

УДК 005.96

Теоретические основы формирования и развития системы управления персоналом организации

Шардан Саида Кемаловна

Доктор экономических наук,
доцент кафедры «Финансы и кредит»,
Северо-Кавказская государственная академия,
109386, Российская Федерация, Черкесск, ул. Ставропольская, 36;
e-mail: shardansaida@mail.ru

Мидаева Хава Усамхаджиева

Преподаватель,
Грозненский государственный нефтяной технический университет,
364024, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 100;
e-mail: Qwertya9286@gmail.com

Джабраилов Дени Хамзатович

Ассистент,
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,
364093, Российская Федерация, Грозный, ул. Асланбека Шерипова, 32;
e-mail: Denito_95@mail.ru

Аннотация

Проблемы управления персоналом работников организаций любых форм собственности всегда были и остаются по сей день актуальными, независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране или мировом сообществе, в целом. Для характеристики современных мировых тенденций рассматривается увеличение в обществе роли образования. Образование, в первую очередь, определяет по многим параметрам уровень жизни и качество, социальный прогресс общества. Также образование существенно влияет на экономический рост страны и повышение конкурентоспособности. Одной из важнейших государственных задач является улучшение качества образования и эффективности работы образовательных организаций. Набор целей кадровой подготовки в современных условиях направлен на развитие в области управления персоналом, а также на повышение эффективности антикризисного управления. Управление данным процессом является одним из условий повышения профессионализма и компетентности персонала как одного из важнейших условий. Рассмотрение данной проблемы актуально в силу усиления роли организации в реализации функций государства и участия в общественном разделении труда, что напрямую связано с повышением активности и карьерным ростом кадров организации.

Для цитирования в научных исследованиях

Шардан С.К., Мидаева Х.У., Джабраилов Д.Х. Теоретические основы формирования и развития системы управления персоналом организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 3А. С. 531-538.

Ключевые слова

Эффективность, управление, персонал, технология, стратегия, кадры.

Введение

Система управления персоналом выступает как сфера определения приоритета и основных направлений в работе с кадрами – стратегия воспроизводства и рационального использования профессионального потенциала организации. Управление персоналом есть сложная, комплексная социальная технология работы с персоналом, нацеленная на рациональное использование способностей и профессиональных возможностей человека в системе организации. Основная цель системы управления персоналом в организации состоит в обеспечении позитивного результата в функционировании и развитии организации [Кудряшов, 2018].



Рисунок 1 - основополагающие определения понятия «система управления персоналом»

Основное назначение системы управления персоналом в организации состоит в привлечении, закреплении и адекватном использовании высококвалифицированных специалистов, в создании условий для реализации ими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования организации [Офицерова, 2017].

Современные топ-менеджеры отлично понимают, что люди – самый ценный ресурс. И от того, насколько сотрудники квалифицированы, ответственны, мотивированы и вовлечены, здоровы и довольны жизнью в целом, зависит успех организации. Чтобы достичь этих целей

передовые организации реализуют многочисленные корпоративные программы. Очевидно, что прямо сейчас в России происходит интенсивное формирование нового взгляда на управление персоналом, построение новой «базы», фундамента, на котором будет строиться система управления персоналом в ближайшие годы.

Основная часть

Существует множество подходов к исследованию кадрового обеспечения в организации (рис. 2).



Рисунок 2 - Подходы к исследованию кадрового обеспечения в организации

Кадровый менеджмент как таковой следует рассматривать в трех аспектах (рисунок 3).

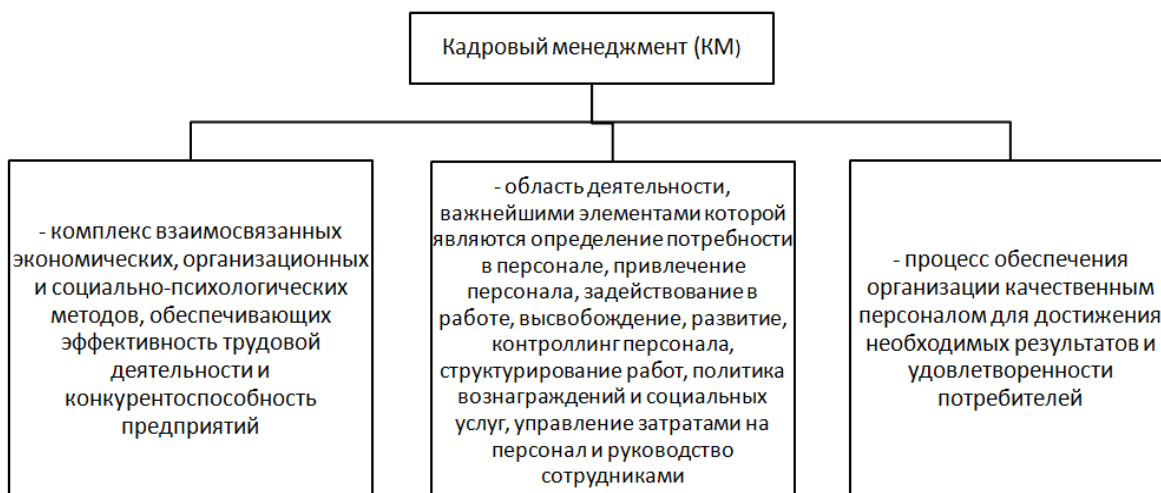


Рисунок 3 - Состав кадрового менеджмента в организации

Набор управленческих действий при управлении персоналом включает следующие направления (рис. 4):

