

Магомаева Эльмира Руслановна
Дагестанский государственный университет
Рамазанова Эльвира Абасовна
Дагестанский государственный университет
Ахмедов Шамиль Хабибович
Дагестанский государственный университет

Оптимизация системы управления персоналом: вызовы и пути решения

Аннотация. Статья посвящена анализу проблем и решений, связанных с эффективностью системы управления персоналом в организации. В условиях экономических и политических вызовов повышение качества управления персоналом становится ключевым элементом успешного функционирования организации. Рассматриваются основные проблемы, такие как отсутствие системного подхода, низкая квалификация управленцев и недостаточное методическое обеспечение. Предложены решения, направленные на улучшение кадровой политики, профессионализацию управленцев и создание эффективных методик управления персоналом. Особое внимание уделяется правовому обеспечению трудовых отношений и созданию корпоративной культуры. Рассмотрены рекомендации по улучшению работы кадровых служб и повышению их роли в стратегическом управлении. Внедрение предложенных мер поможет организациям повысить свою конкурентоспособность и обеспечить устойчивое развитие.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, профессионализация, методическое обеспечение, корпоративная культура, правовое обеспечение, кадровые службы, эффективность организации.

Magomaeva Elmira Ruslanovna
Dagestan State University
Ramazanova Elvira Abasovna
Dagestan State University
Akhmedov Shamil Khabibovich
Dagestan State University

Optimization of the personnel management system: challenges and solutions

Abstract. The article is devoted to the analysis of problems and solutions related to the effectiveness of the personnel management system in the organization. In the context of economic and political challenges, improving the quality of personnel management is becoming a key element of the successful functioning of the organization. The main problems are considered, such as the lack of a systematic approach, low qualifications of managers and insufficient methodological support. Solutions aimed at improving personnel policy, professionalization of managers and creation of effective methods of personnel management are proposed. Special attention is paid to the legal provision of labor relations and the creation of a corporate culture. Recommendations for improving the work of human resources services and increasing their role in strategic management are considered. The implementation of the proposed measures will help organizations to increase their competitiveness and ensure sustainable development.

Keywords: personnel management, personnel policy, professionalization,

methodological support, corporate culture, legal support, personnel services, organization efficiency.

Введение

В условиях глобальных экономических и политических изменений эффективность управления персоналом в организациях становится критически важным фактором для их устойчивого развития. Компетентность управленцев, правильно выстроенная кадровая политика и наличие эффективной системы управления персоналом определяют конкурентоспособность организации и её способность адаптироваться к изменяющимся условиям. Однако многие организации сталкиваются с проблемами, связанными с недостаточной квалификацией кадров, отсутствием методического обеспечения и бессистемным подходом в управлении. Эти проблемы требуют комплексного подхода и внедрения системных решений для повышения качества работы с персоналом. В данной статье рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкиваются организации в управлении персоналом, а также предлагаются пути их решения.

Основная часть

В текущий период, учитывая напряженную международную ситуацию и применяемые в отношении России ограничительные меры, особенно актуально обеспечение стабильных оснований для роста государства. Это, соответственно, подразумевает необходимость улучшения управленческой эффективности на различных ступенях структуры общества, охватывая как федеральный уровень, так и индивидуальные элементы социально-экономического механизма. Безусловно, успешность и стабильность развития любого предприятия зависит от уровня профессионализма сотрудников и эффективности руководства. Здесь присутствует ряд сложностей. Одной из проблем является неразработанность механизма управления кадровым составом и неполноценные навыки менеджмента у руководящих работников. Ситуация осложняется еще и тем обстоятельством, что система обучения кадров по управлению человеческими ресурсами далека от идеала. Не углубляются должным образом в принципы кадрового управления как лидеры разных рангов, так и эксперты отделов по персоналу, включая многих людей с инженерными, преподавательскими и другими непрофильными специальностями. Существование обширной научно-методической литературы в данной области не устраняет проблемы: различные точки зрения на ситуации и явления, иногда противоречивые, а также фрагментарность изложения и другие аспекты приводят к достаточно хаотическому, а не комплексному представлению в области управления человеческими ресурсами. Внимание не сосредоточивается на ряде трудностей, появляющихся при управлении кадрами, что приводит к уменьшению его результативности. Цель данной статьи заключается в демонстрации множества аспектов и обстоятельств, определяющих эффективность системы управления человеческими ресурсами, с тем чтобы оказать влияние на взгляды менеджеров и экспертов, занятых в этой области деятельности [8].

