

УДК 331.101

*Бергий М.И.*

*Студент магистратуры*

*Чернышев В.В.*

*Студент магистратуры*

*Горностаева Ж.В.*

*к.э.н., профессор*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства  
(филиал) ДГТУ в г. Шахты*

## **РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Аннотация: В статье рассмотрена обобщенная модель системы управления персоналом. Представлена характеристика основных элементов системы управления персоналом. Изучены механизмы ресурсного обеспечения системы управления персоналом.*

*Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система управления персоналом, предприятие, трудовая деятельность.*

*Bergiy M.I.*

*Graduate student*

*Chernyshev V.V.*

*Graduate student*

*Gornostaeva Zh.V.*

*Ph.D., professor*

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) DSTU, Shakhty*

## **RESOURCING OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE**

*Abstract: The article considers a generalized model of the personnel management system. The characteristic of the main elements of the personnel management system is presented. The mechanisms of resource provision of the personnel management system have been studied.*

*Key words: personnel, personnel management, personnel management system, enterprise, labor activity.*

Система управления персоналом представляет собой совокупность приемов, методов, технологий работы с персоналом, целью которых являются успешная реализация различных процессов кадрового менеджмента на предприятии. Обобщенная модель системы управления персоналом приведена на рисунке 1 [1].



Рисунок 1 - Обобщенная модель системы управления персоналом

Характеристика основных элементов системы управления персоналом представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Характеристика основных элементов системы управления персоналом

Элемент	Краткая характеристика
1	2
Исследование рынка труда	Сбор, обработка и анализ данных с целью уменьшения неопределенности, сопутствующей принятию маркетинговых решений относительно подбора персонала
Разработка кадровой политики	Обеспечение баланса процессов обновления и сохранения количественного и качественного состава работников в соответствие с потребностями предприятия и конъюнктурой рынка труда
Разработка требований к персоналу	Формирование качественных характеристик персонала, с учетом модели компетенций и мотивационного типа.
Отбор и найм персонала	Деятельность по привлечению и отбору работников, обладающих необходимыми профессиональными и личностными компетенциями в соответствии с требованиями вакантных рабочих мест.
Мотивация и стимулирование труда	Процесс побуждения персонала к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей.
Профориентация и адаптация кадров	Реализация мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление интересов, способностей и пригодности новых сотрудников предприятия.
Продвижение персонала	Характерная для данного предприятия последовательность различных ступеней, которые работник потенциально может пройти в процессе своей трудовой деятельности. Перемещения могут быть вертикальными и горизонтальными.
Обучение персонала	Непрерывный процесс получения сотрудниками новых знаний, усвоение ими новых навыков и приемов работы с целью повышения уровня профессионализма.
Оценка и аудит персонала	Оценка трудового потенциала работника, его соответствие корпоративной культуре и ценностям компании.
Оптимизация процесса управления персоналом	Улучшение качества управления персоналом, повышение его эффективности в рамках конкретной организации.

Ресурсное обеспечение системы управления персоналом предполагает комплексную реализацию совокупности механизмов информационного, материально-технического, нормативно-методического,

правового и кадрового обеспечения функционирования системы управления персоналом. Реализация данных механизмов предусматривает комплексное планирование ресурсного обеспечения, а также учет и контроль обеспеченности системы управления персоналом необходимыми ресурсами, мотивацию ресурсного обеспечения, предусматривающую в том числе и различные санкции за выявленные нарушения. Рассмотрим более подробно механизмы ресурсного обеспечения системы управления персоналом на современном предприятии [2].

Информационное обеспечение системы управления персоналом - это комплекс различных систем классификации информации и информационного фонда, которые позволяют решать функциональные задачи кадрового менеджмента. Структура данного блока представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Структура информационного обеспечения системы управления персоналом

При проектировании и реализации информационного обеспечения необходимо сделать акцент на формировании состава и структуры

хранимой информации. Важным аспектом является решение вопроса относительно распределения хранения данных между машинными носителями и бумажными носителями.

Информационный фонд системы кадрового менеджмента должен обеспечивать получение актуальных данных с помощью алгоритмов обработки информации. Это возможно реализовать в том случае, если на предприятии внедрена концептуальная модель управления персоналом.

Взаимосвязь между информационной системой и элементами системы управления персоналом представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Взаимосвязь между информационной системой и системой управления персоналом

Основу технического обеспечения процессов кадрового менеджмента составляет комплекс технических средств, взаимосвязанных между собой единым управлением и автономных технических средств сбора, регистрации, накопления, передачи, обработки, вывода и представления информации, а также средств оргтехники. Выбор крокетных видов технических средств, которые могут быть использованы кадровой службой, осуществляется с учетом поставленных задачи и финансовых возможностей компании.

Правовое обеспечение системы управления – это совокупность норм и правил, установленных государством и разработанных организацией, регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Структура правового обеспечения управления персоналом приведена на рисунке 4.

