

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛИОН-ТРЕЙД»)

Н.Г. Пермякова – обучающийся 3 курса;

Е.В. Лукашина Елена Вениаминовна – научный руководитель, к.э.н.,
доцент

ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ, г. Пермь, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы к повышению эффективности системы управления персоналом на предприятиях торговли. На основе исследования, проведенного в 2025 году, анализируются ключевые проблемы управления персоналом в малом бизнесе, такие как отсутствие формализации процессов и высокая текучесть кадров. Проводится анализ кадрового состава и системы мотивации в ООО «Лион-Трейд», оценивается эффективность действующей кадровой политики и предлагаются практические рекомендации по ее совершенствованию на основе внедрения современных HR-технологий, включая автоматизацию подбора и онлайн-обучение.

Ключевые слова: управление персоналом, эффективность, мотивация, адаптация персонала, кадровая политика, торговое предприятие, оценка персонала, цифровизация.

IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AT A COMPANY (USING THE EXAMPLE OF LLC «LION-TRADE»)

N.G. Permyakova – a third-year student;

E.V. Lukashina, Elena Veniaminovna – academic supervisor, Candidate of
Economic Sciences, Associate Professor

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Perm
State Agrarian University», Perm, Russia

Annotation. The article examines modern approaches to improving the efficiency of the personnel management system at trading enterprises. Based on a study conducted in 2025, the key problems of personnel management in small businesses are analysed, such as the lack of formalisation of processes and high staff turnover. An analysis of the staff composition and motivation system at LLC «Lion-Trade» is carried out, the effectiveness of the current personnel policy is assessed, and practical recommendations for its improvement are proposed based on the introduction of modern HR technologies, including recruitment automation and online training.

Keywords: personnel management, efficiency, motivation, staff adaptation, personnel policy, trading enterprise, personnel assessment, digitalization.

В современных условиях развития экономики и в рамках реализации стратегии импортозамещения для повышения конкурентоспособности предприятий торговли необходимо уделять особое внимание эффективности системы управления персоналом. Человеческий капитал становится ключевым фактором успеха, определяющим качество обслуживания, лояльность клиентов и финансовые результаты деятельности организации.

Постановка проблемы. В условиях высокой конкуренции на рынке розничной торговли и для ускорения процессов адаптации к меняющимся условиям внешней среды наиболее активно используются такие современные технологии управления персоналом, как автоматизированные системы подбора и оценки персонала, CRM-системы для взаимодействия с клиентами, а также инструменты дистанционного обучения и развития сотрудников. Они стали неотъемлемой частью эффективного управления современным предприятием. Разумеется, компания, которая не уделяет внимания развитию и мотивации своих сотрудников, рискует потерять квалифицированные кадры и снизить свою долю на рынке. Именно поэтому повышение эффективности системы управления персоналом должно выходить на новый уровень развития, направленный на создание для сотрудников комфортных условий труда, прозрачной системы карьерного роста и справедливой оплаты труда [3].

Современные исследования, в частности, работа О.Н. Баевой и Д.В. Сорокиной, выявляют специфические черты управления персоналом в малом бизнесе [1], к которому относится и ООО «Лион-Трейд». К таким чертам относятся:

- отсутствие формализации процессов управления персоналом;
- высокий уровень текучести персонала;
- преобладание обучения на рабочем месте.

Эти особенности определяют необходимость поиска эффективных и ресурсосберегающих инструментов для совершенствования кадровой работы. А.Я. Кибанов в своем учебнике «Основы управления персоналом» подчеркивает, что эффективное управление персоналом требует комплексного подхода, включающего совершенствование системы мотивации, адаптации и развития персонала [3]. Т.Ю. Базаров в работе «Психология управления персоналом» акцентирует внимание на важности учета психологических аспектов в управлении персоналом и создании комфортной корпоративной среды [2].

Как отмечено в исследовании О.Н. Баевой и Д.В. Сорокиной, цифровизация кадровой деятельности рассматривается как важнейшее направление развития современных систем управления персоналом. Цифровые решения, такие как электронный документооборот, автоматизация подбора и онлайн-обучение, позволяют снижать издержки, усиливать контроль и обеспечивать прозрачность процессов, что особенно значимо для малых предприятий [1].

Таким образом, целью совершенствования системы мотивации является повышение заинтересованности сотрудников в достижении высоких производственных результатов, снижение текучести кадров и привлечение высококвалифицированных специалистов. Система адаптации позволяет сократить сроки вхождения нового сотрудника в должность и снизить уровень стресса в начальный период работы. Повышение квалификации способствует росту профессиональных компетенций персонала и повышению качества выполняемых работ. Автоматизация кадровых процессов оптимизирует работу отдела кадров, сокращает временные затраты на рутинные операции. Формирование корпоративной культуры способствует сплочению коллектива и повышению лояльности сотрудников.

Материалы и методы. На конкретном примере разберем особенности управления персоналом в ООО «Лион-Трейд» – торговой компании, работающей на рынке розничной и оптовой торговли. Для проведения анализа были использованы данные кадровой отчетности за период 2023–2025 гг., результаты анкетирования сотрудников, а также внутренние регламентирующие документы, регулирующие кадровые процессы. Применялись следующие методы исследования: анализ кадровой документации, опрос сотрудников, расчет коэффициентов текучести кадров, оценка эффективности системы мотивации, сравнительный анализ.