Автор считает, что обнаруживать недостатки слабой результативности системы администрирования кадров внутри компании наиболее целесообразно путем составления схемы причинных связей.

Автором была создана диаграмма причинно-следственных связей, демонстрирующая низкую продуктивность системы управления человеческими ресурсами внутри компании.

Анализируем основные категории факторов, способствующих появлению данной трудности (что не подразумевает их одновременного присутствия внутри компании). Среди основных групп факторов выделяются следующие:

- политика по управлению персоналом
- специализация в области управления человеческими ресурсами.
- методическая поддержка процедур по управлению кадровым составом.
- юридическая основа в области кадрового администрирования;

- организация и обязанности отдела по управлению персоналом;
- характеристики личности и профессиональные навыки руководителей любого уровня внутри компании.

В пределах одного материала невозможно детально проанализировать все указанные в ПСД факторы, влияющие на низкую результативность системы управления человеческими ресурсами. Вследствие этого сосредоточим внимание исключительно на определенных ключевых аспектах, нуждающихся в разъяснении.

Основные факторы неполноценной и разрушительной стратегии управления персоналом, согласно автору, включают в себя следующие аспекты.

Отсутствие осознания важности человеческих ресурсов для компании и недостаточное инвестирование в развитие персонала. Люди представляют собой значимый актив, наряду с капиталом и производственной базой, для большинства предприятий, влияя на их способность конкурировать и являясь основополагающим фактором их рыночной оценки. Для глубокого понимания важности человеческого потенциала и определения результативности его применения необходимо проводить оценку человеческой структурной составляющей. В данный момент, к несчастью, нет способов измерять ценность человеческих ресурсов в количественных единицах, однако для сопоставления различных организаций можно применять индикаторы, такие как сумма добавочной стоимости на каждого работника и уровень образования персонала.

Отсутствие структурированной стратегии в работе с сотрудниками (ведь общеизвестно, что «умелые методики в руках средних специалистов превосходят хаотичные и непреднамеренные усилия гениального человека» [2]).

Отсутствие или неполноценность механизма определения целей внутри компании и установления для работников ясных задач, которые следуют из общих целей учреждения. Если у работников есть индивидуальные стратегические планы, то каждый, сосредоточившись на своей специфической задаче, становится частью совместной работы по выполнению корпоративных целей.

Отсутствие или неполноценность механизма развития корпоративных и организационных ценностей, служащего мощным средством воздействия на действия сотрудников внутри компании. Лидеры должны понять, что характер корпоративной культуры напрямую влияет на эффективность работы компании. Вследствие этого им необходимо стать лидерами процесса создания корпоративных ценностей, разработать корпоративные руководства и обеспечить их реализацию.

При изготовлении почти каждого типа товара и предоставлении услуг используются не только (и не так много) денежные, вещественные, научные, технические средства, но также и нечто более важное и определяющее – население с его способностью к размножению и росту численности.

Экспертность подразумевает глубокое освоение индивидом специализированных познаний, способностей, мастерства и обладание им профессиональной практикой. Это самая высокая ступень профессионального роста.

Среди критериев, определяющих профессиональную подготовленность специалистов по работе с кадрами, можно выделить следующие аспекты.

