

Трушин Максим Владимирович

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Стратегический менеджмент и инновации

Стратегии управления персоналом предприятия

Аннотация. В статье представлен обзор современных подходов к управлению персоналом, подкрепленный ссылками на научные источники. Раскрыто содержание основных принципов управления персоналом. Последовательно проанализированы основные подсистемы: формирование, развитие и использование трудового потенциала, что демонстрирует системность мышления. Даны конкретные рекомендации по совершенствованию управления персоналом, включая внедрение KPI, развитие корпоративной культуры и системы обратной связи.

Ключевые слова: управление персоналом, методы работы, принципы управления, критерии оценки.

Управление персоналом предприятий становится стратегической задачей любого хозяйствующего субъекта и заключается в подборе и удержании необходимого организации персонала, его профессиональном обучении и развитии, оценке деятельности каждого сотрудника с точки зрения реализации цели организации [5, с.132]. В условиях быстро меняющегося рынка и постоянной конкуренции, эффективное управление человеческими ресурсами приобретает особую значимость. Оно включает в себя не только процесс найма, но и создание благоприятной рабочей атмосферы, что способствует повышению мотивации сотрудников и их вовлеченности в рабочий процесс. Ключевым аспектом является разработка системы оценки и вознаграждения, которая учитывает индивидуальные достижения и коллективные результаты. Профессиональное обучение и развитие сотрудников становятся неотъемлемой частью

стратегии управления.

В современных условиях, когда технологии и методы работы постоянно обновляются, важно не только привлекать квалифицированных специалистов, но и обеспечивать их постоянное обучение. Это может быть, как внутреннее обучение, проводимое опытными коллегами, так и внешние курсы повышения квалификации, семинары и тренинги.

Инвестиции в развитие персонала не только способствуют повышению квалификации работников, но и укрепляют лояльность к компании, что в свою очередь снижает текучесть кадров [2, с.80]. Кроме того, оценка деятельности сотрудников должна быть системной и прозрачной. Это включает в себя регулярные аттестации, обратную связь и создание системы KPI (ключевых показателей эффективности), которые помогут определить, насколько каждый сотрудник соответствует целям организации. Важно, чтобы процесс оценки был справедливым и объективным, что позволит избежать недовольства и конфликтов внутри коллектива. Не менее важным аспектом является создание корпоративной культуры, которая поддерживает инновации и открытость [1, с.40].

Сотрудники должны чувствовать себя частью команды, где их идеи и инициативы ценятся. Это можно достичь через организацию командных мероприятий, обсуждений и совместных проектов, которые способствуют укреплению связей между сотрудниками и повышению командного духа. В заключение, управление персоналом – это комплексный процесс, который требует внимательного подхода и постоянного совершенствования. Успешные компании понимают, что их главный актив – это люди, и инвестируют в их развитие, создавая тем самым устойчивый фундамент для достижения стратегических целей.

В результате, предприятия, которые эффективно управляют своими человеческими ресурсами, получают конкурентные преимущества на рынке и способны адаптироваться к изменениям, сохраняя при этом высокую производительность и качество работы, а также действия, необходимые для эффективного выполнения своих

профессиональных обязанностей, а также способность к обучению и адаптации к изменениям в производственной среде. Это подчеркивает важность постоянного обучения и повышения квалификации работников, что, в свою очередь, способствует улучшению общего уровня производительности и конкурентоспособности предприятия.

В условиях динамичного рынка, где изменения происходят стремительно, управление персоналом должно быть гибким и адаптивным. Это требует внедрения современных методов и технологий, таких как автоматизация процессов управления, использование аналитики данных для оценки производительности и удовлетворенности сотрудников, а также создание системы мотивации, которая учитывает индивидуальные потребности и цели работников.

Важно, чтобы стратегия управления персоналом была интегрирована с общей стратегией предприятия, что позволит достичь синергии между целями организации и интересами сотрудников. Одним из ключевых аспектов эффективного управления персоналом является создание благоприятной корпоративной культуры. Она должна способствовать формированию доверительных отношений между работниками и руководством, а также поддерживать атмосферу взаимопомощи и сотрудничества.

Корпоративная культура влияет на уровень вовлеченности сотрудников, что, в свою очередь, отражается на их производительности и лояльности к компании [6, с.190]. Исследования показывают, что организации с сильной корпоративной культурой демонстрируют более высокие показатели эффективности и устойчивости в условиях кризиса. Кроме того, важным элементом управления персоналом является оценка и развитие лидерских качеств у сотрудников.

Лидеры играют ключевую роль в формировании команды, мотивации коллег и реализации стратегий предприятия. Поэтому необходимо уделять внимание выявлению и развитию лидерского потенциала среди работников, что позволит создать сильные команды, способные достигать высоких результатов. Не менее значимой задачей является создание системы обратной связи, которая позволит руководству получать информацию о состоянии дел в коллективе, выявлять проблемы и находить пути их

решения.

