УДК 378

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2025 Т. П. Карпова[1], Д. А. Шишкин[2], Т. Ш. Тимонина[3]

[1,2,3] Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье проводится анализ современных научных подходов к управлению человеческими ресурсами, анализируется направленность современных моделей управления персоналом, выявляется место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления персоналом. По итогам проведенного анализа сформулированы ключевые этапы системы управления персоналом, способствующие эффективному управлению человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, проектирование, управление персоналом, персонал, система развития персонала.

Рациональная организация труда работников имеет решающее значение, так как их усилия напрямую сказываются на производственных показателях. В современных условиях рынка необходимо быть готовым к изменениям и своевременно адаптироваться, чтобы не потерять конкурентоспособность. Стратегии управления производительностью должны включать как повышение квалификации, так и оптимизацию размещения рабочих и материальных ресурсов. Применение эффективных методов управления позволяет гибко реагировать на обстоятельства и повышать эффективность работы, что становится особенно актуальным в условиях нестабильной экономической ситуации [4].

Целью настоящего исследования является анализ подходов аналитиков и практиков в сфере управления человеческими ресурсами и определение алгоритма работы HR-системы, способствующего эффективному управлению человеческими ресурсами.

Объектом исследования выступает персонал организации, предметом выступает процесс управления человеческими ресурсами организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами;
- проанализировать направленность современных моделей управления персоналом;
- выявить место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления персоналом;
- сформулировать ключевые этапы системы управления персоналом, способствующие эффективному управлению человеческими ресурсами.

Актуальные подходы в управлении трудовой производительностью акцентируют внимание на эффективности, которая зависит не только от экономических условий. Важно учитывать активное вовлечение сотрудников, их готовность к многофункциональности и их креативные способности. Эффективная система управления HR охватывает все аспекты функционирования компании и влияет на результативность остальных управленческих систем, в том числе производственных.

Современный бизнес требует тщательной разработки эффективных управленческих систем, что становится необходимым в условиях глобальных экономических изменений, таких как глобализация и внедрение инновационных технологий. Внедрение новых управленческих методик и развитие инновационных практик становятся основополагающими факторами для достижения результатов. Успех бизнеса напрямую зависит от способности адаптироваться к внешним факторам, что в усло-

виях высокой динамичности рынка требует быстрой реактивности на изменения [2].

В условиях волатильного рынка (когда рынок характеризуется изменчивостью цены), когда потребительские предпочтения меняются стремительно, важным считается оперативная настройка трудовых процессов для повышения общей эффективности. Эта адаптивность проявляется в изменении численности кадрового состава, а также в гибкой настройке специализации работников, оптимизации рабочего времени и разумном распределении ресурсов. При этом руководители сталкиваются с дилеммой: необходимо находить баланс между контролем и гибкостью, управляя повседневными вопросами, а также стратегическими целями. Эффективное решение этих задач требует применения системных подходов, особенно в рамках проектирования трудовых процессов. Также имеющиеся теоретические образования в области управления играют огромную роль при решении практических управленческих задач [3].

Западные организации акцентируют внимание на теоретических аспектах и концепциях, тогда как в отечественных условиях менеджеры ощущают острую необходимость в практических инструментах. Поэтому высока потребность в создании единой теоретико-методологической структуры, которая объединяла бы эти инструменты. Для профессионалов на российском рынке важно не только заимствовать зарубежный опыт, но и адаптировать его под собственные условия, развивая при этом уникальные компетенции в области разработки и внедрения новых управленческих практик. В условиях перехода к экономике знаний появляется необходимость в новом подходе к управлению трудом, управлению человеческими ресурсами. Работники должны быть не просто исполнителями, но и активными участниками процесса, обладающими широкой функциональностью. Современные модели управления имеют направленность на развитие человеческого капитала, потенциала человеческих ресурсов и стимуляцию креативности.

Актуальность оптимизации трудозатрат и повышение производительности, безусловно, лежит в плоскости бизнес-стратегий. Этого можно достичь путем переосмысления и перестройки производственных циклов, что в свою очередь требует более высоких интеллектуальных и креативных вложений со стороны трудящихся. Итогом этого является необходимость комплексного и интегрированного подхода к управлению трудом и потенциалом человеческих ресурсов в рамках всех бизнес-процессов организации.

Современные и исторические условия привели к необходимости создания четких структур и алгоритмов работы с жизненными циклами продуктов и услуг. Управление этими циклами требует строгих системных подходов, где стратегия и инструменты управления человеческими ресурсами играют ключевую роль. Основной задачей эффективного управления человеческими ресурсами является создание системы, максимально использующей потенциал человеческих ресурсов.

В итоге стратегическое управление капиталом человеческих ресурсов становится центральной задачей для достижения конкурентного преимущества, развития организации. Организации должны не просто реагировать на текущие вызовы, но и предугадывать изменения, вызванные различными факторами, оперативно на них реагировать. Такой проактивный подход позволяет бизнесу не просто сохранять позиции, но и активно развиваться и расти на фоне изменений внешней среды [6].