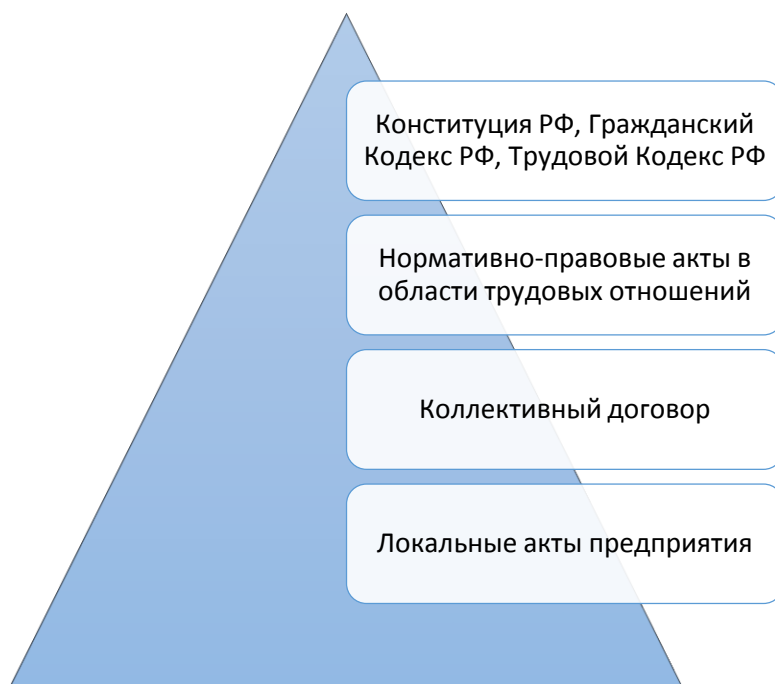


Рисунок 4 – Структура правового обеспечения системы управления персоналом

Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом представляет собой комплекс документов организационного,

организационно-распорядительного, технического, организационно-методического, а также технико-экономического характера.

Нормативно-методическое обеспечение формирует необходимые условия для эффективного процесса подготовки, принятия и реализации управленческих решений в области кадрового менеджмента. Типовая структура данной подсистемы приведена на рисунке 5.

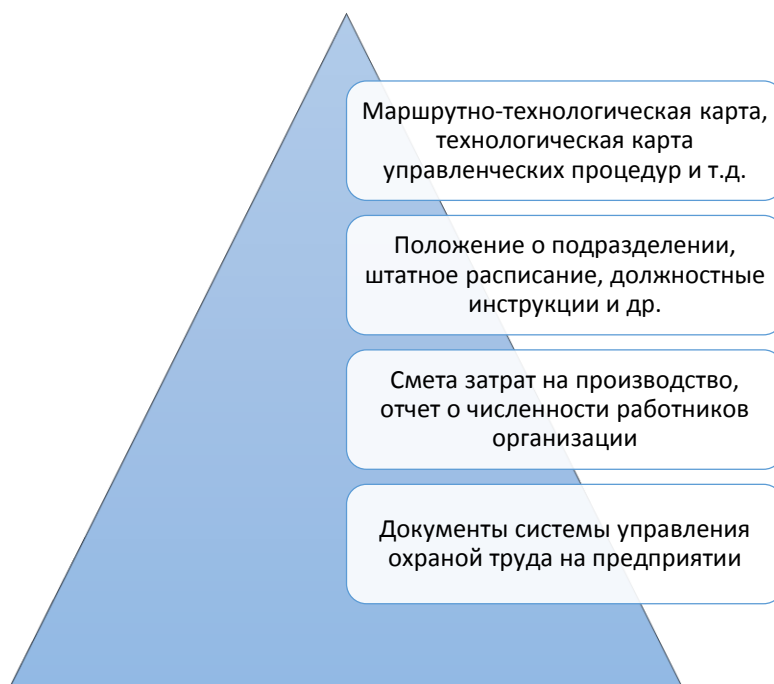


Рисунок 5 – Структура нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом

От фактического состояния всех элементов ресурсного обеспечения системы управления персоналом зависит эффективность деятельности предприятия в целом. При этом, необходимо учитывать отраслевую специфику предприятия, например, многоотраслевой характер деятельности или, наоборот, узкую специализацию. В случае широкой специализации, специалисты кадровой службы должны быть компетентными для принятия важных решений относительно развития, оценки и анализа персонала предприятия, имеющего различный профессионально-квалификационный уровень. Это обуславливает наличие

жестких требований к уровню компетентности самих работников кадровой службы, реализующих функции управления персоналом. Как показывает практика не всегда эти требования могут быть выполнены в полном объеме. В условиях неопределенности создание централизованных служб на предприятии, позволило бы решать основные проблемы в области кадрового менеджмента [3].

#### **Использованные источники:**

1. Черепанова, А. А. Стратегия управления персоналом как прогрессивная мера увеличения сбалансированности деятельности компании / А. А. Черепанова. // Молодой ученый. — 2019. — № 4 (108). — С. 521-524. — URL: <https://moluch.ru/archive/108/26136/> (дата обращения: 24.11.2022).

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с.

3. Дикусарова, М. Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М. Ю. Дикусарова, М. В. Жилина, И. В. Зубкова. // Проблемы современной экономики: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2019 г.). — Т. 0. — Челябинск: Два комсомольца, 2019. — С. 99-101. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/92/4516/> (дата обращения: 27.11.2022).