



Столыпинский

вестник

Научная статья

Original article

УДК 65.01

DOI 10.55186/27131424_2023_5_2_9

**МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**PERSONNEL MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF EFFECTIVE ACTIVITY OF
THE ENTERPRISE**

Эбзеев Хаджи-Мурат Иммулатович, заместитель директора, Северо-кавказская государственная академия (369015 Россия, г. Черкесск, ул. Космонавтов, д. 100), тел. +7(495)827-39-10, Teberda1@yandex.ru

Байчора Абдул-Малик Муртович, студент, Северо-кавказская государственная академия (369015 Россия, г. Черкесск, ул. Космонавтов, д. 100), тел. +7(495)422-41-56, baichora abdul-malik

Мальсугенов Карим Альбертович, студент, Северо-кавказская государственная академия (369015 Россия, г. Черкесск, ул. Космонавтов, д. 100), тел. +7(495)734-74-44, malsugenov karim

Khadzhi-Murat I. Ebzeev, Associate Director, North Caucasus State Academy (100 Cosmonauts st., Cherkessk, 369015 Russia), tel. +7(495)827-39-10, Teberda1@yandex.ru

Abdul-Malik M. Baichora, Student, North Caucasus State Academy (100 Cosmonauts st., Cherkessk, 369015 Russia), tel. +7(495)422-41-56, baichora abdul-malik

Karim A. Malsugenov, Student, North Caucasus State Academy (100 Cosmonauts st., Cherkessk, 369015 Russia), tel. +7(495)422-41-56, malsugenov karim

Аннотация. Для современного развития экономических отношений в России характерны процессы их трансформации между работниками и работодателями, которые существенно влияют на менеджмент персонала предприятий. Проведение экономических реформ и вызванный этим спад объемов производства вызвали обострение отношений занятости, уменьшение спроса на рабочую силу, усиление процессов роста безработицы населения, в результате чего возникли проблемы менеджмента персонала.

Управление персоналом предприятия предусматривает формирование и развитие конкурентоспособного кадрового потенциала согласно его стратегическим целям развития.

Управление персоналом является одной из важнейших сфер деятельности предприятия, которая может многократно повысить эффективность любого производства и предусматривает сформированную и документально закреплённую совокупность подходов к формированию, развитию и использованию работников предприятия с целью повышения их конкурентоспособности для достижения стратегических целей организации.

Каждое из приведенных определений достойно внимания, хотя далеко не все авторы указывают, что основной целью управления персоналом является достижение целей функционирования предприятия, ведь система управления персоналом является составляющей системы управления предприятием в целом.

Abstract. The modern development of economic relations in Russia is characterized by the processes of their transformation between employees and employers, which significantly affect the personnel management of enterprises. The implementation of economic reforms and the resulting decline in production volumes caused an aggravation of employment relations, a decrease in demand for labor, an increase in the processes of increasing unemployment of the population, as a result of which there were problems of personnel management.

The personnel management of the enterprise provides for the formation and development of competitive human resources according to its strategic development goals.

Personnel management is one of the most important areas of the enterprise's activity, which can greatly increase the efficiency of any production and provides for a formed and documented set of approaches to the formation, development and use of employees of the enterprise in order to increase their competitiveness to achieve the strategic goals of the organization.

Each of the above definitions is worthy of attention, although not all authors indicate that the main purpose of personnel management is to achieve the goals of the functioning of the enterprise, because the personnel management system is a component of the enterprise management system as a whole.

Ключевые слова: *менеджмент, персонал, деятельность, предприятие*

Keywords: *management, personnel, activity, enterprise*

Цели - "конкретное конечное состояние или ожидаемый результат деятельности организации (Группы)" [5]. Они «охватывают все сферы организационного, производственно-хозяйственного, экономического функционирования организации» и могут быть долгосрочными, среднесрочными, краткосрочными.

В зависимости от обозначенных целей деятельности предприятия будут определяться подходы к организации его формирования и использования.

Социальные цели предусматривают улучшение материального и нематериального состояния работников предприятия.

Работа с персоналом предприятия заключается в выполнении целого комплекса работ. Прежде всего она заключается в необходимости выбора типа кадровой политики и определении служб по работе с персоналом. Следующими этапами в работе с персоналом являются кадровое планирование, набор, отбор кадров; оценка и аттестация персонала; управление процессами развития; движение, высвобождение, подготовка и переподготовка персонала предприятия с целью повышения эффективного управления им.

