

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ковалева С.А.

Студент

ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ

Россия, г. Пермь

**Научный руководитель: Черникова С.А. канд.экон.наук, доцент,
заведующий кафедрой менеджмента**

ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ,

Россия, г. Пермь

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты повышения эффективности системы управления персоналом на современном предприятии. Проведён анализ ключевых подходов к оценке эффективности кадрового менеджмента, выявлены основные проблемы, с которыми сталкиваются службы управления персоналом в условиях кадрового дефицита и цифровой трансформации экономики. Предложен комплекс мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом, включающий цифровизацию кадровых процессов, внедрение системы ключевых показателей эффективности (KPI), развитие корпоративного обучения и укрепление HR-бренда.

Ключевые слова: управление персоналом, эффективность управления, кадровая политика, цифровизация, HR-бренд, KPI, мотивация персонала.

Kovaleva S.A.

Student

Perm State Agro-Technological University

Russia, Perm

**Scientific supervisor: Chernikova S.A., Candidate of Economic
Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Management**

Perm State Agro-Technological University

Russia, Perm

IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM IN AN ENTERPRISE

Annotation. The article discusses the theoretical and practical aspects of improving the efficiency of the personnel management system in a modern enterprise. It analyzes key approaches to assessing the effectiveness of personnel management and identifies the main challenges faced by HR departments in the context of staff shortages and digital transformation of the economy. The article proposes a set of measures to improve the personnel management system, including digitalization of HR processes, implementation of a key performance indicator (KPI) system, development of corporate training, and strengthening of the HR brand.

Keywords: personnel management, management efficiency, personnel policy, digitalization, HR brand, KPI, and staff motivation.

Введение. В современных экономических условиях эффективность системы управления персоналом становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности промышленных предприятий. Как справедливо отмечают исследователи, «успешное ведение бизнеса, прежде всего, зависит от эффективной системы управления персоналом». Система управления персоналом призвана обеспечить равновесие между уровнем производства в условиях научно-технического прогресса и уровнем организации труда. Особое значение это приобретает для предприятий реального сектора экономики, где кадровый дефицит и необходимость быстрой адаптации к технологическим изменениям ставят перед службами управления персоналом качественно новые задачи. Целью настоящего исследования является анализ теоретических подходов и практических инструментов повышения эффективности системы управления персоналом на предприятии, а также разработка комплекса рекомендаций по её совершенствованию. Актуальность работы обусловлена необходимостью обеспечения предприятий квалифицированными кадрами в условиях растущих объёмов производства, технологической модернизации и кадрового дефицита на рынке труда. В условиях цифровой трансформации экономики и изменения структуры занятости традиционные подходы к управлению персоналом требуют пересмотра и адаптации к новым реалиям.

Обзор литературы. Проблематика повышения эффективности управления персоналом на промышленных предприятиях широко представлена в современной научной литературе. Особое внимание в научных работах уделяется вопросам оценки эффективности службы управления персоналом. Как отмечает А.А. Перова, «в современных условиях эффективность функционирования системы управления человеческими ресурсами и постоянная ее оценка становятся преимущественным фактором конкурентоспособности и совершенствования

предприятия». Профессор Хьюстонского университета Дж. М. Иванцевич и профессор Академии народного хозяйства Москвы А. А. Лобанов определяют оценку эффективности управления персоналом как «систематический, четко формализованный процесс, направленный на измерение издержек и выгод, связанных с программами деятельности управления персоналом для соотнесения их результатов с итогами базового периода, с показателями конкурентов и с целями предприятия».

В научной литературе выделяются различные методы оценки эффективности службы управления персоналом. Среди наиболее популярных методов, применяемых в российских компаниях, исследователи называют экспертную оценку, метод бенчмаркинга, метод подсчёта отдачи инвестиций, методику Д. Ульриха и методику Д. Филипса. Экспертная оценка заключается в анкетировании руководителей подразделений с целью выяснения их мнения о работе службы персонала.

В контексте цифровой трансформации промышленности актуальными становятся исследования по внедрению информационных систем управления персоналом. Как отмечает А.М. Лаврова, «внедрение информационных технологий в систему управления персоналом должно сопровождаться необходимыми организационными изменениями и осуществляться на основе объективных и реальных потребностей компании с учётом специфики её деятельности».

