Сазонова К. Д., Юрьева О. В.

Российский и европейский подход к формированию понятия «управление персоналом»

*ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет
(Россия, Казань)*

doi: 10.18411/sr-10-08-2019-37

idsp: sciencerrussia-10-08-2019-37

Аннотация

В статье проанализированы российские и европейские взгляды на определения понятия «управления персоналом», найдены их сущностные характеристики. Сделан вывод, что между российской и европейской системой управления персоналом существует определенный разрыв. Даны рекомендации, которые смогли бы сократить отставание российской сферы управления персоналом от европейской.

Ключевые слова: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, эффективное использование персонала, понятие управление персоналом

Abstract

The article analyzes Russian and European views on the definition of the concept of “personnel management”, and their essential characteristics are found. It is concluded that there is a certain gap between the Russian and European personnel management system. Recommendations are given that could reduce the gap between the Russian sphere of personnel management and the European one.

Keywords: personnel management, human resources management, effective use of personnel, the concept of personnel management.

В настоящее время во всем мире бурно развиваются и создаются методы совершенствования и улучшения управления персоналом. Но стоит отметить, что новые подходы, разработанные за рубежом и перенесенные в российскую действительность не всегда, и не сразу дают положительный результат. Часто зарубежные системы управления персоналом переносятся без внесения необходимых поправок на российскую специфику (не учитываются социально-экономические, организационные, этнопсихологические и иные особенности страны), либо произведенные поправки вносятся не в должной мере.

Подобная ситуация складывается из-за непонимания сущностных характеристик отечественной системы управления персоналом. По этой причине крайне важно выявить данные характеристики и учитывать их при переносе иностранной системы. Однако, чтобы произвести качественный перенос и не потерять эффективные механизмы иностранной системы нужно понимать не только отечественные особенности, но и той системы, с которой переносится.

Сегодня, господствующей системой управления персоналом считается американская и японская модель. Идет активное изучение данных систем, при этом европейские все меньше становятся объектами изучения исследователей. На наш взгляд, это является упущением отечественной науки, так как возможно именно европейские системы управления персоналом могут оказаться наиболее эффективными, после адаптации их, в российских реалиях.

Актуальность данного исследования заключается в выявлении сущностных характеристик, тенденций в системе управления персоналом в России и Европе. Изучение данных элементов поможет эффективно адаптировать европейские системы в российской среде, и избежать негативных последствий при заимствовании зарубежных моделей.

В данной статье проанализируем российские и европейские взгляды на определения понятия «управления персоналом», найдем их существенные характеристики. При изучении определения, сразу отметим тот факт, что нет однозначного понимания у различных авторов понятия управления персоналом. По этой причине, мы рассмотрим взгляды нескольких представителей отечественной и европейской науки, что в итоге даст нам возможность найти общие признаки, которые и будут являться существенными характеристиками.

Среди основных отечественных представителей в сфере управления персоналом, на наш взгляд, следует выделить Т. Ю. Базарова, А. Я. Кибанова, В. О. Храмова, Л. Г. Шморгуна, Л. Н. Иванову-Швец, Н. Д. Виноградского, М.И. Басакова, А.М. Уманского, Н. П. Беляцкого и Н. В. Федорову.

В число европейских представителей сферы управления персоналом вошли: М. Армстронг, Т. Кинан, Г. Хофетедде, К. Джеральд, Д. Ульрих. Хотя последний автор является американским представителем, однако его идеи нашли широкое распространение в европейской среде, поэтому, на наш взгляд, его понимание управления персоналом также можно отнести и к европейским взглядам. Проанализировав понятия «управление персоналом» различных авторов, мы сможем выявить общую основу, которая и будет являться существенной характеристикой.

Прежде проведем анализ понятия управление персоналом отечественных представителей (таблица 1).

