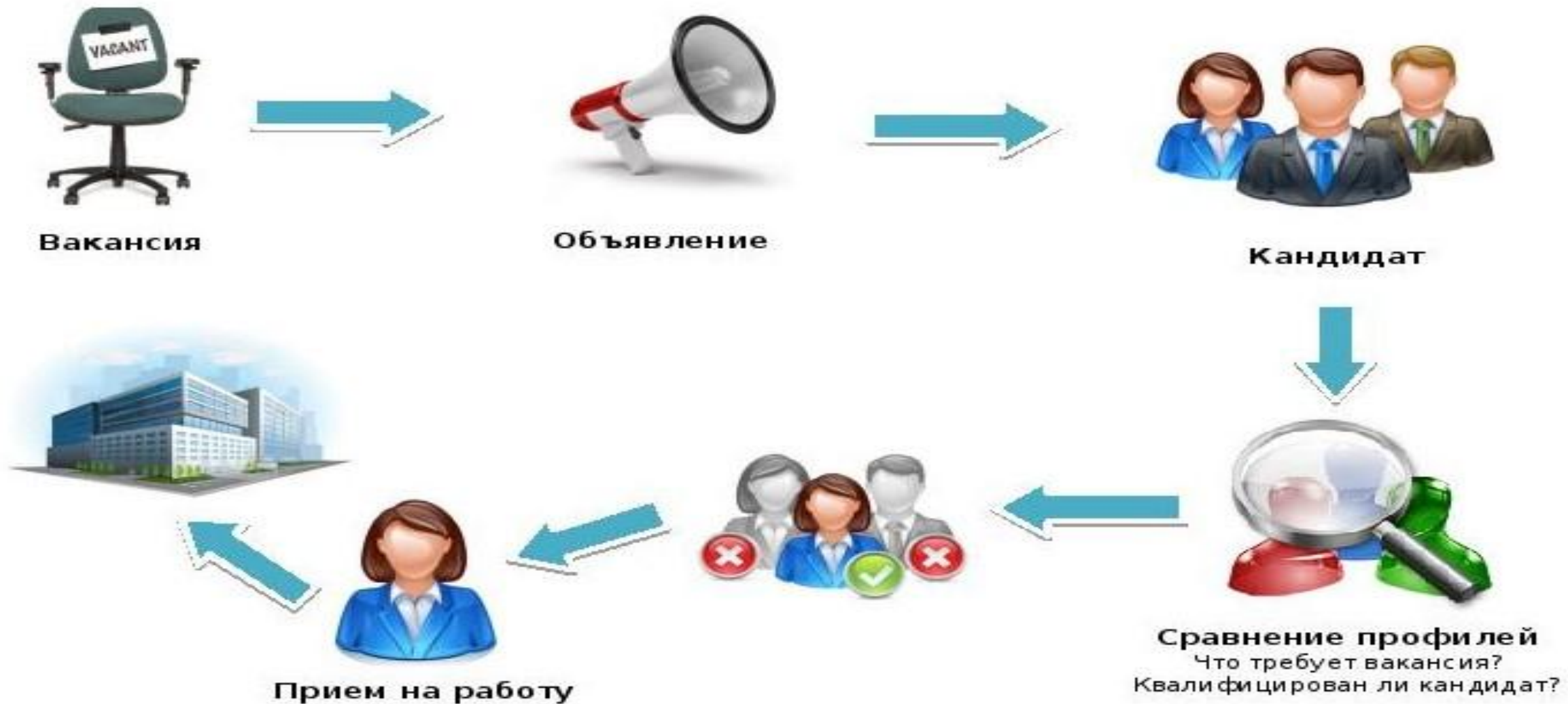


Отличие управления  
персоналом от  
управления  
человеческими  
ресурсами



Подготови  
л  
Ношин В.

Управление персоналом - это часть управления, которая занимается наймом, укомплектованием персонала, развитием и компенсацией рабочей силы и их взаимоотношениями с организацией для достижения целей организации.



Основные функции управления персоналом делятся на две категории:  
Оперативные функции : деятельность, связанная с закупками, развитием, компенсацией, оценкой работы, благосостоянием сотрудников, использованием, обслуживанием и ведением коллективных переговоров.



Управленческая функция : планирование, организация, руководство, мотивация, контроль и координация являются основными управленческими действиями, выполняемыми управлением персоналом.





Управление человеческими ресурсами - это тот специализированный и организованный сектор управления, который занимается приобретением, обслуживанием, развитием, использованием и координацией людей на работе таким образом, чтобы они отдавали все свои усилия предприятию.





Основное различие между управлением персоналом и управлением персоналом заключается в том, что управление персоналом охватывает больше функций и ориентирована на персонал больше. При этом сфера управления персоналом ограничена и имеет подход, при котором работники рассматриваются как инструмент. Здесь поведением работника можно манипулировать согласно основным компетенциям организации и заменять его по мере износа.



С другой стороны, управление человеческими ресурсами рассматривает сотрудников в качестве актива для организации. Он способствует взаимопониманию с точки зрения целей, ответственности, вознаграждения и т. д., что поможет улучшить экономические показатели и обеспечить высокий уровень развития людских ресурсов.