Как известно, деятельность хозяйственных субъектов на рынке осуществляется по законам и принципам конкуренции, среди которых ключевое место занимает

именно экономическая конкуренция, на котором основывается рыночная экономика, и которая предполагает взаимодействие между производителями, деловыми партнерами и даже потребителями, в направлении ведения борьбы друг с другом за долю рынка, территорию, клиента, контрагента, технологии, товар и тому подобное. Ведя данную борьбу, каждый из субъектов рынка применяет различные инструменты для получения победы над конкурентом и достижения поставленных целей. При этом, используются такие базовые категории как цена, качество, ассортимент, технологии, работники и тому подобное.

Например, усилия игроков рынка направлены на улучшение качества продукции или услуг, расширении или сужении ассортимента (номенклатуры), использование ИТ с целью ускорения операционных процессов, формирования цены в соответствии качества требованиям целевого сегмента.

И так, экономическая конкуренция является динамическим явлением, которое не стоит на месте, а все время требует изменений, стимулируя тем самым субъектов рынка вносить коррективы в управленческие и производственные процессы с целью получения конкурентных преимуществ на рынке, проблемой до сегодняшнего дня остается поиск новых подходов к использованию уже существующих инструментов, или создание новых. И именно проектный менеджмент охватывает самый большой арсенал необходимых средств и методов, которые могут быть использованы субъектами хозяйствования при управлении экономической конкуренцией.

К предпосылкам повышения эффективности менеджмента персонала в системе управления предприятием необходимо относить эффективное применение интеллектуального, организаторского, творческого потенциала персонала посредством улучшения содержания труда, ее гуманизации, исключение монотонности и бессодержательности труда; обеспечение безопасности и надежности производственных процессов; обеспечение нормальных условий труда, рациональных режимов труда и отдыха; определение способностей работника, установление характеристик, которые непосредственно или опосредованно влияют на эффективность труда [7].

Существуют критерии эффективности менеджмента, необходимые для выработки стратегии управления им, для постановки и решения вопросов их рационализации:

– частичные, локальные – наименьшие затраты живого труда на производство продукции, наименьшие затраты материальных финансовых ресурсов; высокая рентабельность производства; наименьшая себестоимость продукции;

- обобщающие-высокие темпы производительности труда, высокие темпы внедрения НТП, высокие показатели использования основных фондов;

- качественные-лучшие условия труда персонала, соблюдение норм и нормативов по труду, выпуск продукции высшего качества при оптимальной себестоимости [3].

К благоприятным условиям, которые помогут эффективно организовать труд персонала, относятся обеспечение работника рабочим местом, отвечающим санитарно-гигиеническим, эргономическим и эстетическим нормам, средствами производства (предметами и средствами труда), соответствующая мотивировка.

Относительно политики государства в секторе, то она может быть стимулирующей (дотирование, льготное кредитование, уменьшение налоговой нагрузки) или дестимулирующей(увеличение количества и размеров налоговых платежей, высокие ставки процентов на кредит и прочее).

А наличие конкуренции между компаниями выражается в своеобразной конкуренции между ними по всем направлениям, в частности, в наличии более квалифицированных кадров в конкурирующей компании и лучших результатах ее работы, что побуждает повышать организационный уровень образования и использования собственных кадров [4].

Основными способами повышения эффективности управления человеческими ресурсами в компаниях являются:

- Совершенствование эффективной кадровой работы, то есть совершенствование кадрового состава и удовлетворение его потребностей, рациональное перемещение персонала, формирование эффективной системы ротации персонала, определение основных направлений повышения культурной и профессиональной квалификации персонала компании;

- Повышение показателей производительности труда и эффективности - формирование взаимосвязи между показателями эффективности труда на уровне отдельного работника и предприятия в целом, а также с материальными, моральными и социальными средствами стимулирования труда;
- Применение эффективной системы стимулов для морального управления материалами;
- Повышение качества рабочей силы за счет обучения и повышения квалификации существующего персонала, привлечение новых высококвалифицированных специалистов;
- Применение социальных факторов для стимулирования работы, создания позитивной атмосферы в коллективе, минимизации конфликтных ситуаций в процессе работы.

