

**Д. С. Федорцова,
Н. В. Бегун**

*Научный руководитель
Л. К. Климович*

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время одним из важнейших ресурсов организации любой формы собственности является персонал. Успех и процветание организаций во многом определяется интеллектуальным потенциалом, качественным составом сотрудников, что, как правило, связано не только с их квалификацией, но и с подходом к работе и своим обязанностям. Без инициативы, предприимчивости, способности к инновациям невозможно успешное функционирование предприятий в условиях рынка. При этом система управления персоналом имеет не только свои закономерности, но и особенности в зависимости от размера бизнеса.

В последнее время все большее количество руководителей осознают важную роль персонала в хозяйствующих субъектах и приходят к выводу, что только целенаправленная и постоянная работа с персоналом может принести успех. Главной задачей руководства становится нахождение таких принципов и механизмов, которые позволят создавать эффективную систему управления персоналом. Создание производства всегда связано с людьми, работающими на предприятии. Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Поэтому, для того чтобы предприятие работало эффективно, необходимо правильно организовать труд работников, при этом постоянно контролируя их деятельность, используя различные методы управления персоналом.

Управление любой организацией предполагает взаимодействие различных систем, среди которых ведущей, активной, приводящей в действие другие является система управления персоналом. Сложные современные условия деятельности организаций требуют создания эффективной системы управления персоналом. При таком подходе особое внимание уделяется затратам, так как в условиях финансовой нестабильности происходит массовое сокращение персонала. Недостаточно высокий уровень профессиональной подготовки человеческих ресурсов организаций затрудняет их адаптацию к современным требованиям, что делает особо значимым и актуальным теоретическую разработку социально-экономических механизмов подготовки и воспроизводства высококвалифицированного персонала организаций, обладающих высоким уровнем образования и компетенций.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что успех деятельности предприятия в современных условиях в первую очередь зависит от качественного и профессионального состава его сотрудников, а также от умения управлять ими с учетом специфики хозяйственной деятельности и размеров организации. В малом бизнесе необходимо учитывать не только квалификацию персонала, но и создавать условия максимально эффективной его работы с целью экономии материальных, временных, информационных и других ресурсов, так как в источниках финансирования малый бизнес ограничен.

В настоящее время успех работы любого хозяйствующего субъекта обеспечивают его работники. Именно поэтому, современная концепция управления организацией предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности ту, которая связана с управлением кадровой составляющей – персоналом организации или трудовыми ресурсами.

По мнению Невской Л. В., «персонал предприятия представляет собой совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, которая направлена на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей» [1, с. 101]. В условиях цифровизации экономики необходимый профессионально-квалификационный состав работников каждой организации формируется с учетом действующих на рынке труда и производства законов спроса и предложения.

Базаров Т. Ю. определяет персонал (от лат. personalis – личный) как личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев предприятий. Данный термин впервые стал использоваться в англоязычной литературе. В нашей стране использовался термин «кадры». В настоящее время в литературе употребляются оба понятия [2, с. 6].

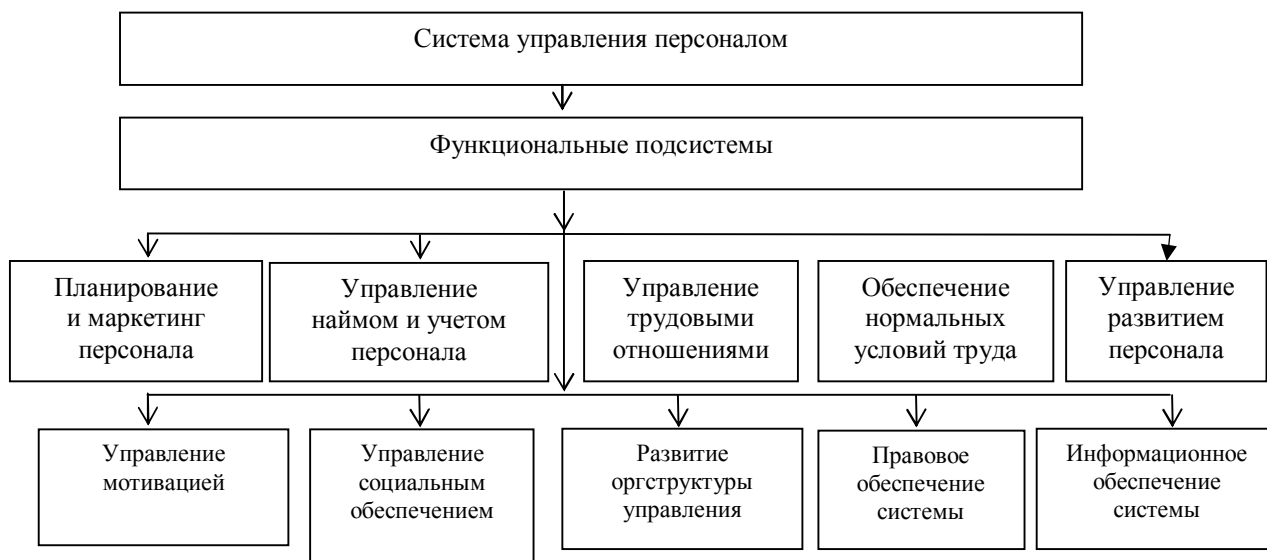
К основным признакам персонала следует отнести следующие: трудовые взаимоотношения с нанимателями, оформленные трудовым договором; наличие определенных качеств характеристик (профессия, специальность, квалификация). Основными характеристиками персонала организации являются численность, структура и трудовой потенциал.

Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, от степени их механизации, автоматизации, компьютеризации.

Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т. е. числом сотрудников, которые официально работают в организации.

Таким образом, система управления персоналом обладает сложной структурой, элементы которой изображены на рисунке [3, с. 119].

Структура системы управления персоналом



Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что система управления персоналом представляет собой совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом и включает процессы подбора и найма, адаптации, развития и обучения, мотивации, оценки, аттестации и др.

От того насколько эффективно осуществляются данные процессы, зависит эффективность системы управления персоналом и, следовательно, достижение организацией поставленных целей. Системный подход в системе управления персоналом направлен на изучение системы управления в целом и составляющих ее компонентов: целей, функций, организационной структуры, кадров, технических средств управления, информации, методов управления трудовыми ресурсами, технологии управления, управленческих решений.

Список использованной литературы

1. **Невская, Л. В.** Персонал или человеческие ресурсы? Организационные предпосылки формирования инновационных человеческих ресурсов / Л. В. Невская // Креативная экономика. – 2022. – № 4. – С. 101–106.
2. **Вершигора, Е. Е.** Кадровый менеджмент : учеб. пособие / Е. Е. Вершигора, А. В. Неверов. – Минск : Амалфея, 2020. – 496 с.
3. **Ильинская, Е. М.** Особенности построения системы управления персоналом в Республике Беларусь / Е. М. Ильинская, И. А. Киршина // Экономика и управление. – 2022. – № 4. – С. 40–43.