

УДК 331.103

*Голубченко Е.В.*

*Студент магистратуры*

*Чернышева Ю.С., к.т.н.*

*доцент кафедры «Управление и предпринимательство»*

*Донской государственной технической университет*

## **СУЩНОСТЬ И РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Аннотация: В статье рассмотрена роль системы управления персоналом для предприятия. Изучена сущность системного подхода к управлению персоналом. Сделаны выводы по взаимодействию элементов системы управления персоналом.*

*Ключевые слова: персонал, управление персоналом, предприятие, кадровая политика, формирование кадровой политики.*

*Golubchenko E.V.*

*Graduate student*

*Chernysheva Y.S., Ph.D.*

*Associate Professor of the Department of Management and Entrepreneurship*

*Don State Technical University*

## **ESSENCE AND ROLE OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE**

*Abstract: The article discusses the role of the personnel management system for an enterprise. The essence of a systematic approach to personnel management has been studied. Conclusions are made on the interaction of elements of the personnel management system.*

*Key words: personnel, personnel management, enterprise, personnel policy, formation of personnel policy.*

В условиях жесткой конкурентной борьбы вопросы управления человеческими ресурсами вышли на первое место для большинства российских компаний. В последнее время управление персоналом рассматривается не только как экономическая категория, ему отводится ведущая роль в деятельности современного предприятия. Система управления персоналом выступает в качестве эффективного механизма, направленного на повышение уровня рентабельности и обеспечения устойчивого конкурентного положения компании на рынке [1].

В условиях возрастающей роли человеческих ресурсов возникает потребность в формировании новых подходов к принятию управленческих решений, а также более эффективных технологий, средств и методов развития персонала организации.

Персонал предприятия представляет собой совокупность всех сотрудников организации и является стратегическим ресурсом компании, который обеспечивает устойчивое положение и развитие субъекта хозяйственной деятельности на рынке.

Анализ научной литературы показал, что специалисты используют различные подходы для раскрытия сущности процесса управления персоналом.

Системный подход к управлению человеческими ресурсами предусматривает интеграции всех функций, ориентированных на трудовые ресурсы в организационной системе предприятия.

Анализ экономической литературы позволил выделить основные элементы системного подхода к управлению персоналом в современной компании (рисунок 1).

