СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

2019.02.020. А.А. ПАРЕНКО. «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» И «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»: К ВОПРОСУ О ТЕРМИНОЛОГИИ. (Обзор).

A.A. RARENKO. «Personnel management» and «Human resources management»: To the question of terminology. (Review). DOI: 10.31249/rsoc/2019.02.03

Аннотация. В работе раскрывается содержание терминов «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом», выявляются их сходство и различия.

Abstract. The work reveals the content of the terms «staff management», «human resources management» and «personnel management», identifies their similarities and differences.

Ключевые слова: управление персоналом; управление человеческими ресурсами; классическая система управления; принятие стратегических управленческих решений; политика компании; интеллектуализация труда.

Keywords: personnel management; human resources management; classical management system; making strategic management decisions; company policy; intellectualisation of labour.

Наличие хорошо структурированной терминологической системы является необходимым условием развития любого научного направления. Управление персоналом (*human resources management*) как отдельная область знаний появилась относительно недавно, и ее терминологическая система находится в состоянии формирования.

В трудах некоторых исследователей понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» нередко используются как синонимы. Однако в настоящее время наблюдается тенденция к их разграничению.

Характерной чертой индустриальной цивилизации является приоритет естественных и технических наук, связанных с познанием и покорением природы. В постиндустриальной цивилизации на первый план выдвигаются науки о человеке, обществе, равновесии природы и общества. Теория Д. Канемана¹ способствовала лучше-му пониманию того, что человека нельзя приравнять к рациональной вычислительной машине. На смену противоречивым отношениям между работодателями и наемными работниками середины прошлого века, при которых в организациях действовала жесткая регламентация процедур взаимодействия с работниками, пришла атмосфера сотрудничества, т.е. люди все чаще стали рассматриваться уже не просто как личности, действующие сами по себе, а как единая команда, объединившаяся на добровольной основе. Так, Ю.Г. Одегов (Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва) в статье «Чем управление человеческими ресурсами принципиально отличается от управления персоналом?» пишет, что введение категории «человеческие ресурсы» в научный оборот свидетельствует о том, что «профессиональные знания, опыт, творческие навыки и предпринимательские способности работников действительно обеспечивают экономическую эффективность и конкретные преимущества организации в рыночной среде; в результате их деятельности достигаются как общие организационные (приращение прибыли), так и личные цели (удовлетворение социальных потребностей работников)» [Одегов, 2018, с. 108]. В условиях интеллектуализации труда главным источником производительности труда и конкурентоспособности организации становятся именно человеческие ресурсы, понимаемые как главное богатство любого общества, процветание которого возможно только при создании благоприятных условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека, вовлеченного в процесс [там же].

В данной статье последовательно показывается, что ресурсный подход к персоналу основывается на использовании понятия

¹ Даниел Канеман (англ. Daniel Kahneman, род. в 1934 г.) – израильско-американский психолог, один из основоположников психологической экономической теории и теории поведенческих финансов, в которых объединены экономика и когнитивистика для объяснения иррациональности отношения человека к риску при принятии решений и управлении своим поведением; лауреат Нобелевской премии по экономике 2002 г.

«ресурсы», в переводе с французского языка означающего «вспомогательное средство». Причисление людей к ресурсам скорее переводит их в категорию объекта, а не субъекта, принижает значение таких важнейших их характеристик, как активность, творчество, развитие, инициатива, восприятие работников руководством, ограничивает рамками одного из многих ресурсов, ставит под сомнение целесообразность учета индивидуальности и необходимости исследования, развития и полного применения потенциала. Автор отмечает, что понятие «человеческие ресурсы» является более емким, охватывающим всю «совокупность социальных характеристик и личностно-психологических свойств людей» [Одегов, 2018, с. 109]. По мере роста производительности труда, необходимость в количестве рабочей силы снижается, в то время как возрастают требования к ее качеству.

Главной чертой человеческих ресурсов является их личностная специфика, поскольку современное развитие общества требует не только теоретических знаний, но в первую очередь творческого, аналитического мышления, коммуникативных навыков и умения работать в условиях неопределенности. Таким образом, на первое место выдвигается вопрос личностных качеств работников.

Как отмечается в статье, целью классической системы управления персоналом является удовлетворение потребности предприятия в персонале определенного количества и качества для достижения стратегии предприятия и социально-экономических результатов его деятельности. Для подавляющего количества предприятий классическое управление персоналом имеет статус вспомогательной подсистемы, обеспечивающей функционирование всей организационной системы.

Таким образом, следует подчеркнуть, что управление персоналом чаще всего позиционируется как подсистема управления предприятием или гораздо реже как один из бизнес-процессов в ландшафте бизнес-процессов предприятия. Подсистема или процесс управления персоналом, следовательно, играет вспомогательную роль в достижении целей организации.