- отбор специалистов и ротация персонала;
- постоянное развитие (повышение квалификации, обучение);
- аттестацию;
- планирование карьерного роста;
- материальную и нематериальную мотивацию кадров;
- социальную защиту работников и пр.

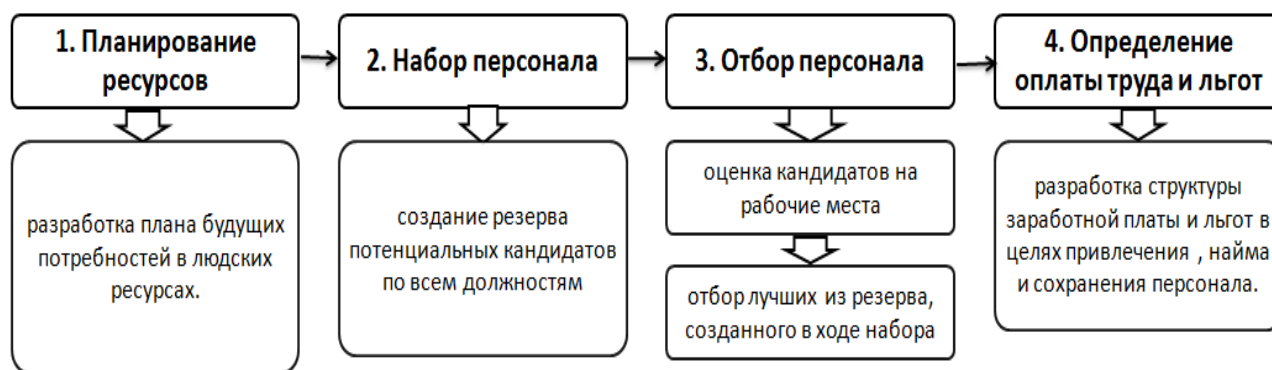


Рисунок 4 - Этапы управления персоналом

Правильно выбранная система управления персоналом обеспечивает:

- своевременное укомплектование кадрами, что обеспечивает бесперебойное функционирование основополагающих процессов организации;
- стабилизацию коллектива благодаря учету интересов персонала;
- использование рабочей силы по квалификации и в соответствии со специальной подготовкой [Зеер, 2020].

Показатели для оценки организационной эффективности организации по управлению персоналом включают: уровень трудовой дисциплины, надежность персонала, удовлетворенность сотрудников, количество конфликтов, жалоб и несчастных случаев.

Система управления персоналом организации определяет практические задачи по формированию и совершенствованию ее кадрового потенциала. В числе важнейших – формирование и совершенствование системы отбора наиболее квалифицированных, опытных и перспективных специалистов, на основе комплексной и объективной оценки профессиональных и личностных качеств.

Если совершенствовать разные направления системы управления персоналом, то возможно:

- спрогнозировать развитие организации в будущем;
- определить потенциальные возможности организации;
- обнаружить неиспользованные резервы;
- определить фактический уровень использования кадрового потенциала.

В связи с этим, при исследовании системы управления персоналом в организации необходимо придерживаться системного подхода (рис. 5).



Рисунок 1 - Цели исследования системы управления персоналом в организации

Качественный состав кадров является основным условием, от которого зависит качество всех процессов. Эффективность кадровой работы в организации напрямую зависит от кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом организации. Это обеспечивается посредством [Зиновьева, 2021]:

- реализации системного подхода к системе управления персоналом и реализуемой кадровой политике, соблюдения правовых основ деятельности организации;
- внедрения современных кадровых технологий в кадровую работу (конкурс, ротация, формирование кадрового резерва);
- оценки реализации кадровой политики в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед организацией.

Многие современные авторы выделяют следующие виды кадровой политики в зависимости от целей организации в области управления человеческими ресурсами (рис. 6).

