

С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық зерттеу университетінің экономикалық факультетінің 60 жылдығына арналған «**Жаңа болмыс жағдайында экономика және қоғам**» Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының материалдары, 25 мамыр 2023 жыл, II бөлім= **Материалы** Международной научно-практической конференции «**Экономика и общество в условиях новой реальности**», посвящённой 60-летию экономического факультета Казахского агротехнического исследовательского университета имени С.Сейфуллина, 25 мая 2023 год, II часть = **Materials** of the International scientific and practical conference «**Economy and Society in a new reality**» dedicated to the 60th anniversary of the Faculty of Economics of the S. Seifullin Kazakh Agrotechnical Research University, May 25, 2023, II part. – 2023. – Ч.2. – С.350-354

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

УДК 65.014

*Бажанова Д.Е., магистрант
ВКУ имени С. Аманжолова, г. Усть-Каменогорск*

В процессе создания предприятия или организации закладываются основы системы управления персоналом. От того, насколько эта система будет сформирована грамотно и рационально и не будет предусматривать дублирование функций персонала будет зависеть и эффективность функционирования предприятия в целом. Тому задачи формирования или совершенствования системы управления персоналом на современных отечественных предприятиях приобретает особый вес в нынешних сложных условиях экономического развития страны и отдельных субъектов хозяйствования на разных уровнях управления. Решать ее нужно своевременно, комплексно и на основе учета ведущего зарубежного опыта в этой сфере.

Эффективность функционирования каждого предприятия напрямую зависит от того, насколько удачно сформирована система управления персоналом в условиях внешней и внутренней среды. Роль системы управления персоналом повышается еще и потому, что в современных рыночных экономических условиях и глобализации экономики руководители предприятия должны как можно быстрее принять эффективное управленческое решение, чтобы выиграть конкурентную борьбу на рынке.

В этом контексте всецело поддерживаем мнение Сильченко.А., что в последнее время происходит интенсивный поиск путей формирования оптимальной системы управления персоналом, которое отвечало бы трем основным требованиям: высокая эффективность, регулярное обновление и гибкость. Система управления человеческими ресурсами должно быть всегда готовой к постоянной реорганизации, перераспределению работников с целью эффективного их использования и повышения производительности труда.

В современных условиях продолжается процесс развития и обновления Концепции управление персоналом, при этом совершенствуются как системы управления персоналом, так и метод и инструменты, используемые. Работник с его личностными и профессиональными характеристиками от объекта управления превратился в объект изучения с целью разработки и применения таких технологий, которые позволят создать наилучшие условия для реализации потенциала работников и максимального удовлетворения их ожиданий и потребностей. Ввиду того это, необходимая активизация использования современных персонал-технологий, которые соответствуют условиям бизнес-среды, а также позволяют решать текущие вопросы трудовой деятельности персонала, способствуют повышению эффективности управления персоналом [1 - 3].

В настоящее время существует много подходов на трактовку содержания понятия «система управление персоналом», которые можно сгруппировать в таблице 1.

Обобщая указанные определения понятия «система управления персоналом» можно констатировать, что отдельные авторы понимают под ней упорядоченную совокупность взаимосвязанных элементов (Осовская Г.В., Крушеницкая О.В.), комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, методов и соответствующего механизма управления (Балабанова Л.В., Сардак А.В., Донец Л.), подсистему управления предприятием в целом, которая имеет цель, содержание и определенный механизм (Гурченков А.П, Гусарина Н.В.), реализатор функций управления персоналом и представляет собой совокупность связанных, согласованных методов и средств управления персоналом (Погорелова Т.А., Игнатъева Ю.И.), подсистему, предполагающую формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом (Позднякова Л.А., Белецкая Д.О.), совокупность методов, процедур и программ воздействия, организации на своих работников (Никифоренко В.Г.), совокупность взаимосвязанных элементов, в рамках которых реализуются функции по управлению персоналом (Криворучко А.Н., Водолазская Т.О.).