Основа для сравнения	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
Имея в виду	управление, связанное с рабочей силой и ее отношениями с организацией	управление, которое фокусируется на наиболее эффективном использовании рабочей силы организации для достижения целей организации.
Подход	Традиционный: иерархическая структура организации; основная структурная единица организации - рабочее место; основные отношения в организации - отношения начальник-подчиненный	Современный: подбор персонала; Оценка персонала; развитие персонала; Вознаграждение персонала;
Работники рассматриваются как	Машина и инструмент для достижение целей организации	Актив организации, в который надо вкладываться, для получение прибыли
Тип функции	В основном рутинная функция	Стратегическая функция-планирование на будущее
Основа для оплаты:	На сколько хорошо работает сотрудник	На сколько эффективно работает сотрудник
Роль управления	Руководитель-подчиненный	Постоянно меняющаяся система

Основа для сравнения	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
Связь между руководителем и подчинённым	Непрямая	Непосредственная- когда работник подчиняется только тому. За кем закреплён
Управление трудом	Коллективные договоры	Индивидуальные контракты
Принятие решения	медленное	быстрое
работа	Разделение труда	Группы / Команды
Фокус на	найм сотрудников, оплата труда, обучение и гармония.	Отношение к рабочей силе организации как к ценным активам, которые должны оцениваться, использоваться и сохраняться

Основные различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами:

Часть управления, которая имеет дело с рабочей силой в пределах предприятия, известна как Управление персоналом. Отрасль управления, которая фокусируется на наилучшем использовании рабочей силы предприятия, называется управлением человеческими ресурсами.



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





Управление человеческими ресурсами - это расширенная версия управления персоналом.