В статье указывается, что классическое управление персоналом создается и функционирует в рамках организационной системы, в границах предприятия. При этом в непроектных организационных структурах, например функциональной, дивизиональной, матричной и прочих, границы подсистемы управления персоналом достаточно четкие; связи ограничены только задачами управления

персоналом. Субъектами данного управления выступают, прежде всего, специалисты по управлению персоналом, а также функциональные и линейные руководители, высшее звено управления предприятием, комиссии по трудовым спорам, профсоюзные комитеты и пр.

Таким образом, в конце XX в. концепция управления персоналом стала трансформироваться в концепцию управления человеческими ресурсами, ориентированного на развитие человеческого потенциала. В узком смысле слова управление человеческими ресурсами следует рассматривать как часть стратегии организации (предприятия), включающей целенаправленное комплексное обеспечение ее функционирования необходимым составом персонала, а также создание благоприятных социально-психологических условий для его продуктивной деятельности. Понятие «управление человеческими ресурсами организации» оказывается шире содержания деятельности по «управлению персоналом». В процессе управления человеческими ресурсами, во-первых, создаются условия, способствующие высокой эффективности труда; во-вторых, воспроизводится удовлетворяющий потребностям организации высокий профессионализм персонала; в-третьих, формируется социальный капитал организации.

Таким образом, управление человеческими ресурсами – понятие, имеющее отношение к решениям в области развития и управления персоналом, принимаемым как линейными подразделениями, так и специалистами по персоналу.

В статье А.Э. Шабуровой и Т.А. Самойлюк (Сибирский государственный университет геосистем и технологий, г. Новосибирск) «Современные подходы к управлению человеческими ресурсами» термин «управление персоналом» используется для обозначения работы с кадрами, а термин «управление человеческими ресурсами» – для указания на то, что акцент делается на принятии стратегических управленческих решений [Шабурова, Самойлюк, 2016].

М.А. Романенко (Управляющая компания «Сберинвест», Москва) в статье «Отличия управления человеческими ресурсами проекта от классического управления персоналом организаций» также указывает на различия между двумя понятиями. Под управлением персоналом он понимает «традиционную теорию и практику управления персоналом, сформированную и используемую в рамках управления предприятием, обладающие признаками универсальности и не учитывающие специфические особенности, в

частности особенности проектной деятельности и методологии управления проектами» [Романенко, 2016, с. 64]. При этом автор замечает, что «управление персоналом – это элемент управления проектами, но при этом используется прием простого переноса теории и практики классического управления персоналом на платформу проектного управления» [там же].

М.А. Романенко отмечает, что нельзя переносить классическую теорию и практику управления персоналом в проектное управление – необходима адаптация. Принципиальные отличия классического управления персоналом от управления человеческими ресурсами в проектах обусловлены особенностями контекста их реализации. Этот контекст формирует ряд следующих значимых отличий: 1) в статусе и цели; 2) в сущности; 3) в содержании; 4) в базовых методологических парадигмах; 5) в границах реализации; 6) в микро- и макросреде реализации, во взаимосвязях с факторами и элементами среды; 7) в субъектах; 8) в технологиях и методах управления.

Отмечая различия, автор не отрицает, что между классическим управлением персоналом предприятия и управлением человеческими ресурсами проекта существуют устойчивые и неопровержимые связи. Автор считает, что классическое управление персоналом универсально, на его основе формируется управление человеческими ресурсами проекта. Содержание управления человеческими ресурсами проекта во многом повторяет содержание управления персоналом предприятия. Таким образом, управление человеческими ресурсами – это модифицированный вариант управления персоналом предприятия, в результате подобной модификации приобретший новые содержательные черты.

В статье И.Л. Борисенко и О.С. Говоровой (Воронежский государственный технический университет) «Сущность и содержание развития инновационных подходов к управлению персоналом предприятия» управление персоналом понимается как «целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом» [Борисенко, Говорова, 2017, с. 35], а также как «процесс воздействия организации или действующей в ней кадровой службы на ее сотрудников с помощью комплекса специальных методов, направленных на достижение определенных целей» [там же]. Термин «управление человеческими ресурсами» понимается авторами статьи как «человеческий аспект управления

предприятием и отношений работников со своими компаниями», целью которого является «обеспечить использование человеческого потенциала компании таким образом, чтобы наниматель мог получить максимальную возможную выгоду от их умений и навыков, а работники – максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда» [там же, с. 36].

Существенные различия между понятиями «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» сведены в таблицу.