Основные технологии управления персоналом включают в себя прогнозирование и проектирование структуры квалификаций внутри организации с учетом будущих потребностей; определение профессиональных навыков сотрудников; процедуру отбора и найма новых работников; формирование команды; адаптацию новых членов коллектива; организацию труда, включающую разработку индивидуальных планов развития сотрудников, делегирование обязанностей, оптимизацию стилей руководства, управление мотивацией; создание позитивной атмосферы в коллективе; повышение уровня знаний и умений персонала, планирование их карьерного роста, подготовку резервов для продвижения по службе; а также оценку и аттестацию кадрового потенциала.

Классификация характеров представляет собой действенное средство

индивидуализации методов управления сотрудниками, способствующее начальникам справляться со многими возникающими задачами.

В данный момент отсутствуют сомнения относительно того, что беспристрастная оценка степени владения знаниями, способностями, мастерством в области профессиональной деятельности невозможна без создания специализированных проверочных инструментов. Экспертные проверки необходимы прежде всего для анализа профессиональных навыков кандидатов при найме сотрудников, подтверждении квалификации, составлении кадрового резерва, выявлении областей для совершенствования умений и лицензировании работников. Из-за этого лидеры должны стимулировать создание профессиональных оценочных инструментов внутри компании, формируя инновационные группы или привлекая поддержку специализированных внешних структур [6].

В итоге, профессиональность в области управления кадрами определяется такими аспектами, как умение применять действенные подходы к проведению собеседований – интервью, а также осознание вопросов авторитета и руководства.

Для улучшения эффективности системы управления кадрами требуется разработка соответствующего методического инструментария. Как вид деятельности, методическое обеспечение представляет собой процесс, ориентированный на разработку различных типов методических материалов.

- Разработка норм на все технологии управления персоналом (такие как критерии выбора сотрудников, обучения специалистов, оценки, приспособления, стимулирования и так далее).

- разработка планов (методик) любого процесса управления кадрами (задачи, способы их выполнения, предполагаемые итоги, детализация этапов работы и рекомендации по их реализации).

- пересмотрите руководств, указаний и правил.

- Системы для проверки профессиональных навыков используются при выборе и сертификации работников, а также для определения степени освоения учебных курсов во время повышения квалификации специалистов.

- Свод правил и манифестов.

Разработка методической базы, включающей все инструменты, способствующие улучшению работы системы по управлению кадровым составом, представляет собой сложную совместную творческую деятельность, которая требует высокого профессионального уровня у разработчиков и организации временных творческих групп. В качестве иллюстрации представлено стандартное содержание обучения персонала.

1. Сфера использования.
2. Определения и терминология.
3. Ключевые принципы.
4. Установление необходимости в подготовке персонала.
5. Разработка учебной программы.
6. Обучение менеджеров и экспертов организовано.
7. Установление системы подготовки сотрудников.
8. Запись информации о процессе обучения.
9. Заключение.

Необходимо уделить особое внимание созданию специализированных диагностических инструментов, ориентированных на критерии, которые помогут оценить профессиональные навыки работников на разных стадиях их работы.

Из вышесказанного следует, что разработка методической базы для системы управления кадровым составом предполагает значительные временные и энергетические затраты. Как только оно появится, это вызовет значительное улучшение результативности, организованность и структурирование руководящей работы, создание обстановки для беспроblemного сотрудничества, и временные расходы будут возмещены многократно.

Основные цели юридического сопровождения системы администрирования кадров

включают:

1. Законодательное управление взаимоотношений, возникающих между нанимателем и наймитами.
2. Защита правовых претензий и законных требований сотрудников, возникающих из трудового взаимодействия.
3. Выполнение, соблюдение и использование правил действующих законов по вопросам занятости и трудового взаимодействия.
4. Создание и ратификация местных правовых документов административного, распорядительного и финансового типа.
5. Разработка проектов о внесении корректировок в существующие или аннулирование устаревших и фактически утративших свою актуальность нормативных документов, выпущенных внутри компании по вопросам труда и кадрового обеспечения.
6. Юридическая оценка документов, созданных в рамках системы управления кадрами, на предмет соблюдения норм закона и их утверждение.

