

**Иванова Оксана Евгеньевна**

канд. экон. наук, доцент

**Веснин Владимир Николаевич**

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный  
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

DOI 10.31483/r-85966

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: РАЗЛИЧИЯ В ПОДХОДАХ К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** в статье рассмотрено управление человеческими ресурсами как стратегический и согласованный подход к управлению трудовыми отношениями в организации. Выявлены основные и конкретные цели управления человеческими ресурсами в организации, а также его функции. Особое внимание уделено различиям между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами. Сделан вывод о том, что управление человеческими ресурсами – более широкий термин, базирующийся на прогнозировании потребностей организации, постоянном мониторинге и корректировке всех систем.*

***Ключевые слова:** кадровый менеджмент, кадровое обеспечение, мотивация, управление персоналом, управление человеческими ресурсами.*

Управление человеческими ресурсами и управление персоналом стали важнейшей частью процесса управления в XXI веке и представляют собой две взаимосвязанные концепции, которые касаются управления персоналом в организации.

Термин «управление человеческими ресурсами» в значительной степени заменил термин «управление персоналом» как описание процессов, связанных с управлением людей в организациях.

По мнению Томаса Г. Спейтса, управление человеческими ресурсами – это совокупность способов организации и обращения индивидов на работе таким образом, чтобы они получили максимально возможную реализацию своих внутренних способностей, достигая тем самым максимальной эффективности для себя и своей группы и тем самым давая предприятию, частью которого они являются, определяющее конкурентное преимущество и оптимальные результаты [3].

Джордж Терри считает, что управление человеческими ресурсами связано с получением и поддержанием удовлетворенной рабочей силы. Он далее пояснил, что управление человеческими ресурсами занимается максимизацией эффективности рабочей силы путем применения обоснованной и доказанной кадровой политики и практики [3].

Согласно Дейлу Йодеру, управление человеческими ресурсами – это функция или деятельность, помогающая и направляющая работающих мужчин и женщин в максимальном увеличении их вклада и удовлетворенности в сфере занятости [1].

По словам Флиппо, управление человеческими ресурсами – это планирование, организация, руководство и контроль за закупками, разработками, компенсацией, интеграцией, обслуживанием и разделением человеческих ресурсов с целью достижения индивидуальной, организационной и социальной цели [2].

Таким образом, управление человеческими ресурсами – это стратегический и согласованный подход к управлению трудовыми отношениями, который подчеркивает, что использование возможностей людей имеет решающее значение для достижения устойчивых конкурентных преимуществ, что достигается с помощью особого набора комплексных стратегий, программ и практики в области занятости.

Общая цель управления человеческими ресурсами состоит в том, чтобы способствовать реализации целей фирм. Конкретные цели управления человеческими ресурсами включают в себя следующее:

1. Эффективное использование навыков и способностей людей. Управление человеческими ресурсами стремится использовать навыки и способности людей для достижения как организационных, так и индивидуальных целей. Эффективное использование трудовых ресурсов выгодно не только организации, но и сотрудникам.

2. Обеспечение обученных и мотивированных сотрудников. Менеджер по персоналу обеспечивает организацию хорошо обученными и мотивированными сотрудниками, что является самым ценным активом организации. Руководитель отдела кадров для достижения этой цели создает условия, способствующие росту хорошо подготовленных и мотивированных сотрудников.

3. Управление человеческими ресурсами стремится обеспечить условия для сотрудников, тем самым обеспечивая удовлетворение работой отдельных лиц. Эта цель фокусируется на потребностях сотрудников, а не на организационных потребностях.

4. Управление человеческими ресурсами стремится доводить свою политику до сведения всех заинтересованных сторон на их собственном языке. Эффективная коммуникация помогает в создании имиджа организации среди ее сотрудников, правительства и общественности в целом. Посредством эффективной коммуникации могут быть достигнуты политика и цели организации.

5. Управление человеческими ресурсами развивает и поддерживает качество трудовой жизни, что делает рабочую среду более значимой для жизни сотрудников. Это программа построения идеальной рабочей среды для содействия максимальной удовлетворенности в соответствии с максимальным ростом организации. Предпосылкой качества трудовой жизни является наличие рабочей среды, в которой деятельность работника становится более важной. Это означает внедрение процедур, которые делают работу менее рутинной и более полезной для сотрудника. Данная политика включает в себя автономию, признание, принадлежность прогресс, развитие и внешние вознаграждения. Взятые вместе, эти компоненты обеспечивают качество трудовой жизни для

людей. Если качество трудовой жизни отсутствует, то производительность труда работников может пострадать.

К основным функциям управления человеческими ресурсами следует отнести планирование; кадровое обеспечение; разработку требований к обучению; мотивацию; управление и мониторинг политики в области безопасности труда, здравоохранения и социального обеспечения; управление отношениями; управление изменениями; разработку процедур и процессов, которые измеряют, оценивают и передают ценностный компонент практики человеческих ресурсов и всей системы человеческих ресурсов в организацию.

Управление человеческими ресурсами основывается на согласованности и приверженности, а не на соблюдении и контроле. В сегодняшней реальности существует необходимость разработки отраслевой политики и практики управления человеческими ресурсами, чтобы оставаться конкурентоспособными и развивать трудовой потенциал.