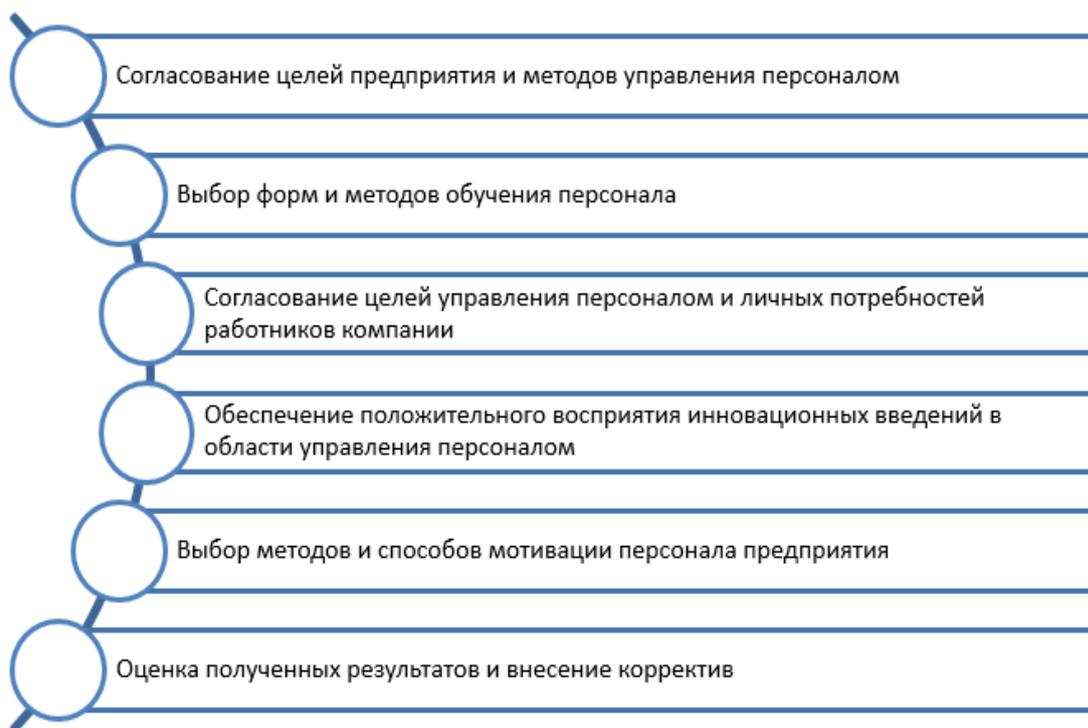


Рисунок 1 – Системный подход к управлению персоналом

Основная цель системы управления персоналом современной компании рассматривается как рациональное формирование, использование и развитие трудового и творческого потенциала для реализации организационных социально-экономических целей предприятия и удовлетворения личных потребностей сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод, что управление персоналом представляет собой систему организационно-экономических и социальных мероприятий, направленную на формирование условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования человеческих ресурсов на предприятии [2].

Кадровый менеджмент предусматривает определенную структуру системы управления персоналом, которая включает в себя следующие элементы, представленные на рисунке 2.

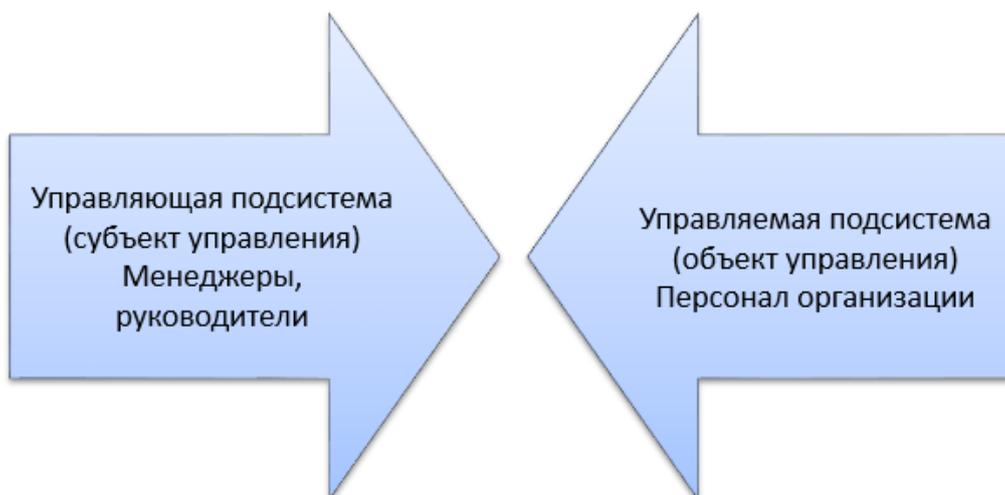


Рисунок 2 – Элементы системы управления персоналом

Следует отметить, что между управляемой и управляющей подсистемами осуществляется непрерывное взаимодействие. При этом ключевая роль отводится объекту управления, так как именно его структура, цели и задачи являются определяющими для субъекта управления и его последующего развития, что выражается в совершенствовании методов и форм управления персоналом [3].

Ресурсный характер субъекта и объекта управления оказывают прямое воздействие на формирование системы субъективно-объективных отношений. Это выражается в производственной функции предприятия, реализация которой предусматривает использование определенного трудового потенциала [4]. Взаимодействие элементов системы управления персоналом должно осуществляться на регулярной и комплексной основе, так как только за счет совместного использования социальных и организационно-экономических мероприятий создаются необходимые условия эффективного использования персонала.

### **Использованные источники:**

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с.
2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2. Кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 283 с.
3. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 270 с.
4. Горностаева, Ж.В., Федоркова А.В. Основы социально-технологического предпринимательства: учебное пособие / Ж.В. Горностаева, А.В. Федоркова; ИСОиП (фил.) ДГТУ.-Новочеркасск: Лик, 2020.-130с.