Помимо этого, трудовые связи контролируются распоряжениями главы Российской Федерации, решениями Кабинета министров РФ, правовыми документами регионов (Основной закон, законодательные акты, а также локальные акты муниципального управления, включающие положения трудового законодательства). Все правовые документы обязаны соответствовать трудовому законодательству Российской Федерации.

На уровень правового трудового обеспечения и его использование в структуре управления кадрами оказывают воздействие следующие обстоятельства:

- Квалификация менеджеров и работников отделов по персоналу в области законодательных и правовых норм.
- Согласование действий и сотрудничество лиц, отвечающих за юридическую поддержку.
- Проведение проверки обязательных законодательных данных.
- Разноточение в интерпретации законодательных актов;
- Актуальность получения юридических данных;
- Отслеживание действий по устаревшим и утратившим свою юридическую силу правовым документам.
- Соответствие законодательства и регулятивных документов фактически сложившейся внутри компании обстановке.

В ином случае ни законодательство, ни регламенты не будут соблюдаться.

Основной целью отдела кадров является то, чтобы, демонстрируя активность и предоставляя руководство и помощь во всех аспектах, касающихся сотрудников компании, способствовать достижению организацией её задач. Основной целью является поддержка успешного функционирования менеджмента во всех областях, касающихся найма персонала и его профессионального роста, а также предоставление услуг по улучшению взаимодействия между начальниками и сотрудниками.

Существенная дополнительная обязанность отделов кадров состоит в том, что они играют ключевую позицию в процессе формирования условий, обеспечивающих работникам возможность использования их навыков и достижения личных возможностей как для блага компании, так и для собственного развития. В работе [1] рассматриваются вопросы важности отделов по управлению персоналом, их влияния на организацию, а также структурирование этих подразделений, определение их задач и обязанностей, методики их работы.

Исследование выявило, что текущие кадровые отделы не выполняют свои функции должным образом по нескольким причинам: их низкая репутация препятствует выполнению ключевых задач, таких как улучшение качества персонала, привлечение постоянных специалистов, сохранение инновационного климата внутри компании и других аспектов.

- недостаточность реализуемых задач Отделы по управлению персоналом

преимущественно сосредоточены на процедуре оформления и регистрации трудовых взаимоотношений, избегая участия в процессе управления сотрудниками.

- Отсутствует основательное профессиональное обучение у большинства работников отделов по персоналу. Часто преподаватели, бывшие военнослужащие, адвокаты, технические специалисты, врачи и другие профессии занимают должности кадровиков, хотя для успешной работы в этой сфере требуется глубокое понимание различных областей, включая социологию, психологию, экономику и право.

- Заниженная оценка важности персонала в большинстве учреждений.

- Отсутствует система профессиональной подготовки сотрудников отдела по управлению персоналом в организациях.

- Отсутствует система критериев и методика оценивания работы отделов по управлению персоналом.

В то же время быстро меняющаяся эпоха подразумевает необходимость трансформации функций отделов по управлению персоналом.

- Усиление совещательных функций (надзор взаимодействий, учреждение групп совершенствования работы и формирование корпоративной культуры). Помимо консультаций, необходимо усилить функции отделов по управлению персоналом в проведении разнообразных исследований (изучение социально-психологической атмосферы, степени удовлетворенности труда сотрудниками и так далее).

- Укрепление функциональных позиций, например, во время набора сотрудников. В то же время возникнут новые стандарты и для работников отделов по управлению персоналом с целью увеличения их профессиональных навыков для работы на высоком уровне.

- Увеличение влияния на разработку бизнес-стратегии, а именно плана роста компании.

Отделы по управлению персоналом обязаны стремиться к достижению отличных результатов труда посредством четырех методов.