Значительный интерес представляют работы, посвящённые вопросам организации труда как основы системы управления персоналом. Д.В. Басов отмечает взаимосвязь ключевых элементов организации труда и процессов управления персоналом, выделяя такие сопряжённые пары, как «условия труда — мотивация персонала», «разделение и кооперация труда — оценка компетенций и расстановка сотрудников», «трудовая дисциплина — корпоративная культура».

В работах И.Н. Василенко и Д.О. Уразова рассматриваются вопросы повышения эффективности HR-менеджмента в условиях трансформации рынка труда и цифровизации бизнес-процессов. Авторы выделяют ключевые направления внедрения HR-систем и обосновывают практическую значимость применения инновационных решений для повышения эффективности управления персоналом.

В исследованиях М.К. Чернякова и И.А. Черняковой выявлены четыре ключевых направления цифровизации HRM: использование искусственного интеллекта для автоматизации рекрутинга, оценки персонала и прогнозирования кадровых потребностей; внедрение облачных технологий; геймификация обучения и адаптации; развитие цифровых платформ для управления внутренними коммуникациями и аналитикой персонала.

Методология. В ходе исследования применялся комплекс теоретических и эмпирических методов. Теоретическая основа работы включала анализ научной литературы по проблемам управления персоналом, изучение нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений, а также обобщение передового опыта промышленных предприятий в области кадрового менеджмента.

Эмпирическая часть исследования базировалась на анализе открытых данных о деятельности российских промышленных предприятий в сфере управления персоналом, включая публикации в научных журналах, отраслевых изданиях и специализированных информационных ресурсах.

Использовался метод системного анализа для выявления взаимосвязей между отдельными элементами системы управления персоналом и общими показателями эффективности предприятия. Применялся также метод сравнительного анализа для сопоставления различных подходов к оценке эффективности управления персоналом и выявления наиболее результативных практик. Метод обобщения позволил систематизировать

выявленные закономерности и сформулировать рекомендации по повышению эффективности системы управления персоналом.

Результаты. В результате проведённого анализа теоретических подходов и практических инструментов повышения эффективности системы управления персоналом были выявлены следующие ключевые направления совершенствования кадрового менеджмента на предприятии.

1. Цифровизация кадровых процессов. Современные условия деятельности компаний характеризуются большими потоками информации и нестабильностью экономической ситуации. В таких условиях возрастает острая необходимость использования информационных технологий в управлении персоналом, позволяющих оптимизировать рабочие процессы, улучшить точность в обработке данных, уменьшить число ошибок и принимать наиболее обоснованные управленческие решения. Модернизация действующих и внедрение новых информационных технологий в управление персоналом выступает одной из ключевых задач крупных компаний для обеспечения бесперебойности и эффективности их функционирования в долгосрочном периоде.

Цифровая трансформация в сфере управления персоналом включает следующие направления:

- 1) автоматизацию рекрутинга с использованием специализированных платформ и технологий искусственного интеллекта;
- 2) внедрение облачных технологий для хранения и обработки данных;
- 3) геймификацию процессов обучения и адаптации персонала;
- 4) развитие цифровых платформ для управления внутренними коммуникациями, документооборотом и HR-аналитикой.

2. Внедрение системы ключевых показателей эффективности (KPI). Современный инструмент оценки эффективности управления персоналом –

система KPI – позволяет формализовать оценку деятельности как отдельных сотрудников, так и службы управления персоналом в целом. Использование метрик позволяет не только управлять процессом, но и влиять на бизнес-эффект. Применение системы KPI даёт возможность оценить инвестиционную привлекательность затрат на персонал, рассматривая процесс управления персоналом как инвестиционный.

3. Развитие корпоративного обучения и адаптации персонала. В условиях кадрового дефицита и необходимости быстрой адаптации новых сотрудников особое значение приобретают программы наставничества и корпоративного обучения. Организации всё больше фокусируются на внутреннем обучении и развитии персонала. Эффективная система адаптации позволяет существенно сократить издержки на постоянный поиск и обучение новых сотрудников, снизить текучесть кадров на испытательном сроке.

