

УДК 331.108.2

DOI 10.26118/2782-4586.2024.81.40.049

**Магомедов Магомедзагид Анварович**  
Дагестанский государственный университет  
**Магомедова Хава Нурудиновна,**  
Дагестанский государственный университет  
**Магомедова Зухра Омаршаевна**  
Дагестанский государственный университет

### **Роль системы управления персоналом в стратегическом развитии организации**

**Аннотация.** В статье рассматривается значимость системы управления персоналом как одного из ключевых элементов общей структуры управления организацией. Акцент сделан на роли человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности и эффективности предприятия. Описываются основные задачи и функции системы управления персоналом, а также ее взаимодействие с общей стратегией организации. Также рассматриваются различные методы управления персоналом, такие как социально-психологический, экономический и административный, и их влияние на мотивацию сотрудников. В статье подчеркивается важность инновационных подходов, таких как автоматизация процессов и новые методы обучения, для улучшения работы с персоналом. Основной вывод заключается в том, что эффективная система управления персоналом способствует достижению высоких результатов организации и ее устойчивому развитию. Рекомендации включают необходимость постоянной модернизации системы и внимание к индивидуальным потребностям сотрудников.

**Ключевые слова:** система управления персоналом, мотивация, методы управления, социально-психологический подход, инновации, стратегия организации, развитие кадров.

**Magomedov Magomedzagid Anvarovich**  
Dagestan State University  
**Magomedova Khava Nurudinovna**  
Dagestan State University,  
**Magomedova Zukhra Omarshaevna**  
Dagestan State University

### **The role of the personnel management system in the strategic development of the organization**

**Abstract.** The article examines the importance of the personnel management system as one of the key elements of the overall management structure of the organization. The focus is on the role of human resources in improving the competitiveness and efficiency of the enterprise. The main tasks and functions of the personnel management system are described, as well as its interaction with the overall strategy of the organization. Various methods of personnel management, such as socio-psychological, economic and administrative, and their impact on employee motivation are also considered. The article highlights the importance of innovative approaches, such as process automation and new training methods, to improve work with staff. The main conclusion is that an effective personnel management system contributes to the achievement of high results of the organization and its sustainable development. Recommendations include the need for continuous system modernization and attention to the individual needs of employees.

**Keywords:** personnel management system, motivation, management methods, socio-psychological approach, innovation, organizational strategy, personnel development.

## **Введение**

Современные организации сталкиваются с необходимостью эффективного управления персоналом для достижения стратегических и оперативных целей. Система управления персоналом является неотъемлемой частью общей структуры управления, играя ключевую роль в повышении конкурентоспособности и успешности организации. В условиях быстро меняющегося рынка и технологических изменений управление персоналом становится важным фактором для достижения высоких результатов. Целью данной работы является исследование роли системы управления персоналом и её взаимодействия с общей стратегией организации. Различные подходы к управлению сотрудниками изучаются с точки зрения их воздействия на стимулирование, продуктивность труда и расширение возможностей человеческого капитала.

Сегодня сложно вообразить любую организацию без строго упорядоченной системы руководства, однако не менее значимым является наличие у нее системы управления кадрами, являющейся одним из ключевых механизмов для реализации целей данной организации. Этот факт обусловлен значением человеческого капитала в качестве основной движущей силы инноваций и долгосрочного роста любой компании. В данной статье анализируются позиция и роль системы администрирования кадров внутри общей схемы руководства предприятием, а также определяются её обязанности и полномочия.

Управляющая система компании включает в себя набор подсистем, осуществляющих внутренние и внешние руководящие действия по отношению к объектам в процессе анализа, планирования, выбора и выполнения решений, способствующих функционированию компании и достижению её задач [3].

Управляющая система компании состоит из следующих компонентов:

- Управляющий элемент, представленный управленческими структурами;
- Средства связи, через которые происходит руководящее влияние.
- Комбинация задач, подходов, определяющих действия сотрудников;
- правовые основы;
- Процесс регулирования;
- технический компонент [10]

Обсуждая системы контроля внутри компании, стоит упомянуть их типы (иллюстрация 1).

Основная задача менеджмента заключается в контроле и координации работы. Выделяют четыре области руководства, изображенные на схеме 2, среди которых присутствует область управления кадровым составом [6].

