

*студент, Институт сферы обслуживания и  
предпринимательства (филиал) ДГТУ в г.Шахты*

*Научный руководитель: Орлова Е.П., к.э.н., доцент кафедры*

*«Управление и предпринимательство»*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)*

*ДГТУ в г.Шахты*

*Россия, г.Шахты Ростовской области*

## **СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация: В данной статье рассматривается роль системы управления персоналом в стратегическом развитии компании. Также сформирована стратегия эффективного управления персоналом для достижения целей и задач организации, подчеркивается ее влияние на производительность и вовлеченность сотрудников в работу. Высокий интерес к данной теме связан с тем, что персонал компании является стратегическим ресурсом любого предприятия вне зависимости от его организационно-правовой формы. Таким образом, улучшение качества системы управления персоналом становится одной из основных задач современной компании.*

*Ключевые слова: управление персоналом, стратегическое управление, стратегия развития, система управления, человеческие ресурсы.*

*Kulikova V.A.*

*student, Institute of the Service Sector and Entrepreneurship (branch)*

*DSTU in Shakhty*

*Ekaterina Orlova, Associate Professor of Department «Management and  
Entrepreneurship», Institute of the Service Sector and Entrepreneurship*

*(branch)*

*DSTU in Shakhty*

*Shakhty, Rostov Region.*

## **PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AS A FACTOR STRATEGIC DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION**

*Abstract: This article examines the role of the personnel management system in the strategic development of the company. A strategy for effective personnel management has also been formed to achieve the goals and objectives of the organization, its impact on productivity and employee engagement is emphasized. The high interest in this topic is due to the fact that currently the company's staff is a strategic resource of any enterprise, regardless of its organizational and legal form. Thus, improving the quality of the personnel management system becomes one of the main tasks of a modern company.*

*Keywords: personnel management, strategic management, development strategy, management system, human resources.*

В последние годы в нашей стране увеличился интерес к проблемам формирования качественного кадрового состава компании, к повышению эффективности управления персоналом, поиску резервов повышения мотивации и лояльности сотрудников. В современных компаниях персонал играет ключевую роль в достижении успеха. Персонал современной организации представляет собой динамичную систему, состоящую из различных звеньев и подразделений, которая требует правильного и эффективного управления.

Под управлением персоналом понимается деятельность руководящего состава по разработке концепции кадровой политики, а также созданию отношений на основе доверия между работниками и руководством предприятия [1].

Руководство организации и специалисты HR-отдела проводят комплексную оценку кадрового потенциала, выявляя потребности компании в новых сотрудниках. На основе этой информации они разрабатывают стратегию управления персоналом, которая включает планирование кадровой работы. В результате, когда возникает

необходимость в новых кадрах, HR-отдел проводит тщательный отбор кандидатов, проверяя соответствие их квалификаций требованиям организации.

Согласно современной теории и практике, глобальная цель управления персоналом состоит в формировании, эффективном использовании и развитии интеллектуальных ресурсов организации, а также в развитии ее человеческого капитала (профессиональное и социальное развитие сотрудников), что способствует повышению общей эффективности и конкурентоспособности организации [2].

Система управления персоналом включает в себя формирование целей, определение функций и организационной структуры, а также установление вертикальных и горизонтальных взаимосвязей между различными уровнями управления. Важную роль в этом процессе играют как руководители, так и специалисты, которые участвуют в обосновании, разработке, принятии и реализации управленческих решений. В структуре системы выделяется подсистема линейного руководства, а также несколько функциональных подсистем, каждая из которых сосредоточена на выполнении специфических задач и функций.

Система стратегического управления в организации представляет собой механизм, направленный на достижение поставленных целей. Она охватывает как формальные, так и неформальные аспекты иерархической социальной структуры. Эта система включает иерархически организованные управленческие органы и формирует сеть целей и стратегий, которая функционирует во всей организации.

Система управления стратегией предприятия в настоящее время получила широкое развитие и включает в себя следующие ключевые аспекты:

- создание специализированных центров, которые осуществляют руководство по достижению поставленных целей;

– выделение необходимых ресурсов для решения задач, способствующих развитию предприятия, независимо от текущей структуры менеджмента производственно-хозяйственной деятельности;

– стимулирование и оценка работы на основе уровня достижения поставленных целей как подразделениями, так и отдельными сотрудниками, ответственными за управление этими отделами [3].

Уровни стратегического управления персоналом представлены на рисунке 1.1.