Таблица 1

Отечественные определения понятия «управление персоналом»

Автор	Понятие управление персоналом
Базаров Т.Ю.	Одна из важнейших составляющих управленческой деятельности - как правило, основывается на некотором (необязательно декларируемом) представлении о месте человека в организации.[1]
Кибанов А.Я.	Целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.[2]
Храмов В.В., Бовтрук А.П.	Организационное поведение людей, которые необходимо направить на активацию неиспользованных ранее человеческих ресурсов в профессиональной деятельности.[3]
Шморгун Л.Г.	Система взаимосвязанных социально-экономических мер для создания нормальных условий существования и функционирования, развития потенциала рабочей силы.[4]
Иванова-Швец Л.Н.	Вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом.[5]
Виноградский Н.Д.	Деятельность организации, направленная на эффективное использование людей (персонала) для достижения целей, как организации в целом, так и индивидуальных (личных) каждого работника.[6]
Басаков М.И.	Целенаправленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом, включающая разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы, методы и технологию управления персоналом организации.[7]
Уманский А.М.	Управленческие действия руководителей и сотрудников кадровых служб организации, которые направлены на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивации и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед организацией.[8]
Беляцкий Н.П.	Система видов деятельности, прежде всего руководящей, как отдельных менеджеров, так и всего аппарата управления.[9]
Федорова Н.В.	Совокупность подсистем, отражающих отдельные стороны работы с персоналом и предназначенных для выработки и осуществления эффективного воздействия на него.[10]

Попробуем найти общее в определениях данных авторов. Изучив базовые идеи определения системы управления персоналом, мы можем отметить, что 6 из 10 определений (Т.Ю. Кибанова, Л.Н. Иванова-Швеца, Н.Д. Виноградского, М.И. Басакова, А.М. Уманского, Н.П. Беляцкого), содержат представление об управлении персоналом, как об определенной деятельности. Если мы попытаемся выявить на что направлена данная деятельность, то придем к выводу что это эффективное использование персонала, которое достигается через разработку различных концепций и стратегий.

Практически все представленные авторы, склоняются в той или иной степени к одному или к обоим выделенным критериям (разработка концепций и стратегий, эффективное использование персонала). Так, например, Т.Ю. Базаров в качестве базисной идеи системы управления персоналом видит представление о месте человека в организации. Однако если продолжить данное определение, то речь будет идти о том рабочем месте, где человек сможет максимально раскрыть свой потенциал, то есть, где он будет наиболее эффективен, или как, какими способами (концепциями, методами, стратегиями) повысить эффективность работника.

В результате, мы можем сделать вывод, что сущность отечественного понимания системы управления персоналом основывается на трех критериях:

- управленческая деятельность руководителей;
- разработка концепций и стратегий;
- эффективное использование персонала.

Теперь, когда мы определили основные критерии системы управления в отечественной науке, проанализируем определения управления персоналом, которые дают европейские представители, и на основе данного анализа выявим сущность европейской системы управления персоналом.

Исследуя современное представление об управлении персоналом в Европе, отметим тот факт, что термин «управление персоналом» начинает исчезать из лексикона европейской сферы управления. На смену ему приходит новое понятие – «управление человеческими ресурсами», которое является аналогом управления персоналом. Однако, стоит отметить, что по данному вопросу имеются различные дискурсы, и не все склоны отождествлять управление персоналом с управлением человеческими ресурсами.

В своем исследовании, мы не будем заострять внимание о сходстве и различии управления персоналом с управлением человеческими ресурсами, но поскольку именно последнее понятие стало доминировать в европейской среде, то на наш взгляд, именно оно является выражением сущности современной системы управления персоналом в Европе. По этой причине проводить свой анализ мы будем на основе данного понятия (таблица 2).

Таблица 2

Европейское определение понятия «управление персоналом»

Автор	Понятие управление человеческими ресурсами
Армстронг М.	Стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.[11]
Коул Д.	Выражение, имеющее отношение к решениям в области развития и управления персоналом, принимаемым как линейными подразделениями, так и специалистами по персоналу. Работники, в данной системе, являются одной из групп наравне с покупателями и акционерами, имеющими право на использование ресурсов организации.[12]

Кинан Т.	Набор свободно связанных идей, о том, что в рамках любой организации максимальное использование человеческих ресурсов необходимо для сохранения и улучшения конкурентоспособности в условиях, когда те, кто не могут успешно конкурировать, просто прекращают существование.[13]
Хофстед Г.	Рассмотрение персонала не просто как совокупность работников, а как объект управления, требующий учета социальных характеристик, профессиональных знаний и личностных способностей, трудовой мотивации, способности к оптимальным межличностным отношениям.[14]
Ульрих Д.	HR-службы, которые соединяют в себе четыре ключевые роли: защитника интересов сотрудников, административного эксперта, катализатора изменений и стратегического партнера. Защитники интересов сотрудников обеспечивают организации преданность персонала; административные эксперты – эффективные системы и технологии управления персоналом; катализаторы изменений – возможность меняться и сотрудникам, и культуре организации; стратегические партнеры – успешные результаты в бизнесе.[15]

