение XX века, по мере роста экономики и повышения индустриализации, управленческая деятельность стала массовой. В связи с этим потребовалось сформулировать некие универсальные знания о том, что такое управление, а на основе их создать некую подлежащую трансляции технологию. Так возник менеджмент, который в процессе своего развития стал разделяться на более узкие функциональные направления, одним из которых стало управление персоналом. Со временем и этот вид управленческой деятельности претерпел ряд изменений, связанных с развитием производственных отношений. К 1970-м годам появился термин «управление человеческими ресурсами».

В литературе многих авторов понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» отождествляются, либо их трактовки носят противоречивый характер, что создает путаницу. Проанализировав литературные источники, в данной работе мы попытаемся разобраться в этих понятиях.

Зайцева Т.В. в своих трудах дает следующее определение «управление человеческими ресурсами - это наука и область практической деятельности, направленная на выявление закономерностей и факторов, разработку методов и технологий, позволяющих организации максимально эффективно привлекать и использовать человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение у сотрудников при наиболее полном и качественном достижении организационных и личных целей».

Грехем Х.Т., Беннетт Р. Считают, что «Управление человеческими ресурсами представляет собой человеческий аспект управления предприятием и отношений работников со своими компаниями. Цель управления человеческими ресурсами — обеспечить использование сотрудников компании, т.е. ее человеческие ресурсы таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники — максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда».

Кибанов А.Я. в своей работе дал определение второму понятию «Управление персоналом организации - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации».

Герчикова И.Н. дает свое определение «Управление персоналом — это самостоятельный вид деятельности специалистов-менеджеров, главной целью которых является повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала; ориентация на сокращение доли и численности производственных и управленческих работников; разработка и реализация политики подбора и расстановки персонала; выработка правил приема и увольнения персонала; решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала».

Анализ изученной литературы показывает, что управление человеческими ресурсами решает глобальные, долговременные, принципиально новые задачи. В его функции входит: планирование человеческих ресурсов, развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации, планирование затрат на персонал в рамках общих затрат организации. В свою очередь управление персоналом

занимается решением повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства и выполняет ряд не таких глобальных функций, как управление человеческими ресурсами: подбор и расстановка кадров, управление трудовой мотивацией, разрешение конфликтов, организация оценки персонала, организация оплаты труда[1].

Р.А. Мигуренко отмечает, что главное отличие между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами связано с уровнем управления. Управление персоналом - управление внутри организации, управление человеческими ресурсами - на уровне «выше фирмы» (местный, региональный, национальный, международный). Ввиду этого важного замечания автора, следует зафиксировать: управление человеческими ресурсами происходит не на уровне отдельной организации, а в более широких масштабах.

По мнению В.П. Пугачева, «выделяют два главных этапа в развитии управления персоналом:

- 1) управление кадрами
- 2) управление человеческими ресурсами».

Важнейшим отличием данного этапа от управления кадрами В.П. Пугачев называет «интегрирование управления персоналом в общую стратегию организации».

Интересна точка зрения одного из важнейших теоретиков управления человеческими ресурсами М. Армстронга: «Многие менеджеры по персоналу считают УЧР просто набором заглавных букв или старым вином, разлитым в новые бутылки. Действительно, это может быть не больше и не меньше, чем другое название управления персоналом. Но, как правило, ощущается, что оно имеет, по крайней мере, то преимущество, что подчеркивает достоинства восприятия людей в качестве ключевого ресурса, управление которым является прямым делом руководителей высшего звена и частью процесса стратегического планирования предприятия. Хотя в этой идее нет ничего нового, во многих организациях ей уделялось недостаточно внимания. Новая бутылка или новая этикетка может помочь преодолеть этот недостаток». Этими словами на наш взгляд М. Армстронг подчеркивает, что управление человеческими ресурсами - этап в развитии управления персоналом, при этом существенных отличий между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами нет.

Исходя из анализа работ Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. можно сделать вывод:

- управление человеческими ресурсами ориентировано на потребности самой организации в рабочей силе, когда управление персоналом ориентировано на нужды работников;

- управление человеческими ресурсами стратегического измерения делает кадровую политику более активной в отличие от пассивной и реактивной политики, характерной для традиционных моделей управления персоналом;

- в управлении человеческими ресурсами ответственность за реализацию более активной кадровой политики возлагается также и на линейных менеджеров (руководителей структурных подразделений), а это означает, что кадровая работа руководителей всех звеньев интегрируется в систему кадрового менеджмента, которая способна эффективно реализовать такую политику;

- также происходит переориентации системы кадрового менеджмента на индивидуальную работу с персоналом. Это значит, что главные коллективистские ценности, присущие управлению персоналом переходят в индивидуалистические;

- управление человеческими ресурсами нацелено на повышение долгосрочных инвестиций в человеческий капитал, которые обеспечивают профессиональный рост работников предприятия, улучшение качества условий труда;

- в управлении персоналом все внимание сосредоточено исключительно на рядовых работниках, то в управлении человеческими ресурсами акцент переносится на управленческий штат: именно компетентность менеджеров оказывается ключевым элементом кадрового потенциала современной корпорации;

- также новая система кадрового менеджмента предполагает сильную и адаптивную корпоративную культуру, которая стимулирует условия взаимной ответственности наемного работника и работодателя, стремление всех работников корпорации сделать ее «лучшей компанией» за счет поддержки инициативы на всех уровнях организации, постоянных технических и организационных нововведений, открытого обсуждения проблем [2].

Проанализировав современные литературные источники, мы пришли к выводу, что управление персоналом – это тщательная и поэтапная работа с профессионалами или сотрудниками организации, а затем, управление людьми посредством объединенной связи между контролем и сотрудниками. А управление человеческими ресурсами – это функция управления, которая помогает менеджерам планировать, нанимать, производить отбор, обучать, развивать, восстанавливать и оказывать поддержку членам организации [3].

Таким образом, анализ изученной литературы показывает: управление персоналом признает, что у организации есть персонал и подразумевает, что этим самым персоналом нужно управлять, когда управление человеческими ресурсами становится частью управления персоналом. Управление человеческими ресурсами идет немного дальше и видит в людях не просто персонал, а важный организационный ресурс и концентрируется на управлении этим ресурсом с точки зрения максимизации пользы для компании, что является одной из составляющих современной парадигмы менеджмента.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Управление человеческими ресурсами // Grandars – проект, который сэкономит ваше время на получение высшего образования и укрепит ваши знания в области экономики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html> (дата обращения: 05.04.2014).

2 Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом // Учебник на русском онлайн: менеджмент: Управление человеческими ресурсами - Дейнека А.В. [Электронный ресурс]. URL: <http://uchebniki.ws/15290527/menedzhment/otlichie-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-upravleniya-personalom> (дата обращения: 06.04.2014).

3 Понятие управления человеческими ресурсами // Галактика Управление персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://www.galaktika.ru/hcm/ponyatie-upravleniya-chelovecheskimi-resursami.html> (дата обращения: 06.04.2014).