

УДК 331.101

Концептуальная сложность теоретических понятий в области управления персоналом организации

П.В. Харитонова

Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, Братск, Россия

HPV83@mail.ru

Статья поступила 30.03.2016, принята 4.05.2016

В настоящее время в научной и учебной литературе дается множество определений понятиям «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и др. Согласно распространенной точке зрения, эти слова являются синонимами и могут употребляться в научных исследованиях или учебных пособиях с целью устранения тавтологии. По мнению автора статьи, преподавателя в области управления персоналом, подобное положение вещей абсурдно, поскольку формирует у студентов неверное понимание сути трактовок и провоцирует неграмотное применение данных понятий. В этой связи представлена авторская попытка устранения существующей концептуальной сложности теоретических понятий в области управления персоналом организации. Теоретическая значимость работы заключается в развитии и уточнении понятийного аппарата в теории и практике управления персоналом. Практическая значимость исследования обусловлена возможностью грамотного использования трактовок с целью наиболее углубленного и корректного анализа различных областей управления персоналом организации.

Ключевые слова: управление персоналом; кадры; персонал; человеческие ресурсы; трудовые ресурсы; рабочая сила; управление кадрами.

Conceptual complexity of theoretical concepts in personnel management of an organization

P.V. Kharitonova

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

Hpv83@mail.ru

Received 30.03.2016, accepted 4.05.2016

Nowadays scientific and educational literature presents numerous definitions for the concepts «personnel», «human resources», «labour force», «labour resources». According to the generally spread point of view, all of them are synonyms and can be used in scientific research or books to eliminate tautology. Being a university teacher in the sphere of personnel management, the author of the article considers this situation to be absurd as far as it forms misconception and gives rise to incompetent use of the concepts. In this regard, an attempt has been made by the author to resolve existing conceptual complexity of theoretical concepts in the sphere of personnel management of an organization. The theoretical importance of the work consists in the development and clarification of the conceptual construct of the theory and practice of personnel management. Practical significance of the research is caused by the possibility of proper use of the definitions to analyze various spheres of personnel management of an organization in the most profound way.

Key words: personnel management; personnel; human resources; labour resources; labour force; personnel department.

Актуальность управления кадрами.

Управление кадрами весьма актуально как для крупного, так и для малого бизнеса. Без работников не будет организации, а от того, какие люди в компании, зависит успех всей ее деятельности. Поэтому управление кадрами является одним из важнейших элементов в теории и практике управления.

Ответственность за общее руководство кадрами обычно возложена на профессионально подготовленного работника управления кадрами, который состоит в соответствующем штате (подразделении) организации. Но для эффективного управления кадрами профессиональных знаний будет недостаточно, необходима целостная работа с линейными руководителями, которые намного больше знают о нуждах своих подчиненных. В свою очередь, если так называемый *first-line-менеджер* (менеджер первого звена) не имеет представления о том, что необходимо управлять кадрами и тем более как это делать, «подсказки» управленца-кадровика ни к чему не приведут. Таким образом, все руководители должны осознавать значимость и понимать способы и методы управления кадрами, поскольку от этого будут зависеть выбранная кадровая политика и успех деятельности организации.

Постановка проблемы. Отметим, что, помимо незнания методов и способов организации кадровой политики, многие люди, начиная со студентов, изучающих специальность «управление персоналом», и заканчивая руководителями, осознают концептуальную сложность понятий «кадры», «персонал», «кадровая политика», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», а также некорректно понимают теоретическую составляющую управления системой аудита и кадровой политики. В связи с этим представляется необходимым проведение критического анализа представленных определений, чтобы понять сущность кадровой политики и снять существующие в научной и учебной литературе терминологические разногласия.

Критический анализ основных определений. Обратимся к понятию «кадры». Согласно словарю Т.Ф. Ефремовой, «кадры — основной состав подготовленных работни-

ков какого-либо предприятия, учреждения, какой-либо организации» [1, с. 518]. Словарь С.И. Ожегова трактует данное определение следующим образом: «Кадры — состав работников той или иной отрасли деятельности, производства» [2]. В энциклопедическом словаре кадры понимаются как «основной (штатный) состав квалифицированных работников предприятий, государственных учреждений, общественных организаций» [3]. Сходное определение дается в бизнес-словаре: «Кадры — штатный состав постоянных работников компании, фирмы, учреждения» [4].