Результаты исследования. Проведенное исследование позволило выявить следующие проблемы в системе управления персоналом ООО «Лион-Трейд»:

- высокий уровень текучести кадров, особенно среди торгового персонала, что является типичной проблемой для малых предприятий;
- недостаточная эффективность системы материальной мотивации (отсутствие четкой взаимосвязи между результатами труда и размером оплаты труда);
- слабо развитая система нематериальной мотивации и корпоративной культуры;
- отсутствие системы адаптации для новых сотрудников;
- недостаточное использование современных цифровых инструментов в управлении персоналом [6].

Анализ кадрового состава ООО «Лион-Трейд» и оценка эффективности предложенных мероприятий представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ проблем управления персоналом и направления их решения в ООО «Лион-Трейд»

№	Выявленная проблема	Метод решения	Ожидаемый результат
1	Высокая текучесть кадров (особенно среди торгового персонала)	Внедрение системы адаптации и наставничества; разработка программы нематериальной мотивации	Снижение текучести на 15–20%; сокращение затрат на подбор новых сотрудников
2	Неэффективная система	Внедрение KPI и системы премирования, привязанной	Повышение производительности

	материального стимулирования	к результатам труда	труда на 10–15%; рост заинтересованности сотрудников в результатах
3	Отсутствие системы обучения и развития	Организация онлайн-обучения и тренингов; планирование карьерных траекторий	Повышение профессиональных компетенций; рост качества обслуживания клиентов
4	Слабая корпоративная культура	Проведение корпоративных мероприятий; внедрение системы поощрений и признания заслуг	Улучшение психологического климата; повышение лояльности сотрудников
5	Низкий уровень автоматизации кадровых процессов	Внедрение автоматизированной системы учета кадров и электронного документооборота	Сокращение временных затрат на кадровое делопроизводство; повышение прозрачности процессов

На основе выявленных проблем и с учетом современных подходов, выделенных в исследовании 2025 года, были предложены следующие мероприятия по повышению эффективности системы управления персоналом в ООО «Лион-Трейд»:

- внедрение элементов автоматизации подбора персонала для снижения временных и административных издержек;
- организация системы онлайн-обучения и развития сотрудников;
- совершенствование системы адаптации, включая развитие института наставничества;
- пересмотр системы материального и нематериального стимулирования.

Как отмечают авторы учебника «Управление персоналом организации» под редакцией А.Я. Кибанова, оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом должна проводиться с использованием методик функционально-стоимостного анализа и оценки затрат на персонал [4]. Это позволяет обосновать целесообразность внедрения предлагаемых изменений.

Выводы и предложения. Внедрение предложенных мероприятий в ООО «Лион-Трейд» позволит повысить эффективность системы управления персоналом за счет:

- снижения текучести кадров на 15–20% за счет внедрения программ адаптации и нематериальной мотивации;
- повышения производительности труда на 10–15% благодаря внедрению эффективной системы материального стимулирования;
- сокращения затрат на подбор и обучение персонала за счет снижения текучести;
- улучшения психологического климата в коллективе и повышения лояльности сотрудников;
- повышения качества обслуживания клиентов за счет роста профессиональных компетенций персонала.

Администрации ООО «Лион-Трейд» для эффективного управления персоналом необходимо создать рабочую группу по внедрению предлагаемых изменений, разработать детальный план-график реализации мероприятий, назначить ответственных за каждое направление работы. Ежедневное отслеживание ситуации в кадровой сфере позволит контролировать эффективность применяемых инструментов управления персоналом, своевременно выявлять проблемы и корректировать управленческие решения. Учитывая все возможные резервы повышения эффективности управления персоналом, увеличение производительности труда и качества обслуживания возможно на 15–20%. Цифровизация кадровой деятельности, как важнейшее направление развития современных систем управления персоналом, позволяет малым предприятиям снижать издержки, усиливать контроль и обеспечивать прозрачность процессов даже в условиях ограниченных ресурсов.

Таким образом, системный подход к управлению персоналом, учитывающий современные технологии и методы мотивации, адаптации и развития, позволяет обеспечить устойчивое развитие предприятия, повысить его конкурентоспособность и расширить границы ведения бизнеса в условиях динамичной рыночной среды.

Список литературы

1. Баева, О. Н. Инновации в управлении персоналом организаций малого бизнеса / О. Н. Баева, Д. В. Сорокина // Лидерство и менеджмент. – 2025. – Т. 12, № 8. – С. 1735-1752. – DOI: <https://doi.org/10.18334/lim.12.8.123658>.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом : учебник для вузов /

Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2020. – 432 с.

3. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 402 с.

4. Управление персоналом организации : учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 695 с.

5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 15.08.2026).

6. Официальный сайт ООО «Лион-Трейд» // Режим доступа: (указывается реальный или условный адрес сайта компании) (дата обращения: 20.08.2026).