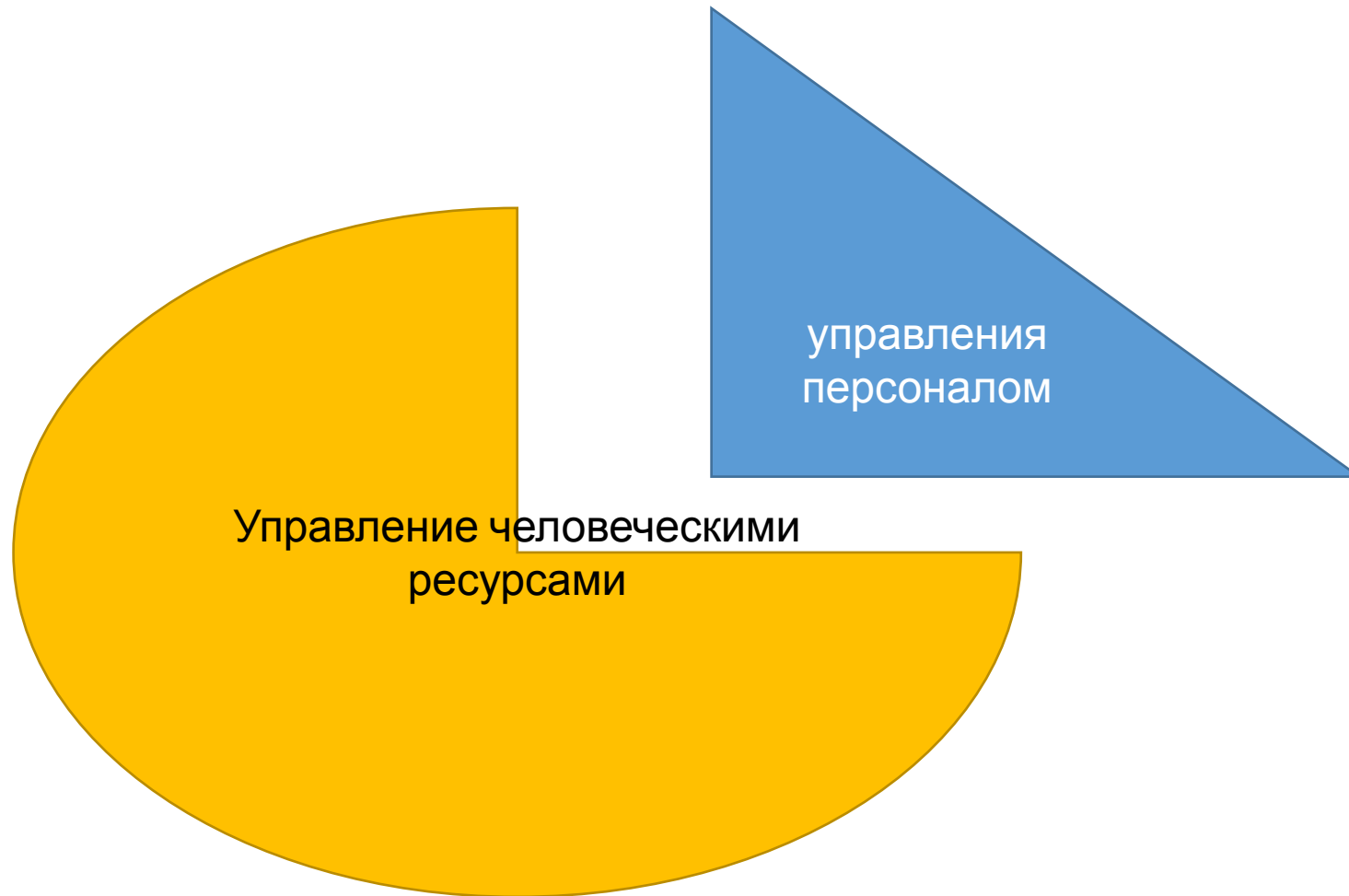


В управлении персоналом основой планирования работы является разделение работы, а в случае управления человеческими ресурсами сотрудники делятся на группы или команды для выполнения любой задачи.



Заключение:

Управление человеческими ресурсами разработало расширение управления персоналом, которое устранило недостатки управления персоналом. Это очень важно в эпоху интенсивной конкуренции, когда каждая организация должна ставить на первое место свою рабочую силу и свои потребности.

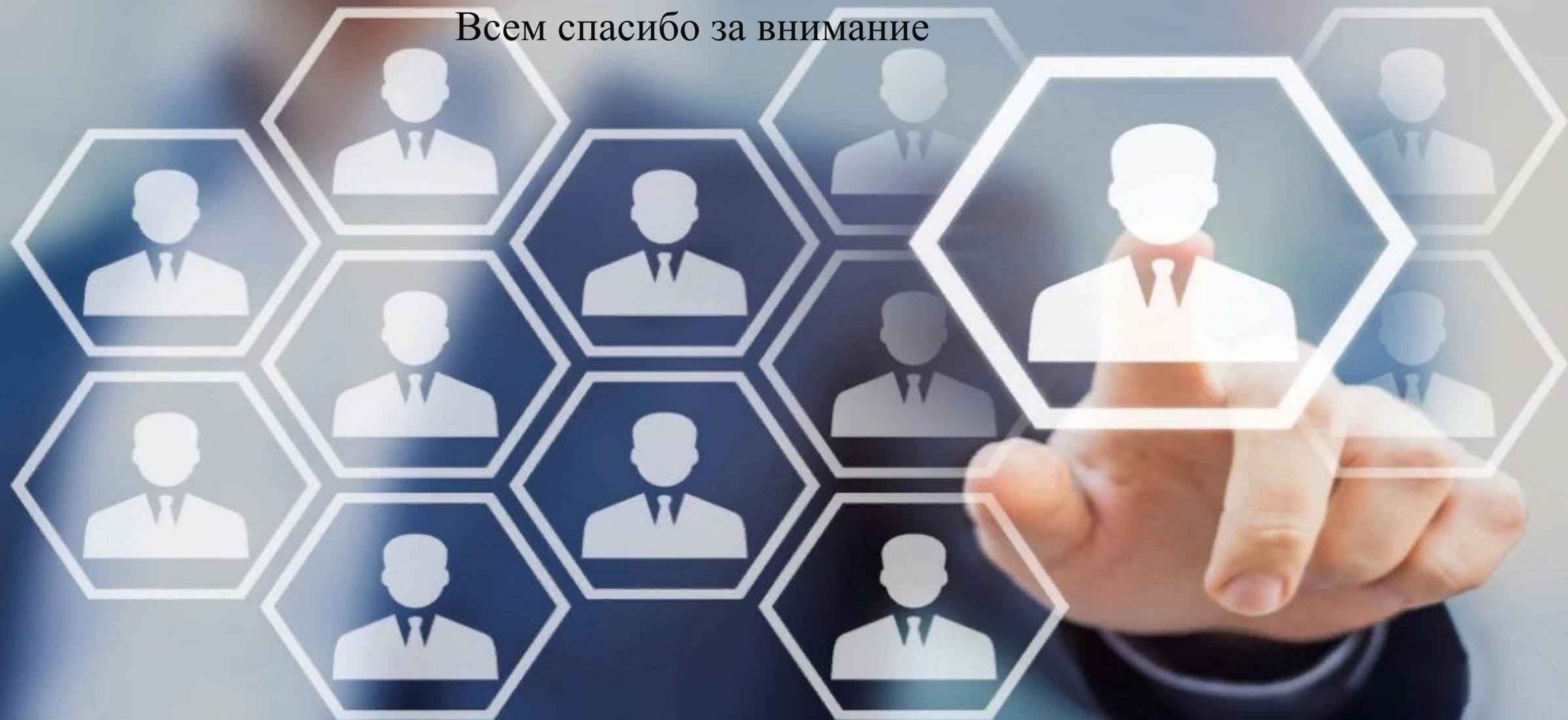


В настоящее время очень сложно удерживать и поддерживать хороших сотрудников в течение длительного времени, поскольку они полностью осознают свои права, и ни одна организация не может относиться к ним как к машинам. Таким образом, HRM был разработан, чтобы объединить организацию со своими сотрудниками для достижения общей цели.





Всем спасибо за внимание



Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование).