Суть системы управления кадрами состоит в том, что сотрудники компании играют роль главной силы, благодаря которой компания способна достичь значительных результатов по конкуренции и эффективности работы. Управляющая система кадрового состава обладает управляющим элементом и контролируемым объектом, подобно всем другим системам. Управляющий субъект состоит из компонентов системы, влияющих на управляемый объект, представляющий собой трудовые ресурсы, ориентированные на выполнение задач компании [2].

Часто трудности современных учреждений обусловлены недостатком действенной схемы руководства сотрудниками. Среди факторов, вызывающих такие трудности, можно выделить: сосредоточение власти в руках администрации; отсутствие стратегического плана по управлению кадровым составом. Из-за этого классическая система управления кадрами претерпевает существенные преобразования вследствие своей неполноценности и неспособности решать проблемы конкуренции. Система стимулирования сотрудников претерпевает значительные изменения, поскольку ключевым элементом успешной конкуренции становится именно человеческая составляющая. Таким образом, управление человеческими ресурсами играет ключевую роль в деятельности компании, поэтому важно разработать новые системы руководства, обеспечить гибкость трудовых процессов, ориентацию на привлечение высококвалифицированных сотрудников; постоянное

совершенствование навыков персонала и его профессионального развития.

Задача данной статьи заключается в изучении роли системы управления человеческими ресурсами внутри общей структуры управления предприятием, а также её воздействия на корпоративную стратегию. Для этого требуется проанализировать роль отдела кадрового обеспечения в рамках всей системы руководства предприятием (иллюстрация 3) [5].

Система управления кадровым составом служит средством, обеспечивающим компании достижение установленных задач. Элемент руководства кадрами присутствует во всех областях работы любой компании, поскольку управление сотрудниками подразумевает контроль и согласование действий, а также оптимальное использование возможностей для выполнения задачи.

Здесь стоит отметить значимость корпоративной стратегии в вопросах управления человеческими ресурсами. Обсуждая связь между корпоративной стратегией и отделом кадрового обеспечения, стоит заметить, что обычно второй выступает как элемент плана компании. Однако имеются и альтернативные способы сочетания этих двух концепций.

Первый подход подразумевает прямое влияние корпоративной стратегии на политику кадрового менеджмента, где специалисты по управлению персоналом работают в соответствии с потребностями и задачами компании.

Второй подход предполагает не подчинение одной структуры другой, а прямое сотрудничество между отделом кадров и корпоративной стратегией как единым инструментом. Это дает возможность экспертам отдела кадрового обеспечения принимать решения, касающиеся стратегии компании на высшем уровне, а именно с позиции долгосрочной перспективы развития всего бизнеса, благодаря их глубоким знаниям и навыкам.

Политика кадрового менеджмента может быть разработана как для всей компании, так и для конкретных областей ее работы.

На основе этого можно утверждать, что руководство кадровым составом не является исключительной функцией определенного подразделения.

Целями руководства кадровым составом являются:

- Вклад в реализацию совместных задач компании;
- Оптимизация использования средств компании;
- Обеспеченность фабрики профессиональными специалистами;
- Улучшение элементов системы менеджмента кадров: стимулирования, интеграции,

выбора сотрудников и прочего.

При анализе возможностей системы по управлению кадровым составом важно выделить её компоненты: привлечение сотрудников, их образование и профессиональное совершенствование, а также систему оценки и стимулирования труда.

Отбор кадров предполагает определение необходимого числа новых работников, выбор кандидатов, найм и их интеграцию. Образование и профессиональное совершенствование подразумевают предоставление работникам возможностей для повышения их профессионализма, продвижения по службе и создания резерва кадров компании. Анализ и стимулирование содержат компоненты, такие как стимул, перемещение и стандартизация работы [9].

Как и во всех остальных структурах, основополагающей характеристикой системы по управлению кадровым составом выступает её интегрированность и многоаспектность. На основе этого можно сделать вывод о значимости всех перечисленных компонентов и о том, что их неполное наличие приведет к сбою функционирования всей конструкции. Все компоненты могут быть последовательно описаны как стадия развития карьеры работника внутри конкретной компании.

