

УДК

*Кармаева А.Р.*

*студент*

*Морозов М.М.*

*Профессор кафедры туризма и культурного наследия*

*Российский новый университет*

## **ПОНЯТИЕ И ФУНКЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Аннотация: статья посвящена анализу основных понятий и функций управления персоналом. Рассмотрены основные механизмы по разработке наиболее эффективной системы управления персоналом. Описаны ключевые проблемы, на решение которых нацелен процесс создания и развития эффективной системы управления персоналом в предприятии.*

*Ключевые слова: структура; управление персоналом; персонал; организация; структура; эффективность деятельности; кадровая служба.*

Karmaeva A. R.

student

Morozov M. M.

Professor of the Department of tourism and cultural heritage

Russian new University

## **CONCEPT AND FUNCTIONS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM**

**Abstract:** the article is devoted to the analysis of the main concepts and functions of personnel management. The main mechanisms for developing the most effective personnel management system are considered. The article describes the key problems that the process of creating and developing an effective personnel management system in an enterprise is aimed at solving.

**Keywords:** structure; personnel management; personnel; organization; structure; performance; personnel service.

Прямая зависимость социально-экономических результатов деятельности организации от качества и эффективности системы управления человеческими ресурсами сегодня практически не вызывает сомнений. Именно поэтому изучение вопросов, связанных с созданием и развитием

систем управления персоналом, в последнее время становится только более актуальным.

Как правило, под персоналом понимаются все официально нанятые сотрудники организации. Также в структуру могут входить собственники при условии, что они выполняют какие-либо производственные или управленческие функции.

В общих чертах персонал – это количество всех сотрудников, которые состоят на учете в организации, а также принимают непосредственное участие в реализации деятельности компании и достижении целей организации. К синонимам понятия «персонал» относятся следующие термины: «сотрудники», «персонал», «сотрудники», «человеческие ресурсы». В последнее время довольно широкое распространение получил термин «сотрудники». Этот термин подчеркивает партнерский характер отношений между сотрудниками и высшим руководством компании. Этот термин может свободно применяться как к подчиненным, так и к руководству организации [1].

Структура персонала, пишет, например, И. Б. Тесленко, представляет собой совокупность отдельных категорий сотрудников, объединенных по любому признаку. Таким образом, по признаку участия в производственном или управленческом процессе, т.е. по характеру трудовых функций, а, следовательно, и занимаемой должности, персонал делится на следующие категории:

- руководители, выполняющие общие управленческие функции;
- специалисты - лица, выполняющие хозяйственные, инженерные, юридические и другие функции;
- сотрудники (технические исполнители), которые составляют и оформляют документы, бухгалтерские, контрольные, хозяйственные службы и др.;
- работники, непосредственно создающие материальные ценности или оказывающие услуги производственного характера [2].

В то же время ученые предлагают разные определения понятия «система управления персоналом / кадрами / человеческими ресурсами».

Е.В. Маслов, например, определяет систему управления персоналом как целенаправленное воздействие на человека, являющегося носителем трудоспособности, с целью получения максимального результата от его деятельности, гуманизируя меры технического прогресса, проводимые на предприятии.

Марр Р. и Флиастер А. определяют исследуемую систему как область деятельности, наиболее важными элементами, которой являются:

- определение потребности в персонале;
- организация деятельности рабочего персонала;
- привлечение новых перспективных сотрудников;
- релиз;
- разработка;
- контроль персонала;
- структурирование работы;

- политика вознаграждения, социальных услуг и участия в прибылях;
- управление затратами на персонал и др.

А.Я. Кибанов дает расширенную интерпретацию понятия системы управления человеческими ресурсами, определяя ее как оперативное и стратегическое управление, которое в свою очередь направлено на повышение эффективности использования человеческих ресурсов внутри организации [2].

Современная система управления человеческими ресурсами, как пишет Д.Л. Хазанова, представляет собой систему определенных идей и приемов наиболее эффективного формирования и управления организациями, которые развиваются под влиянием реалий деловой жизни в развитых странах, но также включают в себя следующие элементы:

- знание делового этикета;
- поиск необходимых специалистов;
- обучение / переподготовка кадров и их аттестация;
- подбор кандидатов на работу;
- изучить профессиональную направленность сотрудника;
- оценка, развитие, перемещение и вращение [3].

Ключевые элементы системы управления человеческими ресурсами могут включать:

- «политику найма и поведение на рынке труда (где и как компания привлекает трудовые ресурсы);
- политику использования персонала (требования организации к персоналу);
- от каких факторов обеспечивается производительность труда и как возмещаются затраты на оплату труда работника, гарантии и обязательства работодателя);
- политика выпуска (основания и способы расторжения трудовых договоров (контрактов) с работниками);
- позиционирование руководства (кем и как управлять персоналом)» [5].

Обобщая опыт отечественных и зарубежных компаний, можно сформулировать основную цель системы управления человеческими ресурсами, которая будет включать обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, а также социальное и профессиональное развитие персонала [6].

Необходимо обратить внимание на вопросы развития управленческого персонала, поскольку, по мнению большинства экспертов, в сфере управления человеческими ресурсами Менеджер, стремящийся к достижению максимальной производительности, помимо интуиции и своего опыта из практики, должен применять различные нововведения, поскольку без систематического формирования управленческих компетенций и оперативного анализа управленческих проблем невозможно достичь профессионализма [4].

Перечисленные функции не являются исчерпывающими и частично «накладываются» друг на друга. Однако их перечисление дает представление

об общем содержании системы управления персоналом как особого вида управленческой деятельности.

Следует обратить внимание на то, что все элементы системы управления персоналом находятся в постоянном взаимодействии, а сама система с точки зрения методологии представляет собой совокупность методов, форм, принципов и механизмов воздействия на формирование и развитие, а также дальнейшее использование персонала организации, которые реализуются как ряд взаимосвязанных направлений и направлений деятельности.

Исходя из этого, можно утверждать, что управление человеческими ресурсами действует как система организации, как процесс и как структура.

### **Использованные источники**

1. Бершедова Л.И., Рычихина Э.Н. Социально-психологические основы системы мониторинга персонала // Системная психология и социология, 2013, №8.
2. Гапонова О.С. Система мотивации персонала как инструмент внутрифирменного планирования в инновационных компаниях ранних фаз развития // Вестник Пермского университета, серия «Экономика», Вып. 1(24), 2015 – С. 127.
3. Гущина Ю.И., Гаврилова О.А., Нестеренко Т.В. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 7. – С.1207.
4. Журавлева А.В., Коркешко О.Н. Система управления персоналом: понятие, подходы и элементы.
5. Масыгина Н.В. Особенности труда, как ориентир модернизации системы подготовки и переподготовки кадров для физкультурно-спортивной отрасли.