Выводы. Поэтому в современных экономических условиях большинства отечественных предприятий управление персоналом является важной составляющей эффективного использования ресурсного потенциала, и в настоящее время его управление приобретает особое значение. Концептуальный механизм организации системы управления персоналом компании - это сложный процесс, который требует вовлечения в его реализацию всех сотрудников компании и множества ресурсов в той или иной степени.

Учет влияния рассматриваемых факторов и ориентация на критерии эффективности позволяют рационально и продуктивно использовать персонал в процессе управления компанией. Таким образом, важность дальнейших исследований в этой области заключается в совершенствовании инструментов управления для обеспечения более эффективного использования персонала компании.

Литература

1. Александрова Т.В. Повышение эффективности проектного управления в организации на основе гибкой методологии Agile // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №9. С. 11-15.

2. Александрова Т.В. Повышение эффективности проектного управления в организации на основе гибкой методологии Agile // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 9. С. 11-15.
3. Арсенова Е.А., Николаева Т.Ю. Внедрение системы бережливого производства в процессы создания и разработки новых продуктов: пример компании «Нестле Россия». Стратегические решения и риск-менеджмент. 2018. № 1. С. 118-133.
4. Бабанова Ю.В., Орлов В.М., Антонян Р.С. Гибкие технологии управления предприятием в условиях цифровизации экономики // Известия ВГТУ. 2018. №6(216). С. 61-66.
5. Денисенко Е.В., Малинин В.Л. Скрам-метод управления инновационными проектами в машиностроении и оценка его эффективности (на примере автомобильного стартап проекта «Крым») // Инновации и инвестиции. 2018. №5. С. 28-31.
6. Ильина О.Ю. Проблемы в управлении проектами, их наиболее важные причины и способы решения // Управление проектами: материалы Всероссийской молодёжной конференции / под общ. ред. Е.Б. Смирнова. 2018. С. 69-72.
7. Калязина Е.Г., Плешакова Е.Ю., Цветков А.Н. Проектный менеджмент: трактовки, особенности и векторы развития // Теория и практика общественного развития. 2020. № 8 (150). С. 49-57.
8. Тарновский В.В. Адаптивная система проектного менеджмента в экономических системах различного уровня // Вестник Академии знаний. 2018. № 5 (28). С. 319-326.

References

1. Alexandrova T.V. Improving the efficiency of project management in an organization based on the Agile Agile methodology // Economics and Business: theory and practice. 2019. No.9. С. 11-15.
2. Alexandrova T.V. Improving the efficiency of project management in an organization based on a flexible Agile methodology // Economics and Business: theory and practice. 2019. No. 9. pp. 11-15.

3. Arsenova E.A., Nikolaeva T.Y. Introduction of a lean manufacturing system into the processes of creating and developing new products: an example of Nestle Russia. *Strategic Decisions and Risk Management*. 2018. No. 1. pp. 118-133.
4. Babanova Yu.V., Orlov V.M., Antonyan R.S. Flexible enterprise management technologies in the conditions of digitalization of the economy // *Izvestiya VSTU*. 2018. No.6(216). pp. 61-66.
5. Denisenko E.V., Malinin V.L. Scrum-a method for managing innovative projects in mechanical engineering and evaluating its effectiveness (on the example of the automotive startup project "Crimea") // *Innovations and investments*. 2018. No.5. pp. 28-31.
6. Ilyina O.Yu. Problems in project management, their most important causes and solutions // *Project management: materials of the All-Russian Youth Conference / under the general editorship of E.B. Smirnov*. 2018. pp. 69-72.
7. Kalyazina E.G., Pleshakova E.Yu., Tsvetkov A.N. Project management: interpretations, features and vectors of development // *Theory and practice of social development*. 2020. No. 8 (150). pp. 49-57.
8. Tarnovsky V.V. Adaptive system of project management in economic systems of various levels // *Bulletin of the Academy of Knowledge*. 2018. No. 5 (28). pp. 319-326.

© Эбзеев Х.-М. И., Байчора А.-М. М., Мальсугенов К. А. 2023 *Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №2/2023.*

Для цитирования: Эбзеев Х.-М. И., Батчаев А.-А. Е., Пазова А. Р. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ // *Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №2/2023.*