На начальном шаге, связанном с выбором сотрудников, для достижения лучших результатов следует применять систему выбора, способную привлечь специалистов высшего уровня. Эту систему можно описать как пробный период с выполнением

действительных обязанностей предполагаемой позиции и последующим отбором одного или нескольких претендентов. С другой стороны, это также охватит и аспект адаптации, поскольку будущий работник уже будет иметь представление о своих задачах.

Также требуется наличие системы анализа кадрового состава, способной определить значимость каждого сотрудника и его роль в развитии фирмы за установленный период. Основными составляющими системы выступают побуждение и поощрение работников.

В любой компании, независимо от характера ее работы, система по управлению сотрудниками выполняет аналогичные функции при взаимодействии с кадровым составом.

Вовлечение работников для выполнения задач компании.

Обучение персонала включает адаптацию и знакомство с ключевыми целями и обязанностями работы компании.

Анализ деятельности каждого работника и его роли в развитии компании.

Стимулирование персонала или разработка системы стимулов для повышения их интереса к выполнению общего задания.

Вышеупомянутые задачи имеют отношение ко всем системам управления человеческими ресурсами. Для каждого конкретного бизнеса требуется создание уникальных подходов и планов для улучшения механизма. Основопологающая цель функционирования системы по управлению кадрами заключается именно в обновлении подходов к работе с сотрудниками. Чтобы достичь этой задачи, нужно исследовать характеристики личностных действий, коллективного взаимодействия и лидерских навыков.

В дополнение к функциям системы управления кадрами имеются методики, которые, в свою очередь, классифицируются на три категории: социально-психологические, экономические и административные (таблица 1).

Таблица 1

Виды методов управления персоналом и их описание» [1]

Метод управления персоналом	Описание метода
Социально-психологический	Этот метод применяется для формирования мотивации и создания благоприятной атмосферы в коллективе. Включает в себя подбор сотрудников, учитывая их профессиональные и психологические характеристики, организацию совместных мероприятий, разработку системы для разрешения трудовых конфликтов и других аспектов.
Экономический	Основан на материальной мотивации труда, направленной на стимулирование сотрудников улучшать качество своей работы с помощью денежного вознаграждения. Включает в себя стимулирующие выплаты, материальную помощь и различные корпоративные привилегии.
Административный	Применяется в основном в государственной сфере и базируется на строгом контроле сотрудников. В организациях, использующих этот метод, существует четкая иерархия, при которой сотрудники на низших уровнях имеют ограниченную свободу принятия решений.

Этот перечень включает ключевые категории подходов к управлению кадрами, каждая из которых обладает своей задачей и сферой использования.

Все вышеупомянутые подходы используются организацией совместно, однако обычно один из них доминирует.

На основе вышеизложенного можно утверждать, что успешность функционирования системы по управлению кадрами непосредственно определяет продуктивность и экономические индикаторы компании. Для увеличения этих индикаторов первоочередной

задачей является обновление системы кадрового менеджмента. Существует множество способов усовершенствовать систему администрирования кадров. Среди них выделяется прогрессивный подход, который предусматривает интеграцию механизмов автоматизации в систему управления, облегчающую выполнение рутинных операций.

Примером автоматизации процедур по управлению кадровым составом на стадии интеграции новых специалистов могут выступать программные продукты чат-роботов, способствующие ускорению процесса приспособления новых сотрудников внутри организации. Этот проект обладает обширными возможностями, обеспечивая работника необходимыми данными [7].

На стадии подготовки и роста персонала возможно использование прогрессивных подходов, включая инновационную систему обучения. Таким образом, механизация процедур по управлению кадрами осуществима на каждой стадии управления.

На основе вышеизложенного можно прийти к заключению, что механизм руководства фирмой не способен работать без системы контроля над сотрудниками, которая, кроме того, что предоставляет компании специалистов высокой квалификации, создаёт условия для их роста и напрямую определяет стратегию всей структуры. Улучшение профессиональных навыков персонала непосредственно сказывается не только на увеличении экономических результатов компании, но и на общем продвижении бизнеса. Для получения отличных показателей требуется действенная схема стимулирования работников, что вновь подтверждает потребность в наличии механизма контроля над кадровым составом.