1. Сотрудничать с линейными менеджерами и топ-менеджментом по вопросам стратегического развития, обеспечивая улучшение процесса планирования.

2. Стать специалистами по вопросам организации и осуществления трудовых заданий.

3. Стать адвокатами сотрудников;

4. Станьте активными сторонниками непрерывной трансформации, способствуя развитию культуры, поддерживающей организацию в процессе изменения и успешной адаптации к быстро меняющимся условиям окружающей среды.

Выдающиеся результаты в деловой сфере лидеров с высоким уровнем эмоционального интеллекта дают возможность получения следующих высоких результатов.

Таким образом, если лидеры не обладают или недостаточно развивают вышеупомянутые индивидуальные и профессиональные характеристики, рассчитывать на успешное руководство коллективом невозможно.

Заключение

В итоге стоит подчеркнуть, что успешность любой компании во многом зависит от грамотной системы администрирования кадрового состава. Урегулирование указанных вопросов обеспечит повышение продуктивности компании, улучшение профессиональных навыков сотрудников и оптимизацию деловых показателей.

Таким образом, для повышения эффективности системы управления персоналом необходимо внедрение целенаправленной кадровой политики, повышение профессионализма управленцев и специалистов кадровых служб, а также создание методического обеспечения всех процессов. Важным фактором является также правовое регулирование трудовых отношений и разработка эффективной системы оценки и мотивации сотрудников. Кадровые службы должны быть более вовлечены в стратегическое планирование и развитие организации, а также активно работать над формированием

корпоративной культуры. Рекомендуется усилить роль кадровых служб в процессе принятия управленческих решений, создать стандарты и алгоритмы для управления персоналом, а также регулярно обучать руководителей и специалистов. Внедрение этих мер повысит эффективность работы организации в целом, улучшит мотивацию сотрудников и обеспечит устойчивое развитие.

Список источников

1. Дмитриева С.В. Совершенствование стратегического управления человеческими ресурсами в кризисных условиях // *Russian Economic Bulletin*. 2023. Т. 6. № 1. С. 344-349.
2. Ильина А.А. Определение системы перспективных задач повышения эффективности управления персоналом предприятия // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2024. Т. 6. № 3 (144). С. 139-144.
3. Константинов А.Р. Анализ современных российских и зарубежных исследований в сфере управления персоналом // *Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки*. 2024. № 1 (39). С. 146-149.
4. Крюкова А.И. Современные проблемы управления персоналом организации // *Наука XXI века: актуальные направления развития*. 2023. № 2-1. С. 434-438.
5. Лукьянов Л.М. Актуальные проблемы и решения в области управления персоналом // *Russian Economic Bulletin*. 2021. Т. 4. № 6. С. 164-172.
6. Николаев Н.А. Актуальность развития методологии совершенствования системы управления персоналом на основе системно-персонифицированного подхода // *Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика*. 2021. № 2. С. 38-50.
7. Ромаданова Л.С. Процесс оптимизации персонала на предприятии // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2023. № 4-2 (79). С. 68-71.
8. Чумак П.В. Эффективность системы управления персоналом в организации: проблемы и решения // *Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество*. 2023. № 3. С. 116-126.
9. Зинич Л.В. Совершенствование системы управления персоналом организации // *Актуальные вопросы современной экономики*. 2021.- №12. С.79-83

Информация об авторах

Магомаева Эльмира Руслановна, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Рамазанова Эльвира Абасовна, кандидат экономических наук, доцент, кафедра мировой и региональной экономики, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Ахмедов Шамиль Хабибович, магистр, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Information about the authors

Magomaeva Elmira Ruslanovna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia

Ramazanova Elvira Abasovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of World and Regional Economics, Dagestan State University, Makhachkala, Russia

Akhmedov Shamil Khabibovich, Master's degree, Dagestan State University Makhachkala, Russia