Таблица

	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
1.	Является практической, утилитарной и инструментальной областью; в основном сосредоточено на администрировании и применении кадровой политики	Имеет стратегические параметры и рассматривает общее размещение человеческих ресурсов в пределах компании
2.	Занимается более глобальными аспектами менеджмента перемен	Стремится к активному стимулированию перемен и принятию новых методов работы
3.	Носит реагирующий и диагностический характер, реагирует на изменения в трудовом законодательстве, в конъюнктуре рынка труда, на действия профсоюзов, рекомендуемые государством кодексы практики и прочие элементы влияния среды бизнеса	Носит предписывающий характер и касается стратегий, развития новых видов деятельности и разработки новых идей
4.	Подвергалось критике за преимущественную направленность на чисто коммерческие цели в свете последствий для работников, на соблюдение сотрудниками правил и процедур, принятых в компании, чем стремление развивать их лояльность, преданность компании	Определяет общие направления политики компании в области взаимоотношений в сфере наемного труда в рамках предприятия; нацелено на необходимость создания особой культуры в пределах организации, которая бы благоприятствовала сотрудничеству и позитивным отношениям между работниками, обеспечивала бы их приверженность целям бизнеса

В статье О.Н. Мельникова и В.Г. Чибисовой (Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана) «Анализ единства и отличий целевых функций управления кадрами, персоналом и человеческими ресурсами современных предпри-

ятий» отмечается, что термины «управление кадрами», «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» на практике «часто трактуют как идентичные понятия» [Мельников, Чибисова, 2016, с. 308], однако «управление персоналом, в отличие от управления кадрами, – это стадия решения чисто организационно-управленческих задач» [там же].

По мнению авторов статьи, под «управлением персоналом» следует понимать «деятельность по обеспечению предприятия персоналом, способным к исполнению поставленных задач в соответствии с ограничениями штатного расписания, а также к выработке управленческих правил и процедур, способствующих эффективному использованию персонала для достижения экономических целей организации» [там же, с. 309]. Наблюдаются существенные различия в понимании целей, стоящих перед управлением персоналом и управлением кадрами: в первом случае речь идет о «решении управленческих задач по организации выполнения планов предприятия (т.е. организационно-управленческом обеспечении взаимодействия субъектов и объектов управления)», во втором случае – об «обеспечении соблюдения и выполнения ТК РФ, федеральных законов и нормативных актов (т.е. юридическом обеспечении выполнения задач предприятия)» [Мельников, Чибисова, 2016, с. 311–312]. Термин «управление человеческими ресурсами», как показал сопоставительно-сравнительный анализ трактовок термина российскими и зарубежными исследователями, среди которых М. Армстронг, Т.В. Зайцева, Х.Т. Грэхем и Р. Беннетт, В.В. Щербина и Р.С. Филонович, О.Н. Мельников, подчеркивает наличие «организационно-экономического взаимодействия между субъектами и объектами управления» [там же, с. 314].

В статье Л.М. Бутовой (Воронежский экономико-правовой институт) и Д.А. Ивановой (Воронежский государственный педагогический университет) «Система управления персоналом на предприятии» управление персоналом понимается как «совокупность взаимосвязанных приемов, форм, методов организации работы с персоналом, которые: во-первых, ведутся от имени руководящего состава организации; во-вторых, направлены на обеспечение условий для эффективного и наиболее полного использования интеллектуальных и физических возможностей работника; в-третьих,

нацелены на повышение эффективности работы организации» [Бутова, Иванова, 2012, с. 27–28].

Анализируя цели, задачи и функции, которые присущи системе управления персоналом предприятия, авторы отмечают, что «она оказывает значительное влияние на экономическое состояние предприятия в равных ее аспектах повышения конкурентоспособности предприятия, в частности достижение максимальной прибыли, обеспечение организации персоналом и эффективное его использование, обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников и т.п.» [там же, с. 29].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современной отечественной специальной литературе до настоящего времени не выработался единый подход, обеспечивающий единое понимание терминов «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом», однако отмечается стремление данные термины уточнить.

Список литературы

Борисенко И.Л., Говорова О.С. Сущность и содержание развития инновационных подходов к управлению персоналом предприятия // Экономинфо. – Воронеж, 2017. – № 3. – С. 35–37.

Бутова Л.М., Иванова Д.А. Система управления персоналом на предприятии // Территория науки. – Воронеж, 2012. – № 2. – С. 26–33.

Мельников О.Н., Чибисова В.Г. Анализ единства и отличий целевых функций управления кадрами, персоналом и человеческими ресурсами современных предприятий // Креативная экономика. – М., 2016. – Т. 10, № 3. – С. 307–320.

Одегов Ю.Г. Чем управление человеческими ресурсами принципиально отличается от управления персоналом? // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – Омск, 2018. – Т. 61, № 1. – С. 106–114.

Романенко М.А. Отличия управления человеческими ресурсами проекта от классического управления персоналом организаций // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – Омск, 2016. – Т. 18, № 2. – С. 64–68.

Шабурова А.Э., Самойлюк Т.А. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами // Теория и практика общественного развития. – Краснодар, 2016. – № 2. – С. 47–48.