Как и любое другое устройство, система контроля над сотрудниками обладает присущими ей элементами, такими как субъект, объект, цель, обязанности и действия. Также система администрирования кадровых ресурсов содержит в себе подсистемные блоки и методики руководства.

Существует ряд способов улучшения системы, среди которых есть инновационный подход, применимый ко всем фазам управления человеческими ресурсами.

В современной экономической среде, где компании ориентируются на потребителя, организациям необходимо осуществлять глубинные трансформации в своей системе кадрового менеджмента. Из этого вытекает, что ключевой упор в руководстве кадровым составом следует сосредоточить на неповторимых, конкуренции способствующих навыках работников, прямо определяющих успешность и расширение компании.

Таким образом, управление кадровым составом выполняет, по крайней мере, важную функцию в структуре управления предприятием, его эволюции и усилении конкурентных преимуществ.

### **Заключение**

Исследование показывает, что эффективность работы любого предприятия напрямую зависит от наличия хорошо организованной системы по управлению кадровым составом. Она гарантирует не только найм и сохранение профессионалов высшего класса, но также стимулирует их рост и вдохновляет, что непосредственно сказывается на экономических и функциональных индикаторах. Синхронизация плана по управлению кадрами с основной корпоративной стратегией служит залогом устойчивого процветания. Необходимо применять передовые подходы, включая механизацию процедур и актуальные способы подготовки, для увеличения продуктивности системы кадрового администрирования. Советуется обращать внимание на социальные и психологические стороны взаимодействия с работниками, обеспечивать возможности для продвижения по службе и совершенствования профессиональных навыков сотрудников. Обновление системы контроля над кадрами и непрерывное улучшение способов коммуникации с сотрудниками дадут компании возможность достичь значительных успехов и усилить свою конкурентоспособность на рынке.

### Список источников

1. Белоусова М.Е. Стратегии управления персоналом организации: особенности и проблемы разработки // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 4-1 (74). С. 60-62.
2. Вершинина О.В., Москвитин Г.И., Кувшинова Ю.А. Влияние финансового состояния организации на развитие персонала // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2021. № 3. С. 55-64.
3. Грожек О.Н. Формирование стратегии управления персоналом // Столыпинский вестник. 2023. Т. 5. № 11.
4. Лобкова Н.Е., Кулеш М.И. Исследование стратегического управления персоналом // Финансовые аспекты структурных преобразований экономики. 2023. № 9. С. 308-315.
5. Подчепав В.В., Комаров Д.Е. Влияние управления персоналом на финансовые показатели организации // Вестник Академии управления и производства. 2024. № 2. С. 192-197.
6. Сизова В.В., Шабанова А.Е. Стратегическое управление персоналом. Становление отрасли // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2021. № 1 (24). С. 101-106.
7. Синютин Д.Д., Федосеев И.В. Значимость стратегии управления персоналом и ее виды // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2022. № 12. С. 49-53.
8. Скачков А.В. Совершенствование стратегии управления персоналом // Управление экономическими системами. 2023. № 2 (42). С. 39-43.
9. Сунгатуллина Л.Б., Садиков И.М. Организационная модель вознаграждения персонала в системе финансового менеджмента // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2024. Т. 17. № 3 (369). С. 335-344.
10. Фандеева К.С. Кадровая политика в системе стратегического управления персоналом организации // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2022. № 17. С. 152-154.
11. Худова А.В., Соклакова И.В. Разработка стратегии управления персоналом // Вестник Академии управления и производства. 2023. № 5. С. 91-98.
12. Кожухова Н.В., Акопян Д.А. Проблемы в управлении персоналом компаний: современный взгляд // Journal of Monetary Economics and Management.- 2023.- №3. - С.242-249

### Информация об авторах

**Магомедов Магомедзагид Анварович**, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия  
**Магомедова Хава Нурудиновна**, к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия  
**Магомедова Зухра Омаршаевна** К.э.н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

### Information about the authors

**Magomedov Magomedzagid Anvarovich**, Ph.D., Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia  
**Magomedova Khava Nurudinovna**, PhD, Associate Professor of the Department of General and Social Psychology, Dagestan State University, Makhachkala, Russia  
**Magomedova Zukhra Omarshaevna**, Ph. D., Associate Professor of the Department of Economic Security, Analysis and Audit, Dagestan State University, Makhachkala, Russia