

К уточнению понятия «управление персоналом»

Сергиевич Т. В.

Белорусский национальный технический университет

В большинстве из существующих определений понятия «управление персоналом» его эффективность определяется степенью реализации задач организации, персонал рассматривается не как ценный ресурс, а как издержки. Однако такие подходы противоречат концепции управления человеческими ресурсами, центральное место в которой занимает человек, работник и эффективность управления определяется как достижение задач организации при максимальном удовлетворении потребностей ее сотрудников.

Актуальное определение категории «управление персоналом» дает Е.В. Маслов, а именно: «управление персоналом – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мер на процесс формирования и перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работников в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых в нем работников» [1]. Этот подход отражает как цель, объект, субъект управления персоналом, так и меры и результаты управления, заключающиеся не только в экономической, но и в социальной эффективности.

Выработка оптимального подхода к определению понятия «управление персоналом», отвечающего реалиям современного этапа развития экономических отношений, и отражение такого подхода на практике управления позволит использовать человеческий ресурс как долгосрочное конкурентное преимущество предприятий белорусской промышленности.

Литература:

1. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий. Учебнопрактическое пособие. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. — 344 с.