Рисунок 1.1 – Уровни стратегического управления персоналом

Стратегический уровень включает в себя формулирование политики компании и общее целеполагание. На управленческом уровне задействован процесс формирования и распределения ресурсов для достижения стратегического плана компании. Операционный уровень управления персоналом связан с непосредственным повседневным руководством работников в процессе достижения основных (стратегических) целей компании.

Система стратегического управления включает в себя ряд задач, которые помогают организации достигать своих целей и адаптироваться к изменениям в окружающей среде, данные задачи представлены на рисунке 1.2. Грамотная постановка таких задач является основой для достижения устойчивого роста и успеха предприятия в долгосрочной перспективе.

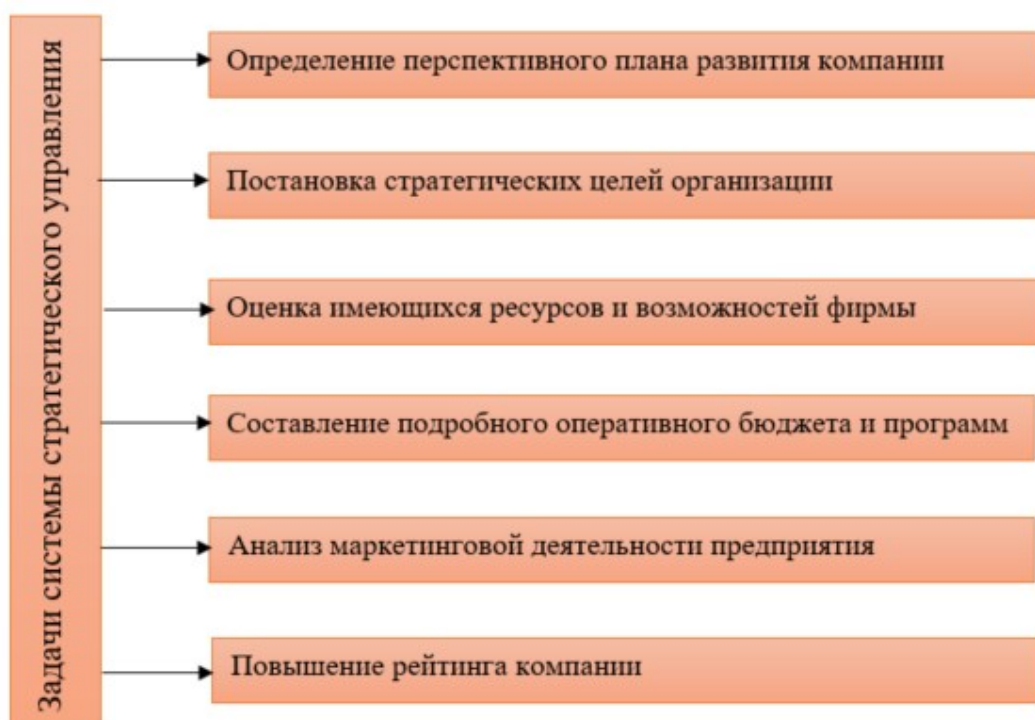


Рисунок 1.2 – Задачи системы стратегического управления

Эффективность работы любой организации зависит от скоординированности действий всех её подразделений и сотрудников, что подразумевает их совместное движение в одном направлении. Только при таком подходе организация сможет успешно взаимодействовать с внешней средой, что является ключевым условием для её выживания. Это, в свою очередь, создает важный для любой компании эффект синергии.

В зависимости от стратегического управления человеческими ресурсами, форма, содержание и масштаб применения концепции управления персоналом могут значительно различаться в разных компаниях. Это обусловлено уникальными целями, культурой, структурой и внешней средой каждой организации. Таким образом, подходы к управлению персоналом должны адаптироваться к специфическим условиям и потребностям, чтобы эффективно поддерживать стратегические цели и обеспечивать устойчивое развитие организации.

### **Использованные источники:**

1. Щепеткина, И. В. Кадровый менеджмент : учебное пособие / И. В. Щепеткина. – Екатеринбург : УГЛТУ, 2023. — 160 с. — ISBN 978-5-94984-879-1. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/418775> (дата обращения: 15.10.2024).

2. Сафонова, Л. А. HR-менеджмент : учебное пособие : [16+] / Л. А. Сафонова, Г. Н. Смоленик. – Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2021. – 115 с. : табл., схем. – Текст : электронный // Библиогр.: с. 109-110. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694781> (дата обращения: 15.10.2024).

3. Кострова, Ю. Б. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Ю. Б. Кострова, И. В. Саттарова, О. Ю. Шибаршина. – Москва : МУИВ, 2023. — 250 с. — ISBN 978-5-9580-0636-6. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/433751> (дата обращения: 16.10.2024).