Попробуем найти общее в определениях данных авторов. Проанализировав базовые идеи определения управление человеческими ресурсами, мы можем сделать вывод, во-первых, большинство европейских представителей (М. Армстронг, Д. Ульрих, Г. Хофстед) видят в основе системы управления - особое (ценное) отношение к персоналу; во-вторых, речь идет об определенном роде управления и деятельности HR-службы (М. Армстронг, Д. Ульрих); в-третьих, результат (цель) управления человеческими ресурсами – это эффективное использование персонала.

В результате, мы можем сделать вывод, что сущность понимания европейской системы управления человеческими ресурсами основывается на трех критериях:

- особо (ценное) отношение к персоналу;
- управление персоналом;
- эффективное использование сотрудников.

Таким образом, в рамках данного исследования, мы разобрали то, что понимается под определением системы управления персоналом в отечественной и европейской науке, а также нашли сущностные характеристики понятия. Так, на наш взгляд, отечественное понимание системы управления персоналом базируется на управленческой деятельности руководителей, разработке определенных концепций и стратегий, которые направлены на эффективное использование персонала. Европейская система базируется на определенном виде управления сотрудниками, где к каждому работнику относятся как к наиболее ценному активу предприятия, в результате данное отношение и управление должно привести к максимально эффективному использованию человеческого ресурса.

По итогам исследования, можно сделать вывод, что между российской и европейской системой управления персоналом существует определенный разрыв. В связи с этим, нам кажется возможным дать ряд рекомендаций, которые смогли бы поспособствовать сокращению разрыва российской сферы управления персоналом от европейской.

Во-первых, необходимо отметить, что основная проблема заключается не в отставании российской научной сферы управления персоналом, а в разнице мышления целого общества и отсутствие у него капиталистического наследия и длительного опыта, по сравнению с Европой. Во-вторых, из-за массового некачественного внедрения западных механизмов управления персоналом в российской реалии происходит замедление выработки цельной отечественной системы.

По этой причине, на наш взгляд, следует сосредоточить внимание на разработке методики по форсированию развития системы управления персоналом. Данная методика должна стать не попыткой адаптировать современный европейские

концепции и стратегии управления персоналом, а планом поэтапного развития внутренних механизмов, нацеленных на передовые системы в области управления персоналом.

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебник для студ. Учреждений сред. проф. Образования/Т. Ю. Базаров. – 8 – е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. -320 с.
2. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / [А. Я. Кибанов и др.]; ред. А. Я. Кибанов. - 4-е изд., доп. и перераб. - Электрон.дан. - М.: Инфра-М, 2018. - 695 с.
3. Храмов В.В., Бовтрук А.П. Основы управления персоналом: Учеб-метод пособие - М.: Юристъ, 2001. - 112 с.
4. Шморгун, Л.Г. Менеджмент организаций [текст]: учеб.пособие / Л.Г. Шморгун - К.: Знания, 2011. – 452 с.
5. Иванова-Швец Л. Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом: Учебно-методический комплекс/Л. Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова – М.: Изд. центр ЕАОИ. 2008. - 200 с.
6. Виноградский Н.Д., Беляева С.В., Виноградская А.М. и др. Управление персоналом: учебное пособие для студ. высших учебных заведений. М.: Центр учебной литературы, 2006. - 501 с.
7. Басаков М.И. Управление персоналом: Конспект лекций: Пособие для подготовки к экзаменам / М.И. Басаков .— Ростов-на-Дону : Феникс, 2003.- 160 с.
8. Система управления персоналом [Электронный ресурс]/сайт www.grandars.ru.- Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/sistema-upravleniya-personalom.html>
9. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебник/ Н. П. Беляцкий. -Минск: Современная школа, 2008. - 448с.
10. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: учебное пособие / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. — 4е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2013. — 512 с.
11. Армстронг М. Практика управления человеческого ресурсами/ М. Армстронг – СПб: Питер, 2010. – 848 с.
12. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях/Д. Коул – М.: ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
13. Keenan T. Human Resource Management URL: <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/russian/pdf/hr-bk-taster.pdf>
14. Хофстед Г. Организационная культура URL: <https://www.twirpx.com/file/554736/>
15. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации/Д. Ульрих – М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007. - 304 с.