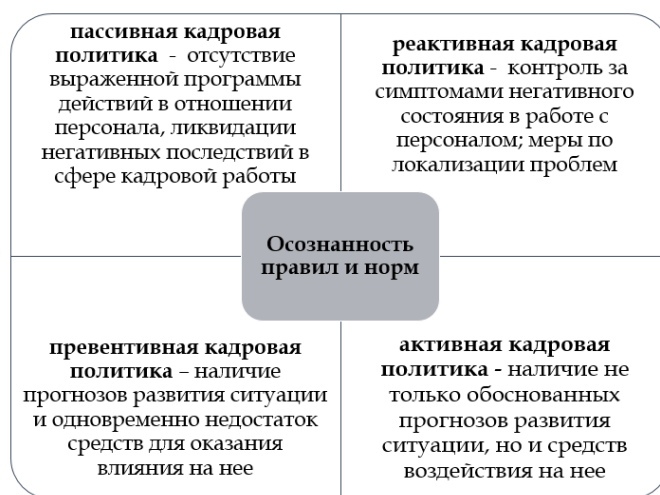


Рисунок 6 - Виды кадровой политики в организации

Двадцать первый век требует от организаций изменения в их функционировании, поскольку управление в современное прогрессивное время сталкивается с многочисленными проблемами. Без правильного управления персоналом не может существовать ни одна организация. Без профессиональных, компетентных педагогических кадров она не сможет достичь своих целей. Профессиональные характеристики и личностные качества персонала – залог успеха

организации, в целом. Повышение эффективности кадровых процессов и результативности функционирования в организации требует систематизации и совершенствования работы кадрового направления. В первую очередь, это касается профессионального развития и адаптации кадров в организации. Профессионализм рассматривается в русле овладения сотрудником определенными навыками и компетенциями.

Можно выделить следующие признаки профессионализма:

- готовность к профессиональной деятельности, приобретенная в процессе учебно-производственной адаптации;
- способность применять теоретические знания на практике, умение адаптировать их к конкретным условиям;
- аналитические навыки;
- психологическая и эмоциональная устойчивость;
- востребованность на рынке труда и т.д.

Совокупность профессионально значимых, социально востребованных и мотивационно-ценностных качеств педагога, в конечном итоге, определяют его как высококлассного профессионала, способного максимально реализовывать в практической деятельности, профессионально-личностные качества, самостоятельно разрешать возникающие проблемы в профессиональной деятельности, соответствовать современным требованиям и запросам рынка труда. Интеллектуальная гибкость также играет важную роль в профессиональной деятельности любого человека.

Вторым компонентом профессионализма сотрудника является его компетентность.

Формирование и подготовка профессионала начинается с выявления потенциальных способностей в области его деятельности и акцентирования тех направлений работы с ним, на которые необходимо направить интенсивное внимание для успешной реализации избранной стратегии. Таким образом, профессиональная компетентность предстает как совокупность знаний, умений, навыков, личностных характеристик персонала, позволяющих организации решать стоящие перед ней задачи не только в настоящее время, но и в будущем.

Заключение

Набор целей кадровой подготовки в современных условиях направлен на развитие в области управления персоналом, а также на повышение эффективности антикризисного управления. Управление данным процессом является одним из условий повышения профессионализма и компетентности персонала как одного из важнейших условий.

Рассмотрение данной проблемы актуально в силу усиления роли организации в реализации функций государства и участия в общественном разделении труда, что напрямую связано с повышением активности и карьерным ростом кадров организации.

Библиография

1. Блинов В.И., Сергеев И.С. Веер возможностей: профессиональное образование 2020-2035 // Образовательная политика. 2020. № 1 (81). С. 76-86.
2. Бурцева Т.А., Лысова Е.А. Особенности управления предприятиями сферы услуг // Вестник НГИЭИ. 2016. № 9 (64). С. 46-53.
3. Василькова В.В., Минина В.Н. Коммуникативные барьеры в практиках оказания гражданам государственных услуг // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 75-84.
4. Вентцель К.Н. Педагогика творческой личности. М.: Юрайт, 2022. 206 с.

5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Юрайт, 2020. 234 с.
6. Зиновьева И.С. Механизм управления человеческими ресурсами в инновационно-ориентированных организациях // ФЭС: Финансы. Экономика. 2021. Т. 18. № 1.
7. Кудряшов В.С. Система кадрового планирования организации // Стратегии бизнеса. 2018. № 7 (51). С. 11-17.
8. Офицера А.В. Система стимулирования и мотивации деятельности работников общеобразовательной организации как средство управления // Молодой ученый. 2017. № 23. С. 319-323.
9. Писарева С.А., Тряпицына А.П. Методологические аспекты перехода к новой организации образовательного процесса // Известия Саратовского университета. 2020. № 3 (35). Т. 9. С. 281-288.
10. Ревков И.В. Профессиональная адаптация как психолого-педагогический феномен // Психология и педагогика на современном этапе. 2015. № 6. С. 142-146.
11. Тебекин А.В. Стратегическое управление персоналом. М.: КноРус, 2020. 720 с.
12. Шацкий С.Т. Педагогика. Избранные сочинения в 2 т. Том 2. М.: Юрайт, 2022. 360 с.

