

УДК – 346
ББК – 67.405

МОРОЗОВ Павел Евгеньевич,
доктор юридических наук,
профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Московский государственный юридический университет
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

ТРУДОВОЕ ПРАВО И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОБЛЕМЫ ПРЕПОДАВАНИЯ

Аннотация. В статье отражены вопросы соотношения учебных дисциплин, касающихся трудового права и управления персоналом, в связи с разработкой и реализацией программ по направлению подготовки «Юриспруденция» на уровне бакалавриата, магистратуры и повышения квалификации.

Ключевые слова: юриспруденция, трудовое право, управление персоналом, профессиональный стандарт.

MOROZOV Pavel Evgenyevich,
doctor of jurisprudence, professor of department
of the labor law and rights of social security
federal state budgetary educational institution of the higher education
«The Moscow state legal university of O. E. Kutafin (MGYuA)»

LABOR LAW AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: TEACHING PROBLEMS

Summary. Questions of a ratio of the subject matters concerning the labor law and human resource management in connection with development and implementation of programs for the direction of preparation «Law» at the level of a bachelor degree, magistracies and professional development are reflected in article.

Keywords: law, labor law, human resource management, professional standard.

В последнее время в ряде ведущих университетов страны по направлению подготовки «Юриспруденция» на уровне бакалавриата, магистратуры и повышения квалификации стали реализовываться программы, связанные с вопросами управления персоналом.

Это, несомненно, позитивная тенденция.

Однако, по нашему мнению, возникли и определенные проблемы, которые состоят в том, что программы по управлению персоналом по направлению подготовки «Юриспруденция», во-первых, не учитывают или учитывают не в полном объеме легальное определение управления персоналом, а также требования профессио-

нального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России № 691н от 6 октября 2015 г.; во-вторых, названия ряда программ не соответствуют требованиям Приказа Минэкономки России от 01.10.1997 № 118 «Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций)» и профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России № 691н от 6 октября 2015 г.; в-третьих, собственно управление персоналом во многом подменяется трудовым правом; в-четвертых, в магистерские программы включаются не только правовые, но и экономические, со-

циологические, психологические дисциплины; в-пятых, ряд дисциплин магистерских программ не учитывает практику правоприменения.

Естественно, эти проблемы находят отражение и в процессе преподавания. Полагаем, что при правильном определении содержания учебных программ по управлению персоналом можно способствовать разрешению проблем преподавания по данной тематике.

Проанализируем каждую группу проблем более подробно.

1. Программы не учитывают или учитывают не в полном объеме легальное определение управления персоналом, а также требования профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России № 691н от 6 октября 2015 г.

По нашему мнению, ввиду того, что программы посвящены вопросам управления персоналом, целесообразно рассматривать вопросы трудового права в аспекте теорий управления персоналом. Подобный подход позволит разрешить проблему отсутствия единого основания для формирования содержания программ, когда каждый ученый или группа ученых исходит из субъективного понимания управления персоналом. Большое значение это будет иметь для специалитета и магистерских программ.

Непризнание доминирующего значения концепций управления персоналом приводит к тому, что преподавание трудового права осуществляется так же, как это было ранее в рамках специалитета по трудовому праву.

В Приказе Минэкономки России от 01.10.1997 № 118 «Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций)» содержится положение, в соответствии с которым в функциональном отношении под управлением персоналом подразумеваются следующие важнейшие элементы:

- определение общей стратегии;
- планирование потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава;
- привлечение, отбор и оценка персонала;

повышение квалификации персонала и его переподготовка;

система продвижения по службе (управление карьерой);

высвобождение персонала;

построение и организация работ, в том числе определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда;

политика заработной платы и социальных услуг;

управление затратами на персонал.

В свою очередь, профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом определяет следующие обобщенные трудовые функции: документационное обеспечение работы с персоналом, деятельность по обеспечению персоналом, деятельность по оценке и аттестации персонала, деятельность по развитию персонала, деятельность по организации труда и оплаты персонала, деятельность по организации корпоративной социальной политики, операционное управление персоналом и подразделением организации, стратегическое управление персоналом организации.

2. Название ряда программ не соответствует требованиям Приказа Минэкономки России от 01.10.1997 № 118 «Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций)» и профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России № 691н от 6 октября 2015 г.

В некоторых программах по правовому регулированию управления персоналом используется термин «правовое обеспечение», что, на наш взгляд, не вполне верно и корректно, так как эти понятия соотносятся как целое и его часть, иными словами, нельзя управление персоналом приравнять к обеспечению персоналом.

Действительно, если обратиться к Приказу Минтруда России № 691н от 6 октября 2015 г., то в нем обнаружится дефиниция «деятельность по обеспечению персоналом». Причем эта деятельность рассматривается как лишь одна из обобщенных

трудовых функций, то есть лишь как часть (элемент) целого.

В профстандарте отмечается, что деятельность по обеспечению персоналом состоит в подборе и отборе персонала, а также в администрировании процессов и документооборота обеспечения персоналом.

В свою очередь, в Приказе Минэкономки России от 01.10.1997 № 118 «Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий употребляется понятие «привлечение, отбор персонала», что рассматривается как один из элементов управления персоналом.

Следовательно, обеспечение персоналом – это не то же самое, что управление персоналом.

3. Управление персоналом во многом подменяется трудовым правом.

Так, иногда в названии программы трудовые отношения отделяются от отношений в сфере управления персоналом, а из содержания следует, что речь идет, собственно, о трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях и ничего не сказано об управлении персоналом.

4. В программы включаются не только правовые, но и экономические, социологические, психологические дисциплины.

Представляется, что в данном случае налицо противоречие между названием программы и ее содержанием, ведь если речь идет о правовой программе, то как можно в нее включать дисциплины других отраслей науки, например экономики, социологии и психологии.

5. Ряд дисциплин программ не учитывает практику локального правоприменения. Это, например, относится к вопросу о соотношении управления персоналом и управления человеческими ресурсами. Очевидно, что следует учитывать неоднозначность соотношения понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом».

Можно привести некоторые примеры из практики правоприменения, поскольку

одно из основных требований к магистерским программам состоит в том, чтобы они были практико-ориентированными.

Например, в локальном нормативном акте об управлении персоналом ПАО «ТАТНЕФТЬ» (<http://www.tatneft.ru/korporativnoe-upravlenie/upravlenie-personalom/?lang=ru>) отмечается: «Политика управления персоналом Компании представляет собой совокупность принципов и подходов, применяемых в процессе управления человеческими ресурсами». В локальном нормативном акте «Политика управления человеческими ресурсами «Газпром», его дочерних обществ и организаций» (http://www.gazprom.ru/f/posts/70/788857/hr_politics.pdf) указывается, что «Политика управления человеческими ресурсами «Газпром», его дочерних обществ и организаций (далее – Политика управления человеческими ресурсами) направлена на создание эффективного механизма управления персоналом на основе социального партнерства в рамках задач обеспечения основной деятельности «Газпром», его дочерних обществ и организаций, входящих в систему «Газпром»».

В локальном нормативном акте «Политика управления человеческими ресурсами «ММП имени В.В. Чернышева»» (http://www.avia500.ru/staff_39) указывается, что «политика управления человеческими ресурсами – это система принципов и концептуальных подходов к управлению персоналом, обеспечивающих успешную работу Предприятия и сочетание интересов работников Общества, акционеров, потребителей и государства».

Таким образом, с учетом практики локального нормотворчества следует более обоснованно использовать категории «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» и всесторонне соотносить их с трудовым правом и регулируемыми им общественными отношениями.