Традиционная версия управления человеческими ресурсами, управление персоналом – это концепция, которая может быть удобно связана со старой моделью организации, носит бюрократический характер, с меньшей гибкостью и более высокой степенью централизации и формализации, например, соблюдение правил и регламентов [4].

Управление человеческими ресурсами, с другой стороны, совместимо с органической конструкцией новой организации. Такие организации имеют кросс-функциональные и кросс-иерархические команды, они децентрализованы и гибки, с низкой формализацией.

Новый взгляд на управление человеческими ресурсами фокусируется больше на приверженности, чем на простом соблюдении. Из-за высоких затрат, связанных с подбором и наймом персонала, компании все больше озабочены сохранением своих сотрудников. Формирование приверженности сотрудников является важным фактором для больших и малых организаций. Приверженность является одним из факторов политики управления человеческими ресурсами для эффективной организации.

Некоторые эксперты считают, что между управлением человеческими ресурсами и управлением персоналом нет никакой разницы [4]. Они утверждают, что эти два термина могут использоваться взаимозаменяемо, без какой-либо разницы в значении. Однако, в нашем понимании, управление персоналом – это традиционная, рутинная, ориентированная на обслуживание, административная функция, в то время как управление человеческими ресурсами – это непрерывная функция развития, направленная на совершенствование человеческих процессов.

Теоретические модели концептуализируют управление человеческими ресурсами как активную центральную стратегическую управленческую деятельность, предполагающую непрерывное развитие функций и политики, а также непрерывные стратегии управления и развития рабочей силы организации.

Управление персоналом часто рассматривается как самостоятельная функция организации. С другой стороны, управление человеческими ресурсами, как правило, является неотъемлемой частью общей функции компании. Управление персоналом, как правило, является исключительной прерогативой отдела кадров организации. Что касается человеческих ресурсов, то все руководители организации часто участвуют в той или иной форме, и главная цель может заключаться в том, чтобы руководители различных департаментов развивали навыки, необходимые для решения связанных с персоналом задач.

Управление человеческими ресурсами в целом в значительной степени фокусируется на личности и способе, которым люди могут быть мотивированы и управляемы для достижения индивидуальных и организационных целей. Управление человеческими ресурсами рассматривает рабочие группы, проблемы и творческие способности на работе в качестве мотиваторов. Управление персоналом, как правило, стремится мотивировать сотрудников с помощью таких вещей, как упрощение или рабочие обязанности, компенсации, вознаграждения и бонусы.

Управление человеческими ресурсами утверждает, что повышение производительности труда приводит к удовлетворенности сотрудников. С другой

стороны, руководство кадровой службы считает, что удовлетворенность является причиной повышения эффективности работы.

Таким образом, основными различиями между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами являются:

1. Часть управления, которая имеет дело с рабочей силой в рамках предприятия, называется управлением персоналом. Отрасль менеджмента, которая ориентирована на максимально эффективное использование трудовых ресурсов предприятия, называется управление человеческими ресурсами.

2. Управление персоналом рассматривает работников как инструменты, в то время как управление человеческими ресурсами рассматривает его как важный актив организации.

3. Управление человеческими ресурсами является передовой версией управления персоналом.

4. Принятие решений происходит медленно в области управления персоналом, но то же самое происходит сравнительно быстро в области управления человеческими ресурсами.

5. В управлении персоналом происходит поэтапное распределение инициатив. Однако, в области управления человеческими ресурсами существует комплексное распределение инициатив.

6. В управлении персоналом основой проектирования работы является разделение труда, в то время как в случае управления человеческими ресурсами сотрудники делятся на группы или команды для выполнения любой задачи.

7. В управлении персоналом оплата труда основана на оценке работы. в отличие от управления человеческими ресурсами, где основой оплаты труда является оценка эффективности работы.

8. Управление персоналом в первую очередь основывается на обычных видах деятельности, таких как наем сотрудников, оплата труда, обучение и гармония. Напротив, управление человеческими ресурсами фокусируется на том, чтобы рассматривать сотрудников как ценные активы, которые должны быть оценены, использованы и сохранены.

Исследование показало, что в современных условиях возросла роль человеческих ресурсов организации, которые рассматриваются в качестве основного носителя знаний и компетенций, как источника конкурентного преимущества организации. Управление человеческими ресурсами – более широкий термин, чем управление персоналом, базирующийся на прогнозировании потребностей организации, постоянном мониторинге и корректировке всех систем.

### ***Список литературы***

1. Dale R. Yoder Personnel Management and Industrial Relations. – New Delhi: PHI, 1974. – 538 p.
2. Flippo E.B. Personnel Management (Mcgraw Hill Series in Management) / E.B. Flippo. – 6th edition. – Colombia: Mcgraw-Hill College, 1984. – 607 p.
3. Case Studies. URL: <https://www.mbaknol.com/human-resource-management/introduction-to-human-resource-management-hrm/> (дата обращения: 24.06.2020).
4. The Balance Careers. URL: <https://www.thebalancecareers.com/personnel-management-1917581> (дата обращения: 25.06.2020).