Функциональная интеграция в сфере управления человеческими ресурсами предполагает объединение различных методов и подходов, что приводит к созданию синергетического эффекта. Каждая составляющая HR-менеджмента, будь то подбор, обучение или оценка персонала, играет ключевую роль. Вместе они образуют мощный инструментарий, позволяющий реализовать стратегии, которые сложно было бы достичь в условиях разрозненного подхода.

Процесс управления человеческими ресурсами – это комплекс взаимосвязанных операций, направленный на максимизацию потенциала сотрудников. Эффективное управление человеческими ресурсами воз-

можно за счет компетентного подхода к вопросам найма, обучения и оптимизации рабочего процесса, что, в свою очередь, предусматривает наличие соответствующих компетенций у специалиста по управлению человеческими ресурсами. Управление персоналом здесь рассматривается как единый механизм, объединяющий цели, задачи и методы, что создает возможности для эффективного реагирования на вызовы как внешней, так и внутренней среды [5].

Важнейшая особенность этой системы – интеграция с другими управленческими процессами на уровне организации. Она выступает важным звеном среди финансовых, производственных и маркетинговых подсистем, обеспечивая взаимодействие и синхронизацию всех управленческих процессов для достижения стратегических целей организации. Таким образом, эффективное управление человеческими ресурсами невозможно без учета связи с общей структурой управления организацией.

Важность интеграции управления человеческими ресурсами с бизнес-стратегией компании неоспорима, ведь именно она обеспечивает успешное продвижение к поставленным целям. Для достижения максимальной результативности HR-система должна быть выстроена таким образом, чтобы каждый ее элемент поддерживал общую стратегию и способствовал развитию бизнеса. В этом случае кадровая стратегия должна разрабатываться в контексте общей бизнес-стратегии организации и обеспечивать достижение стратегических целей.

Основными элементами эффективной HR-системы выступают такие компоненты, как планирование, подбор, обучение и развитие человеческих ресурсов, оценка деятельности, мотивация и компенсация труда. Каждый из этих элементов имеет свои специфические функции, интеграция которых обеспечивает гармоничное функционирование всей системы [1].

Таким образом, анализ системы управления персоналом может осуществляться с различных ракурсов. С одной стороны, это может быть оценка конкретных функций, необходимых для управления человеческими ресурсами, таких как наем, адаптация, развитие и оценка персонала. С другой стороны, это может быть приобретение навыков и знаний, необходимых для выполнения общих управляющих функций.

Подробно ключевые этапы алгоритма работы HR-системы, способствующие более эффективному управлению человеческими ресурсами, сформулированы в работе О. А. Кибарова [7] и представлены на рисунке 1.

Необходимо сказать о том, что правильное определение этапов и последовательность их выполнения – анализ управленческих условий, определение проблемного пространства, разработка стратегических рекомендаций и осуществление внедрения – позволяет учесть особенности внешнего окружения, ситуацию на рынке, внутренние проблемы и выявить потенциальные угрозы.

Исходя из анализа ключевых этапов проектного процесса, появляется возможность создания эффективной бизнес-стратегии, где ключевым элементом является стратегия управления человеческими ресурсами, осуществляемая на основе алгоритма работы HR-системы – документа, в котором подробно и последовательно сформулированы управленческие мероприятия, требующие выполнения на каждой его стадии.