Таким образом, во всех цитируемых словарях под кадрами понимаются лишь люди, находящиеся в штате организации. По нашему мнению, в таком контексте работники представлены скорее как «механизмы» для достижения целей организации. Такой подход демонстрирует недостаточно осмысленное понимание человеческой личности в рамках термина «кадры». Соответственно, управление кадрами подразумевает лишь действия, связанные с принятием, увольнением, перемещением работника. По сути, это лишь делопроизводство в отношении кадра. Ни о каком понятии отбора, адаптации, мотивации и т. д. речи не идет.

Проанализируем понятие «персонал». Согласно юридическому словарю, персонал (лат. *persona* — личность) — «коллектив работников или совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе трудового договора (контракта)» [5]. По Т.Ф. Ефремовой, «персонал — это личный состав учреждения, предприятия, все работающие в каком-либо учреждении, предприятии. Служащие или рабочие какого-либо учреждения, предприятия, принадлежащие к одной профессиональной категории» [1, с. 733]. Согласно словарю С.И. Ожегова, «персонал — личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам» [2].

Таким образом, в отличие от кадров, где люди воспринимаются как «механизмы», «персонал» олицетворяет отношение к человеку как к личности. Причем это личности, которые принадлежат к определенной профессиональной категории (налицо ува-

жение к квалификации человека, тогда как в «кадрах» об этом не было и речи). Кроме того, становится понятно, что «персонал» — более широкое понятие, чем «кадры», так как это весь состав организации, а не только штатный. В этой связи мы констатируем, что функции управления персоналом (в отличие от управления кадрами) более широкие. И если под единицей персонала понимают личность, то на этого человека будут обращены такие усилия менеджеров по персоналу, как найм, отбор, адаптация, мотивация, изучение ценностных ориентаций и др.

Необходимо также отметить, что кадры и персонал постоянно отождествляют, тем самым обезличивая специалистов и превращая их из индивидуумов в «винтики» сис-

темы. Классический менеджмент не акцентирует внимание на «кадрах», которые якобы решают всё. Ставка делается именно на персонал с учетом личных качеств, психологической совместимости, развития и роста работника.

Таким образом, представим иерархию предложенных теоретических понятий с целью раскрытия сущности и важности каждого из них (рис. 1). Кадры находятся на самой нижней позиции иерархии, так как управление кадрами подразумевает лишь делопроизводство. В настоящее время управление человеческими ресурсами — это та планка, к которой необходимо стремиться в отечественных организациях.

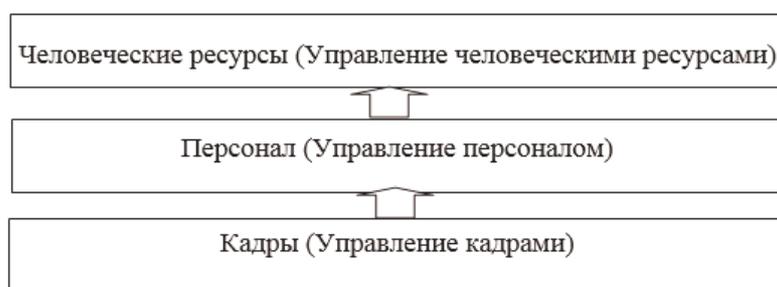


Рис. 1. Иерархия основных понятий в области управления персоналом организации

Отметим, что многие научные исследователи и руководители считают синонимами понятия «кадры», «персонал» и «человеческие ресурсы». Автор настоящей работы не может с этим согласиться. Как представляется, понятие «человеческие ресурсы» (англ. Human resource of management) предполагает индивидуальный подход к подчиненным (так, как это подразумевается на Западе). То есть, в отличие от персонала, где работники воспринимаются как люди (масса людей), в контексте понимания термина «человеческие ресурсы» люди предстают как индивиды. К каждому из них обязателен индивидуальный подход. Поэтому управление человеческими ресурсами предполагает еще более сложную работу в отношении персонала.

Отметим, что во многих учебниках по управлению персоналом можно встретить понятие «трудовые ресурсы» как тождественное понятию «персонал». Однако извест-

но, что термин «трудовые ресурсы» в XX в. ввел С. Струмилин для измерения планово-учетных показателей рабочей силы. Никакого отношения к персоналу организации это не имеет. Трудовые ресурсы — очень широкое понятие, которое включает в себя всех занятых и безработных в национальной экономике, а не в конкретной организации. Соответственно, понятие «рабочая сила» не является синонимом «трудовых ресурсов». Рабочая сила, по мнению автора, — это способность к выработке материальных и иных благ.