Theoretical foundations of the formation and development of the organization's personnel management system

Saida K. Shardan

Doctor of Economics,
Associate Professor of the Department of Finance and Credit,
North Caucasus State Academy,
109386, 36, Stavropol'skaya str., Cherkessk, Russian Federation;
e-mail: shardansaida@mail.ru

Khava U. Midaeva

Lecturer,
Grozny State Oil Technical University,
364024, 100, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Qwertya9286@gmail.com

Deni Kh. Dzhabrailov

Assistant,
Chechen State University,
364049, 32, Sheripova str., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Denito_95@mail.ru

Abstract

The problems of personnel management of employees of organizations of any form of ownership have always been and remain relevant to this day, regardless of the socio-political system that operates in a particular country or the world community as a whole. To characterize modern global trends, the increasing role of education in society is considered. Education, first of all, determines the standard of living, quality, and social progress of society in many ways. Education also significantly influences the country's economic growth and increased competitiveness. One of the most important government tasks is to improve the quality of education and the efficiency of educational organizations. A set of goals for personnel training in modern conditions is aimed at

development in the field of personnel management, as well as at increasing the efficiency of crisis management. Managing this process is one of the conditions for increasing the professionalism and competence of personnel as one of the most important conditions. Consideration of this problem is relevant due to the strengthening role of the organization in the implementation of state functions and participation in the social division of labor, which is directly related to the increase in activity and career growth of the organization's personnel.

For citation

Shardan S.K., Midaeva Kh.U., Dzhabrailov D.Kh. (2024) Teoreticheskie osnovy formirovaniya i razvitiya sistemy upravleniya personalom organizatsii [Theoretical foundations of the formation and development of the organization's personnel management system]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (3A), pp. 531-538.

Keywords

Efficiency, management, personnel, technology, strategy, personnel.

References

1. Blinov V.I., Sergeev I.S. (2020) Veer vozmozhnostei: professional'noe obrazovanie 2020-2035 [Range of opportunities: professional education 2020-2035]. *Obrazovatel'naya politika* [Educational policy], 1 (81), pp. 76-86.
2. Burtseva T.A., Lysova E.A. (2016) Osobennosti upravleniya predpriyatiyami sfery uslug [Features of management of service sector enterprises]. *Vestnik NGIEI* [Bulletin NGIEI], 9 (64), pp. 46-53.
3. Kudryashov V.S. (2018) Sistema kadrovogo planirovaniya organizatsii [Personnel planning system for an organization]. *Strategii biznesa* [Business Strategies], 7 (51), pp. 11-17.
4. Ofitserova A.V. (2017) Sistema stimulirovaniya i motivatsii deyatel'nosti rabotnikov obshcheobrazovatel'noi organizatsii kak sredstvo upravleniya [System of stimulation and motivation of employees of educational organizations as a means of management]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 23, pp. 319-323.
5. Pisareva S.A., Tryapitsyna A.P. (2020) Metodologicheskie aspekty perekhoda k novoi organizatsii obrazovatel'nogo protsessa [Methodological aspects of the transition to a new organization of the educational process]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta* [News of Saratov University], 3 (35), 9, pp. 281-288.
6. Revkov I.V. (2015) Professional'naya adaptatsiya kak psikhologo-pedagogicheskii fenomen [Professional adaptation as a psychological and pedagogical phenomenon]. *Psikhologiya i pedagogika na sovremennom etape* [Psychology and pedagogy at the present stage], 6, pp. 142-146.
7. Shatskii S.T. (2022) *Pedagogika. Izbrannye sochineniya v 2 t. Tom 2* [Pedagogy. Selected works in 2 volumes. Volume 2]. Moscow: Yurait Publ.
8. Tebekin A.V. (2020) *Strategicheskoe upravlenie personalom* [Strategic personnel management]. Moscow: KnoRus Publ.
9. Vasil'kova V.V., Minina V.N. (2019) Kommunikativnye bar'ery v praktikakh okazaniya grazhdanam gosudarstvennykh uslug [Communication barriers in the practices of providing public services to citizens]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 1, pp. 75-84.
10. Venttsel' K.N. (2022) *Pedagogika tvorcheskoi lichnosti* [Pedagogy of creative personality]. Moscow: Yurait Publ.
11. Zeer E.F. (2020) *Psikhologiya professional'nogo razvitiya* [Psychology of professional development]. Moscow: Yurait Publ.
12. Zinov'eva I.S. (2021) Mekhanizm upravleniya chelovecheskimi resursami v innovatsionno-orientirovannykh organizatsiyakh [Mechanism of human resource management in innovation-oriented organizations]. *FES: Finansy. Ekonomika* [FES: Finance. Economy], 18, 1.