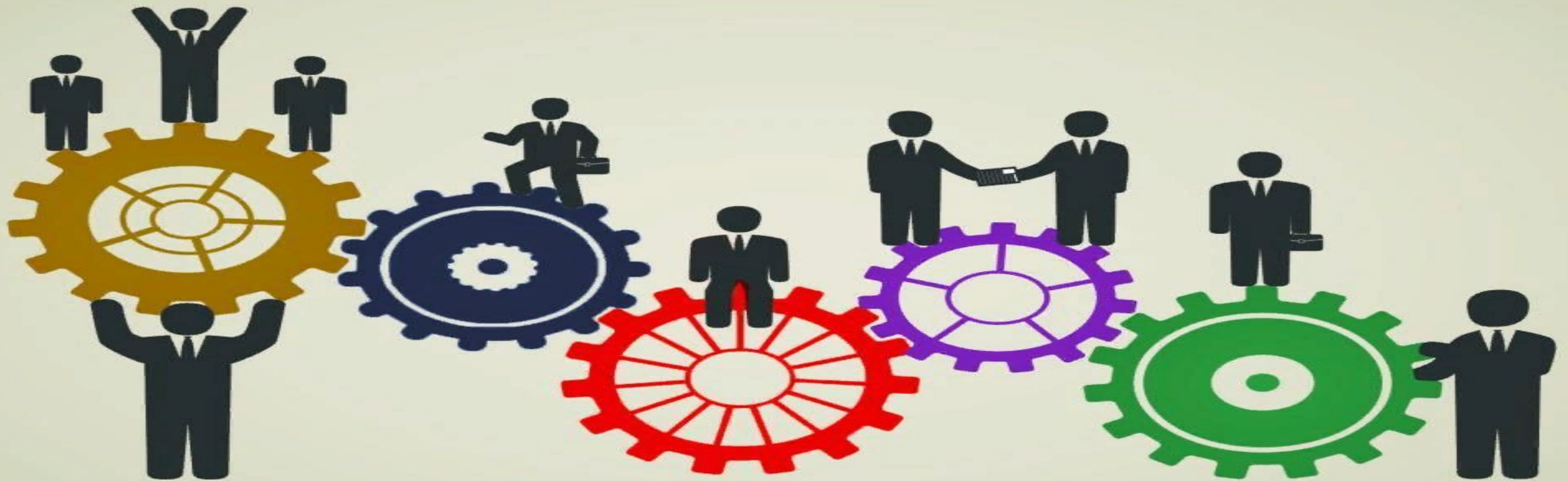


Отличие управления  
персоналом от  
управления  
человеческими  
ресурсами



Подготови  
л  
Ношин В.

Основное различие между управлением персоналом и управлением персоналом 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, называется управлением персоналом.
Подход	традиционный	Современный
Лечение рабочей силы	Машины или Инструменты	Актив
Тип функции	Рутинная функция	Стратегическая функция
Основа оплаты	Оценка работы	Оценка эффективности
Роль управления	транзакционный	Трансформационный
связь	непрямой	непосредственный
Управление трудом	Коллективные договоры	Индивидуальные контракты
инициативы	по частям	интегрированный
Действия управления	Процедура	Потребности бизнеса
Принятие решения	Медленный	Быстро
Работа Дизайн	Разделение труда	Группы / Команды

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

Зарплата и заработная плата

Трудовые отношения

Здоровье и безопасность

образование

Условия труда

Оценка.



## Основные различия между управлением персоналом и управлением персоналом:

- 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 персоналом.
- Управление персоналом рассматривает работников как инструменты или машины, в то время как Управление персоналом рассматривает его как важный актив организации.
- Управление персоналом - это расширенная версия управления персоналом.
- Принятие решений происходит медленно в управлении персоналом, но то же самое происходит относительно быстро в управлении персоналом.
- 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 управления персоналом сотрудники делятся на группы или команды для выполнения любой задачи.
- В премьер-министре переговоры ведутся на основе коллективных переговоров с профсоюзным лидером. И наоборот, в HRM нет необходимости вести коллективные переговоры, поскольку существуют индивидуальные контракты с каждым сотрудником.
- В PM оплата основана на оценке работы. В отличие от HRM, где основой оплаты является оценка эффективности.
- Управление персоналом в основном сосредоточено на обычных действиях, таких как найм 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, HRM был разработан, чтобы объединить общую



Всем спасибо за внимание

