

УДК 339.137.22

*Алферова С.А.,
Студент магистратуры кафедры
«Управление и предпринимательство»,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ в г. Шахты
Научный руководитель - к.э.н., профессор, Горностаева Ж.В.
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ в г. Шахты*

**ОСОБЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА
ПРЕДПРИЯТИИ**

Аннотация: В работе исследуются некоторые особенности формирования эффективной системы управления персоналом на предприятии. Автор подчеркивает важность учета принципов формирования эффективной системы управления персоналом на различных предприятиях. Также, в рамках исследования, автор делает акцент на применении принципов формирования системы управления персоналом на предприятиях банковской сферы.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система управления персоналом.

*Alferova S.A.,
The student of the master's degree of the department
"Management and Entrepreneurship",
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty
Scientific adviser - Candidate of Economic Sciences, Professor,
Gornostaeva Zh.V.
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty*

PECULIARITIES AND PRINCIPLES OF FORMING THE EFFECTIVE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISE

Annotation: In work some features of formation of an effective system of personnel management at the enterprise are investigated. The author emphasizes the importance of taking into account the principles of the formation of an effective system of personnel management at various enterprises. Also, within the framework of the research, the author focuses on the application of the principles of the formation of the personnel management system at the enterprises of the banking sector.

Keywords: personnel, personnel management, personnel management system.

Система управления персоналом, ядром которой является функциональная подсистема, включает в себя еще четыре подсистемы: информационную, социально-психологическую, финансовую и правовую. Основная задача, которая решается с помощью этой системы – эффективное управление кадровыми ресурсами организации [1].

Функциональное ядро системы управления осуществляет решение следующих задач:

- поиск, отбор, подготовка и комплектование кадров;
- оптимальная расстановка персонала внутри организации;
- эффективное использование кадров;
- управление социально-психологическими факторами.

Второстепенная функция, которую выполняет система управления персоналом, это создание благоприятных условий для трудовой деятельности.



Рисунок 1 – Система управления персоналом на предприятии [3]

В информационной подсистеме аккумулируются, систематизируются и анализируются все сведения, необходимые для принятия грамотных управленческих решений. Финансовая подсистема призвана обеспечить необходимые средства на решение довольно затратных задач по поиску, эффективному использованию, развитию и обучению персонала компании.

Социально-психологическая подсистема обеспечивает социально-психологическую поддержку процесса управления: повышение мотивации, адаптацию в коллективе, создание благоприятной творческой атмосферы, разрешение конфликтов. Правовая подсистема содержит все необходимые законы и нормативные акты, регламентирующие трудовую деятельность, обеспечивая соответствие принимающихся управленческих решений нормам и требованиям законодательства.

Современные системы управления персоналом представляют собой автоматизированные модули комплексных корпоративных информационных систем, нередко объединенные с расчетом заработной платы. В

автоматизированных системах управления, как правило, уже имеется обновляемая правовая база данных с возможностью внесения новых локальных регламентирующих документов.

Принципы системы управления персоналом, на которых она базируется, можно разделить на два блока: традиционные и те, которые начали использоваться в последние 10-15 лет, после перехода к рыночной экономике. К первым относятся принципы:

- научности;
- технологичности;
- демократического централизма (подчинения меньшинства большинству);
- плановости и системности;
- целенаправленного поиска, отбора и расстановки персонала;
- единства управляющих распоряжений;
- ответственности руководителей всех уровней;
- линейного, функционального и целевого менеджмента;
- контроля над тем, насколько правильно и своевременно выполняются распоряжения [2].

Ко второй группе относятся принципы управления, лежащие в основе передового зарубежного опыта:

- главенствующей роли персонала, от которого зависит эффективность и конкурентоспособность предприятия;
- стратегического подхода к управлению кадрами;
- экономической целесообразности инвестиций в формирование и развитие кадровых ресурсов компании;
- социального партнерства и демократизации управления;
- достойной оплаты и повышения качества труда;
- профессионального управления персоналом.

Система управления персоналом организации, учитывающая специфику ее деятельности, представляет собой совокупность методов и технологий работы с персоналом, базирующихся на определенных принципах. Любая система управления состоит из трех технологических блоков: технологии по поиску, отбору и формированию кадрового состава; технологии по развитию и обучению персонала; технологии по оптимальному использованию способностей и ресурсов действующего кадрового состава [4].

От того, насколько эффективно работает система управления персоналом, во многом зависит и успешная экономическая деятельность предприятия. А условием для слаженной и согласованной работы этой системы является использование системного анализа, а также других методов, позволяющих максимально адаптировать ее к нуждам и потребностям предприятия.

Список источников:

1. Болотова В.Д., Сорокина Ю.В. Разработка стимулирующей модели предприятия. Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности: сборник статей международной научно-практической конференции. 2016. С. 20-24.
2. Горностаева Ж.В., Ершова С.И., Жидков В.Е., Баклакова В.В. К вопросу о современных подходах к обучению персонала организации с целью повышения уровня конкурентоспособности Kant. 2017. № 2 (23). С. 128-132.
3. Формирование системы управления персоналом в организации // Директор по персоналу. URL: <https://www.hr-director.ru/article/63436-red-qqq-15-m4-sistema-upravleniya-personalom>
4. Фурсов В.А., Лазарева Н.В. Формирование персонал-маркетинговых технологий предприятия сферы сервиса. Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем: сборник научных работ II Международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет». 2016. С. 95-101.