Тем не менее, между данными понятиями, безусловно, существует тесная связь. От того, какие трудовые ресурсы (рабочая сила) представлены на рынке труда, зависит эффективность внутренней деятельности любой организации. Именно из внешней среды во внутреннюю среду предприятия «попадают» кадры, персонал, человеческие ресурсы (рис. 2).



Рис. 2. Объект кадровой политики организации

Сущность кадровой политики. Можно предположить, что в управленческой практике также весьма многозначен термин «кадровая политика». Часть исследователей и руководителей понимают под кадровой политикой определение стратегии работы с персоналом, то есть выработку некой программы действий, другие — только кадровую деятельность, то есть кадровую работу.

Автор считает наиболее логичным мнение, согласно которому кадровая политика в организации определяет главную стратегическую линию и установки в работе с персоналом, формирующиеся руководством организации и находящие конкретное выражение в поведении персонала с целью повышения эффективности хозяйственной деятельности.

Поэтому кадровая политика должна находить отражение в различных регламентационных документах организации — уставе, коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, положениях об оплате труда и аттестации кадров, корпоративном кодексе и др.

В этой связи под кадровой политикой предлагается понимать разработку стратегии работы с персоналом, а также цель, задачи, принципы, методы и формы работы с людьми на конкретном этапе жизненного цикла организации с целью наиболее эффективной хозяйственной деятельности. Исходя из данного определения, цель политики в области персонала заключается в обеспечении оптимального сохранения и развития человеческих ресурсов в соответствии с нормами трудового законодательства, стратегическими потребностями организации и в целом рынка труда. Важность кадровой политики проявляется в гибком формулировании целей в соответствии со стратегией компании и постановке проблем и задач, которые позволят добиваться заявленных целей.

Далее остановимся еще на одной значимой ошибке, которая часто встречается в научной и учебной литературе, связанной с аудитом персонала.

Аудит персонала или аудит в системе управления персоналом? Вначале также обратимся к понятийному аппарату, чтобы выделить существующие в науке терминологические разногласия.

А.Э. Федорова предлагает такое трактование: «Кадровый аудит представляет собой комплексную, независимую и профессиональную оценку системы кадрового документооборота для выявления несоответствий с нормами и правилами трудового законодательства, а также выявления основных кадровых проблем, скрытых и потенциальных источников угроз и рисков, связанных с персоналом и его управлением» [6].

В данном определении главный акцент сделан на анализе системы кадрового документооборота, на несовпадении правил и норм трудового законодательства. Отсюда можно сделать вывод о том, что автор не только представил аудит в некорректном понятии, но и дал ему очень узкую интерпретацию. Во-первых, нецелесообразно представлять под данным понятием лишь оценку — речь должна идти и о системе консультационной поддержки, и о независимой экспертизе. Во-вторых, рассмотрение под таким широким понятием лишь системы кадрового документооборота нерационально.

Словарь понятий трактует «аудит персонала» как своеобразный «инструмент управления кадровыми процессами, сущность которого заключается в следующих направлениях деятельности: оценка соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; диагностика причин возникновения проблем по вине персонала, а также оценка их важности и возможности разрешения» [7].

Трактовка данного термина основана на трех направлениях, в основе которых — анализ соответствия потенциала персонала организации ее целям и задачам развития.

Однако считаем уместным выделить и другие направления деятельности, такие как анализ соответствия исполнения персоналом каких-либо поручений на основе нормативно-правовой базы; анализ успешности системы управления персоналом организации с позиций решаемых задач, которые стоят перед работниками, руководителями; предложение четких рекомендаций руководителям в целях устранения неточностей и недостатков.

Кроме того, термин «аудит персонала» не может отразить всю сущность данной работы. Ведь под персоналом подразумеваются люди, работающие в организации, и проводить оценку лишь данной категории нецелесообразно. Отсюда предложено рассмотреть аудит системы управления персоналом в современной организации.