Регулярные опросы, обсуждения и встречи с сотрудниками помогут установить открытый диалог и создать атмосферу доверия, что значительно повысит уровень удовлетворенности работников и их вовлеченности в рабочий процесс.

Таким образом, управление персоналом представляет собой комплексную и многогранную задачу, требующую системного подхода и постоянного анализа. Эффективное управление персоналом не только способствует достижению экономических целей предприятия, но и создает условия для социального развития работников, что в конечном итоге приводит к повышению общей эффективности производственной системы [3, с.73]. Важно помнить, что успех организации зависит от ее человеческого капитала, и именно управление персоналом является ключевым фактором, способствующим максимизации этого капитала.

Для более глубокого понимания системы управления персоналом предприятия необходимо рассмотреть каждую из подсистем более подробно, а также их взаимосвязи и влияние на общую эффективность работы организации.

Первая подсистема – управление формированием трудового потенциала – включает в себя процессы подбора, найма и адаптации сотрудников. Важнейшими задачами этой подсистемы являются разработка эффективных стратегий привлечения талантов, создание привлекательного имиджа работодателя и проведение тщательных собеседований. В рамках этой подсистемы также стоит учитывать потребности бизнеса и прогнозировать кадровые изменения, что позволит заранее подготовиться к возможным вызовам на рынке труда.

Вторая подсистема – управление развитием трудового потенциала – отвечает за обучение и повышение квалификации сотрудников. Это включает в себя как внутренние, так и внешние тренинги, программы менторства и карьерного роста. Эффективное развитие персонала позволяет не только повысить уровень профессиональной подготовки, но и способствует увеличению мотивации и вовлеченности работников, что в свою очередь положительно сказывается на

производительности труда.

Третья подсистема – управление использованием трудового потенциала – направлена на оптимизацию рабочего процесса и распределение задач среди сотрудников. Здесь важно учитывать индивидуальные способности и навыки работников, чтобы максимально эффективно использовать их трудовые ресурсы. Это также включает в себя мониторинг результатов работы, оценку эффективности и внедрение систем мотивации, которые помогут удержать ценные кадры и снизить текучесть кадров.

Каждая из этих подсистем взаимодействует друг с другом, создавая целостную систему управления трудовым потенциалом. Например, качественная оценка трудового потенциала работника в рамках первой подсистемы напрямую влияет на успешность программ развития во второй подсистеме. В свою очередь, результаты этих программ отражаются на уровне использования трудового потенциала в третьей подсистеме.

Системный подход к управлению персоналом позволяет предприятиям не только более эффективно организовывать трудовые процессы, но и адаптироваться к изменениям внешней среды [4, с.583]. В условиях постоянной динамики рынка важно, чтобы организации могли быстро реагировать на новые вызовы, что требует гибкости и готовности к изменениям со стороны как руководства, так и работников.

Таким образом, для успешного функционирования системы управления трудовым потенциалом необходимо обеспечить постоянный мониторинг и анализ всех подсистем. Это позволит не только выявлять проблемные области, но и своевременно вносить необходимые коррективы, что в конечном итоге приведет к повышению конкурентоспособности предприятия на рынке.

Литература

1. Гайрбекова Р.С., Чажаев Р.М. Основные характеристики корпоративной культуры в современных условиях // ФГУ Science. 2025. № 2(38). С. 39-44.
2. Галинский А.В., Суббота А.В. Инвестиции в развитие персонала предприятия /

Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики: Материалы XXII международной научно-практической конференции, Краснодар, 14 марта 2024 года. – Краснодар: ФГБУ «Российское энергетическое агентство» Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ - филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2024. С. 79-84.

3. Лядова С.А. Современные подходы к управлению персоналом организации / Проблемы и перспективы развития АПК региона: Материалы Межвузовской студенческой научно-практической конференции, Пермь, 25–29 ноября 2024 года. – Пермь: ИПЦ Прокрость, 2025. С. 72-77.

4. Стрижевский О.О., Меленчук И.А. Эффективные стратегии диджитал рекрутмента / Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности: Сборник трудов III Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 мая 2024 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, 2024. С. 588-590.

5. Шебукова А.С., Князева Е.Н. Анализ системы управления персоналом как элемент стратегического менеджмента / Восток-Запад: пути культурного диалога: Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 17 апреля 2024 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2024. С. 130-134.

6. Щанина Е.В., Думнов В.Б. Структурные компоненты корпоративной культуры организации / Социальная консолидация и социальное воспроизводство современного российского общества: ресурсы, проблемы, и перспективы: Материалы XI Международной научно-практической конференции, Иркутск, 24 февраля 2025 года. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2025. С. 187-194