Таблица 1 - Теоретические подходы к определению понятия «система управления персоналом»

Автор	Определение
Осовська Г.В., Крушеницька О.В. [2]	Система управления - это упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, которые отличаются функциональными целями, действуют автономно, но направлены на достижение общей цели
Балабанова Л.В., Сардак О.В. [3]	Система управления персоналом представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, методов и соответствующего механизма управления, направленных на повышение производительности труда и качества работы

Гурченков О.П. [4]	Система управления персоналом - это подсистема управления предприятием в целом, имеющим цель, содержание и определенный механизм.
Донец Л. [5]	Система управления персоналом представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, форм, методов и соответствующего механизма управления, направленных на обеспечение постоянного повышения конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях, роста эффективности производительности труда и качества труда, обеспечения высокой социальной эффективности функционирования коллектива
Погорелова Т.О. [6]	Система управления персоналом является реализатором функций управление персоналом и представляет собой совокупность связанных, согласованных методов и средств управления персоналом предприятия, которые призваны упорядочить, организовать и направить деятельность персонала на достижение цели
Позднякова Л.О. [7]	Система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятие и реализации управленческих решений
Никифоренко В.Г. [8]	Система управления персоналом-совокупность методов, процедур и программ влияния организации на своих работников с целью максимального использования их трудового потенциала
Криворучко О.М. [9]	Система управления персоналом-совокупность взаимосвязанных элементов, в рамках которых реализуются функции по управлению персоналом.
Стеценко Н.А. [10]	Система управления персоналом - это комплекс механизмов, социальных технологий, процессов, отношений, который направлен на решение поставленных проблем в трудовой деятельности, построен с учетом объективных и субъективных факторов, которые определяют эффективность управления персоналом

По нашему мнению, под системой управления персоналом предприятия следует понимать совокупность взаимосвязанных элементов, обслуживающих процесс управление персоналом в соответствии с определенными целями, задачами и основными направлений деятельности предприятия, которая, в свою очередь, выступает важной подсистемой общей системы управления предприятием.

На действующих предприятиях система управления персоналом уже сформирована. Однако, вопрос о ее усовершенствовании возникает перед менеджментом предприятий в случаях когда: создается новое предприятие, проходит реструктуризация действующего предприятия, выполняется слияние, распределение действующего предприятия.

В каждом из этих случаев, решение вопроса о формировании системы управления персоналом является, на наш взгляд, типичным и включает ряд этапов, однако есть отдельные особенности, касающиеся содержания работ по каждому этапу, представлена на рисунке 1.



Рисунок 1. Этапы формирования системы управления персоналом

Итак, цели формирования и функционирования системы управления персоналом могут варьироваться в зависимости от направления и особенностей направления управленческого воздействия, конкретных условий и уровня развития организации, воздействия внешней и внутренней среды, а главное - они должны соответствовать общим целям и стратегии развития предприятия в целом.

Список использованной литературы

1. Сильченко, И. А. Особенности современных систем управления персоналом и их эффективность [Текст] / Вестник Бердянского университета менеджмента и бизнеса. – - 2016. – № 1. – С. 91-95.
2. Балабанов, Л. В., Сардак, А. В. Управление персоналом [Текст]: учебник. – Центр учебной литературы. – 2011. – 468 с.
3. Гурченков, А.П. Формирование системы управления персоналом и оценка ее эффективности [Текст] / Экономика: реалии времени. – 2013. –№ 2. – С. 60-72.
4. Донец, Л. Формирование кадровой стратегии в общей системе управления персоналом предприятий [Текст] / Научный вестник. – 2014. – № 1 - С. 45-55.
5. Криворучко, О.Н. Управление персоналом предприятия [Текст]: учеб. пособие. – Х.: ХНАДУ, - 2016. – 200 с.

6. Никифорова, В.Г. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие 2-е издание исправлено и дополнено. – Одесса: Атлант, - 2013. – 275 с.
7. Осовская, Г.В., Крушельницкая, О.В. Управление трудовыми ресурсами [Текст]: учеб.пособие. – К.: Кондор, - 2008. – 224 с.
8. Погорелова, Т.О. Система управления персоналом как основной элемент системы управления предприятием [Текст] / Вестник Национального технического университета «ХПИ». Сэр: технический прогресс и эффективность производства. – 2013. – № 21. – С. 127-134.
9. Позднякова, Л.А. Методологические основы системы управления персоналом организации [Текст] / Сборник научных трудов Украинского государственного университета железнодорожного транспорта. – 2015. – Вып. 158(1). – С. 51-56.
10. Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement // *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. (Scopus). [Electronic resource]. – URL: <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>.