Т.В. Никонова раскрывает рассматриваемое понятие следующим образом: «Аудит системы управления персоналом организации — это комплексный формализованный

метод долгосрочного повышения эффективности организации посредством совершенствования систем управления персоналом, роста эффективности формирования и использования трудового потенциала, отражающего своими характеристиками требования объективного и профессионального внимания к ситуационным условиям» [7].

Стоит отметить, что вышеизложенное понятие отражает лишь завершающий этап аудита. Прежде необходимо провести анализ деятельности организации, обозначить соответствие человеческого капитала организации ее целям, отражение деятельности персонала, а также выявить причины возникающих рисков и проблем, после чего можно обратиться к ранее изложенному понятию, наметив пути роста эффективности организации на основе усовершенствования систем управления персоналом, повышения эффективности не только формирования, но и использования трудового потенциала.

На основании различных подходов к определению аудита системы управления персоналом мы можем сформировать определение, которое наилучшим образом раскрывает суть заявленной темы (рис. 3).



Рис. 3. Аудит системы управления персоналом

Аудит системы управления персоналом — это комплексная поддержка, анализ и экспертная деятельность в области управления персоналом и экономики труда в организации. Данная система дает возможность оценить соответствие трудового потенциала компании целям и стратегическому планированию. Кроме того, представленная система позволяет оценить соответствие управления нормативно-правовой базе и проанализировать успешность системы управления персоналом с позиций уже решенных задач, а также определить социальные проблемы и пути их устранения.

Таким образом, говорить об аудите персонала, по мнению автора, некорректно. Все-таки аудит затрагивает всю систему управления персоналом [8, с. 92; 9, с. 156; 10, с. 63].

Миссия аудита системы управления персоналом заключается в развитии данной системы и эффективном использовании трудового потенциала организации.

Основные выводы и рекомендации. В результате проведенного анализа концептуальной сложности основных терминологических понятий — «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» — представлено авторское видение понятия «кадровая политика», определена ее сущность. Сформировано и представлено авторское понятие аудита системы управления персоналом.

Проведя критический анализ распространенных определений в отношении работников, отметим, что человеческие ресурсы являются обобщающим показателем человеческого потенциала в организации. В этой связи полагаем, что под объектом кадровой политики организации нужно понимать человеческие ресурсы, а не кадры. Кроме того, нелогично говорить об аудите персонала, если он затрагивает всю систему управления персоналом. Иначе неправильное представление сущности аудита может привести к существенным ошибкам при его проведении в организации.

Данные выводы и рекомендации предлагается использовать с целью устранения существующих в научной и учебной литературе терминологических разногласий и грамотного проведения на этой основе различных исследований и оценок в области управления персоналом организации.

Литература

1. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000. 1233 с.
2. Ожегов С.И. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс] // Словари. ru: сайт. URL: <http://www.slovarozhegova.ru/search.php> (дата обращения: 09.04.2016).
3. Энциклопедический словарь [Электронный ресурс] // Электронные словари: сайт. URL: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=10407> (дата обращения: 09.04.2016).
4. Бизнес-словарь [Электронный ресурс] // Словари. ru: сайт. URL: <http://www.vedu.ru/bigenodic/25118/>. (дата обращения: 04.09.2016).
5. Персонал: Юридический словарь [Электронный ресурс] // Slovari.ru: сайт. URL: <http://www.vseslova.ru/index.php?dictionary=law&word=personal> (дата обращения: 20.03.2016).
6. Федорова Э.А. О персонале. [Электронный ресурс] // Энциклопедии и словари: сайт. URL: <http://enc-dic.com/efremova/Personal-70862.html> (дата обращения: 20.03.2016).
7. Словарь понятий [Электронный ресурс] // Slovari.ru: URL. <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=20742>. (дата обращения: 20.03.2016).
8. Харитонова П.В. Анализ концептуальной сложности понятия и сущности предпринимательской культуры // Современные тенденции в экономике и управлении. 2011. № 10. С. 90-95.
9. Вахрушева М.Ю., Фаста А.Ш. Роль невербальных коммуникаций в управлении персоналом организации // Ценности и интересы современного общества: материалы междунар. научно-практ. конф. 2013. С. 155-158.
10. Патрусова А.М., Сыgotина М.В., Планкова Ю.В., Мооi Е. Применение методов информационного менеджмента для оценки эффективности инвестиционных IT-проектов // Системы. Методы. Технологии. 2014. № 4 (24). С. 62-67.