

*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*

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Аннотация: В работе исследуются сущностные характеристики системы управления персоналом и способы повышения эффективности сформированной на предприятии системы. 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*

### **STUDY OF THE PRINCIPLES OF FORMING AN EFFECTIVE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT**

*Annotation: The paper studies the essential characteristics of the personnel management system and ways to improve the efficiency of the system formed at the*

*enterprise. 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].

Каждая система управления персоналом 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].

Так, метод сравнения используется для того, чтобы проанализировать и сравнить систему управления, действующую на предприятии, с системой управления другого, более успешного предприятия, занимающегося той же производственной деятельностью.

Для создания оптимальной модели системы управления кадрами также используется метод последовательной подстановки, при котором последовательно изменяется значение каждого фактора, влияющего на функциональность этой системы.

Метод декомпозиции позволяет представить сложные явления в виде последовательности простых, что позволяет глубже проникнуть в суть явления и изучить его полнее. Динамический метод используется для того, чтобы исключить случайные и ошибочные факторы, не влияющие в целом на работу системы. Метод структуризации целей и метод параметрии позволяют получить количественную оценку целей и стратегий, существующих на предприятии и сравнить ее с теми целями и стратегиями,

которые формирует система управления персоналом. Метод экспертного анализа заключается в привлечении сторонних экспертов и руководства организации для совершенствования системы управления персоналом. Метод морфологического анализа используется для изучения комбинированных вариаций организационных решений с целью подбора их оптимального соответствия задачам управления кадрами. Для совершенствования системы управления применяется и метод творческих совещаний, на которых проводится ее коллективное обсуждение.

Система управления персоналом организации использует технологии и методы, позволяющие гибко применять различные механизмы управления кадрами, комбинируя их, чтобы достичь максимальной эффективности. К традиционным методам, известным в России еще со времен социализма, относятся:

- административные, или организационно-распорядительные;
- экономические;
- социально-психологические.

Административные методы оказывают прямое воздействие на персонал, апеллируя к таким качествам личности, как дисциплинированность, ответственность, подчинение вышестоящему. Эти методы можно подразделить на организационные (законодательство, нормирование, регламентирование) и распорядительные (распоряжение, решение, приказ, инструктаж). В документах, регламентирующих организационные методы, обычно не указываются ни даты, ни конкретные исполнители, в отличие от тех, которые регламентируют распорядительные методы. К экономическим методам, которые использует система управления персоналом, относится система заработной платы и премирования, максимально зависящая от результатов трудовой деятельности каждого работника.

К социально-психологическим методам относится: система моральных поощрений; убеждение и внушение; личный пример руководителя; социальное обеспечение работников; поддержание творческой доброжелательной атмосферы в коллективе. Традиционная система методов управления персоналом может быть дополнена или заменена и современными методами, учитывающими степень свободы личности: принуждения, побуждения; убеждения [2].

Методы побуждения используют регламентирующие законодательные и нормативные акты. Методы побуждения мотивируют персонал на творческий труд, повышение конкурентоспособности и производительности, экономию ресурсов.

Методы убеждения основываются на индивидуальном подходе к каждому работнику с учетом его психотипа, личных предпочтений, потребностей, нужд. Эффективно действующая система управления персоналом должна использовать комплекс перечисленных методов управления с учетом специфики стиля руководства и производственной деятельности компании. Как пример системы управления персоналом, адаптированной к реальному бизнесу предприятия, можно рассмотреть деятельность крупной российской финансовой компании. Ее стратегическими целями является создание рентабельного финансового супермаркета, достижение и удержание лидирующего положения на российском финансовом рынке с привлечением зарубежных инвестиций, направляемых в отечественную экономику [3]. В этом случае наиболее востребованными в системе управления персоналом станут такие компетенции, как умение мыслить перспективно, высокая коммуникативная компетентность, ориентация на потребности и нужды клиента, нацеленность на конечный результат. Еще один пример системы управления персоналом, который касается деятельности крупной нефтедобывающей компании,

стратегическими целями которой является наращивание объемов добычи нефти с одновременным повышением рентабельности этой добычи.

От руководителя любого уровня в этом случае требуется:

- активное продвижение и внедрение стратегических инициатив;
- обеспечить стабильную и бесперебойную работу техники и персонала на всех участках;
- быть инициативным и активным участником команды управленцев [4].

Поэтому система управления персоналом должна быть ориентирована на такие приоритетные компетенции, как лидерские качества, инновационность и умение работать в команде, экономическое мышление, умение управлять исполнением. На предприятиях банковской сферы справедливо применение всех перечисленных методов формирования системы управления персоналом, однако, эффективность такой системы будет достигаться только правильным выбором модели к конкретному предприятию.

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.