

Отличие управления персоналом от управления человеческими ресурсами



Подготовил
Ношин В.

В российском бизнесе можно встретить оба термина, однако, более распространенным термином является управление персоналом.

Основное различие между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами заключается в их масштабах и ориентации. При этом сфера управления персоналом ограничена и имеет перевернутый 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 персоналом имеет более широкий охват и 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	Аспект управления, связанный с рабочей силой и ее отношениями с организацией, известен как Управление персоналом.	Отрасль управления, которая фокусируется на наиболее эффективном использовании рабочей силы организации для достижения целей организации.
Подход	традиционный	Современный
рабочая сила	Машины или Инструменты	Актив
Тип функции	Рутинная функция	Стратегическая функция
Основа оплаты	Оценка работы	Оценка эффективности
Роль управления	Транзакционный- ключевым является отношение управления-подчинения	Трансформационный
связь	непрямая	Непосредственная- подчинение руководителю подразделения, в котором трудоустроен сотрудник
Управление трудом	Коллективные договоры	Индивидуальные контракты

Основа для сравнения	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
инициативы	по частям	Интегрированная- база данных
Действия управления	Процедура	Потребности бизнеса
Принятие решения	Медленный	Быстро
Работа Дизайн	Разделение труда	Группы / Команды

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.

За последние два десятилетия, поскольку развитие технологии имело место, и люди заменены машинами. Точно так же эта ветвь управления была заменена Управлением людских ресурсов.



Управление человеческими ресурсами - это непрерывный процесс обеспечения доступности правомочной и желающей рабочей силы, то есть назначение правильного человека на правильную работу. Короче говоря, это искусство использования человеческих ресурсов организации наиболее эффективным и действенным способом.

HRM охватывает широкий спектр деятельности, который включает в себя:

Трудоустройство

Набор и отбор

Тренировка и развитие

Служба сотрудников

заработная плата

Трудовые отношения

Здоровье и безопасность

образование

Условия труда

Оценка.



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 Управление 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.



- Принятие решений происходит медленно в управлении персоналом, но то же самое происходит относительно быстро в Управление человеческими ресурсами.
- В управлении персоналом происходит поэтапное распределение инициатив. Тем не менее, интегрированное распределение инициатив существует в управлении человеческими ресурсами.
- В управлении персоналом основой планирования работы является разделение работы, а в случае Управление человеческими ресурсами сотрудники делятся на группы или команды для выполнения любой задачи.



- В Управление человеческими ресурсами переговоры ведутся на основе коллективных переговоров с профсоюзным лидером. И наоборот, в управление человеческими ресурсами нет необходимости вести коллективные переговоры, поскольку существуют индивидуальные контракты с каждым сотрудником.
- В Управление персоналом оплата основана на оценке работы. В отличие от управления человеческими ресурсами, где основой оплаты является оценка эфф



Управление персоналом в основном сосредоточено на обычных действиях, таких как найму сотрудников, оплата труда, обучение и гармония. Напротив, управление человеческими ресурсами сосредоточено на том, чтобы относиться к сотрудникам как к ценным активам, которые должны оцениваться, использоваться и сохраняться.

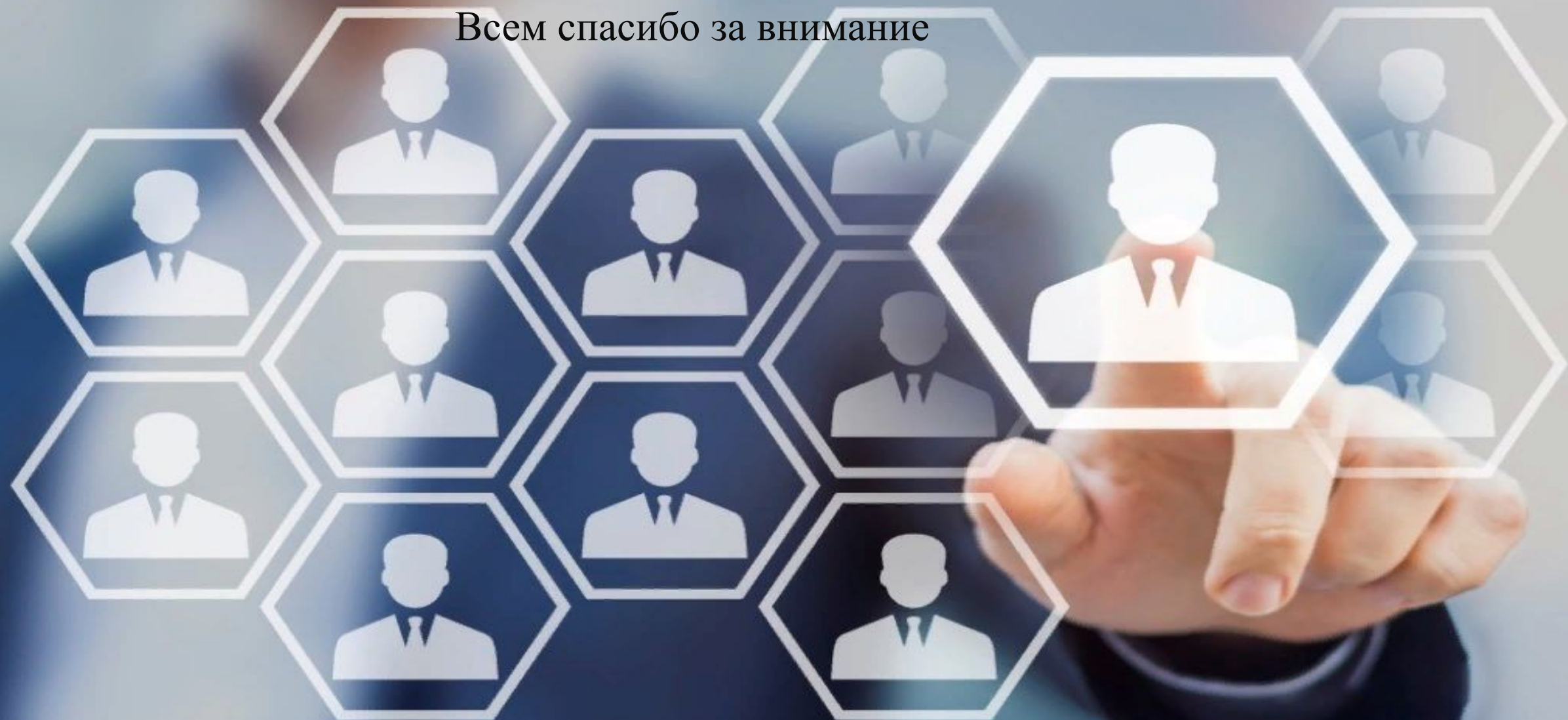


Заключение:

- 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, управление человеческими ресурсами 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).