4. Укрепление HR-бренда. Формирование привлекательного образа предприятия как работодателя является необходимым условием для привлечения молодых специалистов и удержания опытных кадров. Как показывают исследования, в условиях кадрового дефицита компании вынуждены изменять HR-стратегию, делая фокус на нематериальной мотивации, что позволяет снизить текучесть персонала и привлечь лучших специалистов. Фокус кадровой политики российских компаний в современных условиях смещается на повышение эффективности, сдерживание затрат и управляемость в условиях высокой неопределенности.

5. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала. Эффективная система мотивации включает как материальные, так и нематериальные инструменты. Среди эффективных мер повышения производительности труда исследователи выделяют повышение заработной платы, улучшение бренда работодателя, а также внедрение современных подходов к управлению результативностью. Цифровизация HRM-практик

способствует индивидуализации мотивационных механизмов и повышению вовлечённости сотрудников.

Выводы и перспективы исследования. Проведённое исследование позволяет сформулировать следующие выводы.

Эффективность системы управления персоналом является ключевым фактором конкурентоспособности современного предприятия. В условиях цифровой трансформации экономики и кадрового дефицита традиционные подходы к управлению персоналом требуют пересмотра и адаптации к новым реалиям.

Основными направлениями повышения эффективности системы управления персоналом являются:

- 1) цифровизация кадровых процессов, включая автоматизацию рекрутинга, внедрение облачных технологий и развитие HR-аналитики;
- 2) внедрение системы ключевых показателей эффективности (KPI) для формализованной оценки деятельности персонала и службы управления;
- 3) развитие корпоративного обучения и совершенствование системы адаптации новых сотрудников;
- 4) укрепление HR-бренда предприятия как привлекательного работодателя;
- 5) совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала с учётом индивидуализации мотивационных механизмов.

Предложенные меры позволят обеспечить предприятие квалифицированными кадрами в условиях растущих объёмов производства, повысить производительность труда, снизить текучесть кадров и укрепить конкурентные позиции предприятия на рынке.

Список литературы

1. Басов Д. В. Организация труда как основа системы управления персоналом // Молодой ученый. – 2025. – № 21 (572). – С. 487–489. – URL: <https://moluch.ru/archive/572/125841> (дата обращения: 16.07.2026).
2. Лаврова А. М. Повышение эффективности кадровой работы в организации путем внедрения ИТ-технологий // Молодой ученый. – 2025. – № 42 (593). – С. 100–108. – URL: <https://moluch.ru/archive/593/129184> (дата обращения: 16.07.2026).
3. Перова А. А. Методы оценки эффективности службы управления персоналом организации // КиберЛенинка. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-sluzhby-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 16.07.2026).
4. Черняков М. К., Чернякова И. А. Цифровизация управления персоналом: современные тенденции и вызовы для российских предприятий // – 2025. – Т. 14, № 2. – С. 166–186. – DOI: 10.12731/2070-7568-2025-14-2-297. – URL: <https://journals.rcsi.science/2070-7568/article/view/304214> (дата обращения: 16.07.2026).
5. Абрамов В. И., Мухиткызы А. Цифровизация HR-аналитики: инновационные подходы к управлению персоналом // Вестник университета. – 2026. – URL: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/6612/0> (дата обращения: 16.07.2026).
6. Василенко И. Н., Уразов Д. О. Оптимизация HR-менеджмента в условиях изменения рынка труда для обеспечения устойчивого стратегического развития компании // Современные технологии управления. – 2025. – № 3 (111). – URL: <https://sovman.ru/en/article/11103/> (дата обращения: 16.07.2026).

7. Кадровая политика против кризиса // Коммерсантъ. – 2026. – 29 янв.
– URL: <https://www.kommersant.ru> (дата обращения: 16.07.2026).

8. Кадровый резерв в российских компаниях: какой он и зачем его формируют // РБК Компании. – 2026. – 30 марта. – URL: <https://companies.rbc.ru> (дата обращения: 16.07.2026).