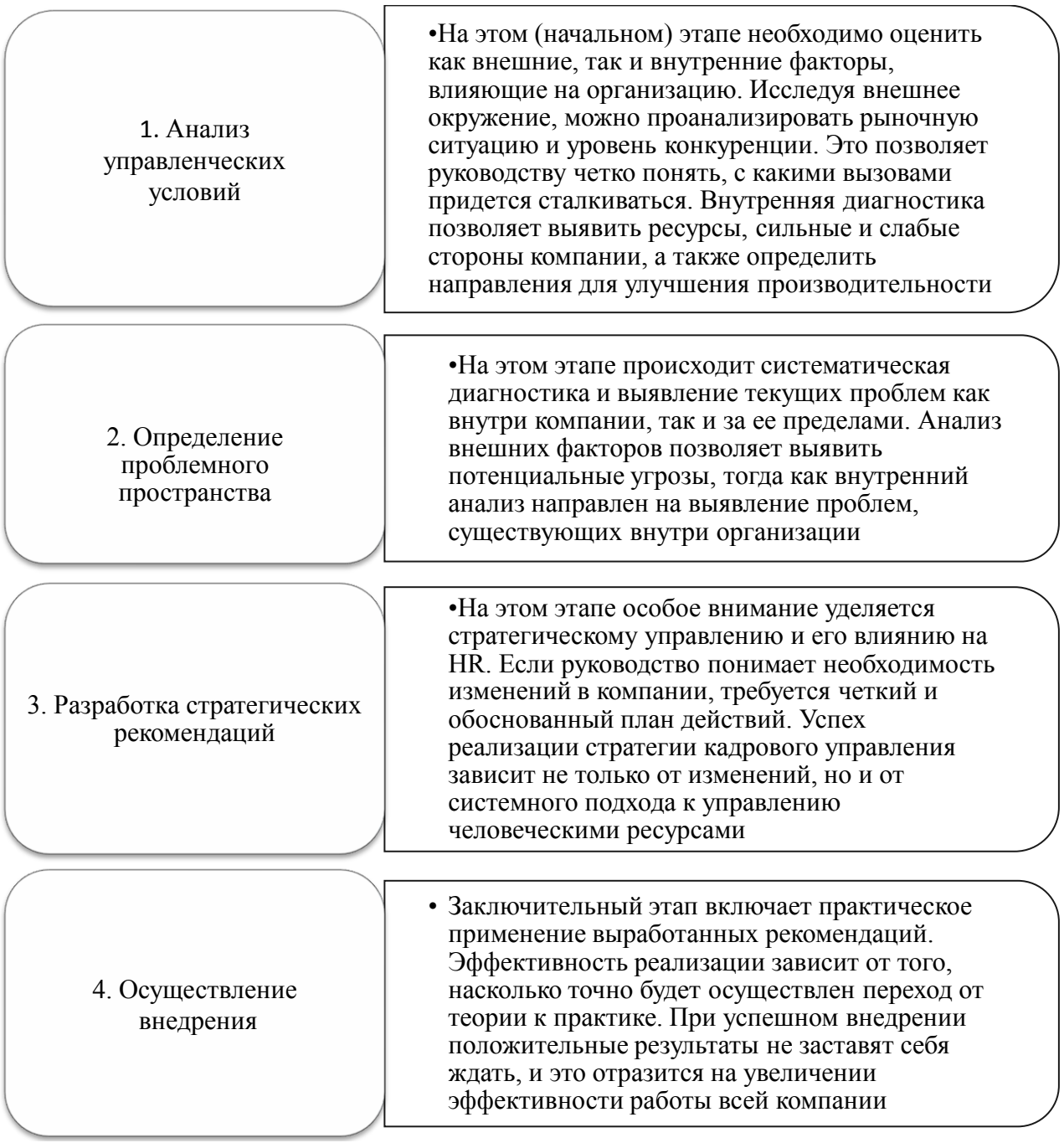

Рисунок 1 – Ключевые этапы алгоритма работы HR-системы

Примечание. Составлено авторами на основе работы [7]

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в условиях рыночной экономики, в быстро изменяющихся условиях эффективность системы управления организацией, устойчивость организации на рынке предоставляемых товаров/услуг напрямую зависит от эффективного управления человеческими ресурсами, когда задача заключается не только в привлечении высокопрофессиональных специалистов, но и в сохранении их в организации с максимальным использованием их потенциала [2].

Сохранение и развитие человеческих ресурсов – это залог успеха организации на рынке предоставляемых товаров/услуг. Эффективность управления человеческими ресурсами и реализация этапов алгоритма работы HR-системы, способствующего более эффективному управлению человече-

скими ресурсами, возможно при условии формирования структуры по управлению персоналом, специалисты которой способны решить две стратегические задачи: обеспечить конкурентные преимущества организации путем повышения уровня ответственности сотрудников, используя техники управления корпоративной культурой; обеспечить конкурентные преимущества путем наращивания потенциала человеческих ресурсов, используя техники профессионального развития сотрудников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учебное пособие. М.: РАГС, 2021. 224 с.
2. Александрова Н. А. Управление персоналом организации. Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2023. 372 с.
3. Вукович Г. Г., Никитина А. В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество: политика, экономика, право. 2023. № 1. С. 34-38.
4. Дзуцева Г. Н., Чкареули Л. В. Кадровая политика и методы ее совершенствования // Экономика и предпринимательство. 2023. № 2 (91). С. 823-825.
5. Егорова П. Д. Основные принципы и виды кадровой политики организации // Молодой ученый. 2024. № 8 (507). С. 32-34.
6. Загороднюк А. В., Масилова М. Г. Направления реализации кадровой политики // Актуальные вопросы современной экономики. 2024. № 4. С. 105-109.
7. Кибаров О. А. Совершенствование кадровой политики коммерческого предприятия // Человек. Социум. Общество. 2024. № 5. С. 100-103.

DESIGNING A HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM OF AN ORGANIZATION

© 2025 Tatiana P. Karpova[1], Denis A. Shishkin[2], Tatiana Sh. Timonina[3]

[1,2,3] Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article analyzes modern scientific approaches to human resources management, analyzes the focus of modern personnel management models. The authors have identified the place and role of human resources management in the personnel management system. Based on the results of the analysis, the authors have formulated key stages of the personnel management system that contribute to effective human resources management.

Keywords: human resources, design, personnel management, personnel, personnel development system.