

Ерофеева Дарья Сергеевна

студентка

Научный руководитель

Рябова Марина Анатольевна

канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»
г. Ульяновск, Ульяновская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается кадровое обеспечение предприятия, которое охватывает не только классические методы подбора и обучения сотрудников, но и предполагает интегрированный подход, включающий в себя стратегии развития, мотивации и повышения профессиональной квалификации персонала.*

***Ключевые слова:** кадровое обеспечение, управление персоналом, методы подбора, стратегическое планирование, развитие кадров, мотивация, производительность, конкурентоспособность, рынок труда.*

Оптимизация кадрового обеспечения в системе управления персоналом представляет собой центральный элемент для достижения успешных результатов деятельности любой компании. В условиях глобализации и динамичных изменений на рынке труда, предприятия вынуждены адаптировать свои кадровые стратегии к новым условиям. Эффективное управление персоналом оказывает существенное воздействие не только на атмосферу в коллективе и моральное состояние сотрудников, но и на общую успешность бизнеса, его потенциал к инновациям и способность к адаптации в условиях перемен.

Сегодня кадровое обеспечение выходит за рамки традиционных методов подбора и обучения сотрудников. Оно включает в себя комплексный подход, который охватывает не только обзоры потребностей в кадрах, но и стратегии

развития, мотивации, повышения квалификации. Важнейшими аспектами являются также внедрение современных технологий, таких как автоматизация процессов подбора и использования аналитических данных для оценки эффективности работы персонала.

На современном этапе развития организации ключевую роль играет эффективная программа формирования системы кадрового обеспечения. Она направлена на создание высококвалифицированного и мотивированного персонала, способного успешно решать задач, стоящие перед предприятием. Данная система способствует повышению производительности труда и удовлетворенности сотрудников, что, в свою очередь, влияет на общую эффективность работы организации.

Ученые В. Г. Агibalова и Г.В. Малов под кадровым обеспечением предприятия понимает процесс привлечения, найма, профессионального развития кадров в организации для выполнения определенных правилами внутреннего распорядка ролей и обязанностей [3, с. 670]. Алавердов А.Р. определяет кадровое обеспечение как комплекс мероприятий, целью которых является формирование оптимального количественного и качественного состава сотрудников организации [1, с. 101]. Кибанов А.Я. описывает кадровое обеспечение как процесс формирования необходимого состава работников, реализуемый через систему подбора и отбора персонала [2, с. 36].

Таким образом, кадровое обеспечение является целостным процессом, в котором сочетаются привлечение, развитие и управление кадровыми ресурсами для достижения высокой производительности и конкурентоспособности предприятия. Кадровое обеспечение предприятия как система представляет собой совокупность следующих составляющих (подсистем): кадровое планирование; кадровый маркетинг; подбор и отбор персонала; закрепление персонала; развитие персонала.

Анализ методов кадрового обеспечения позволяет сделать вывод о преобладании в количественном планировании подходов, ориентированных на систематизацию и оптимизацию ресурсов предприятия. Применение балансового

метода обеспечивает эффективное соотнесение доступных ресурсов с потребностями, формируя ясное представление о распределении. Нормативный метод делает акцент на стандартизации потребления ресурсов, что способствует точной оценке затрат на производство. Стратегический метод позволяет выявить взаимосвязь различных показателей, обеспечивая точность прогнозирования изменений.

В качественном планировании акцент смещается на использование экспертного мнения и знаний специалистов. Метод экспертной оценки способствует анализу проблематики и формированию целевых направлений. Групповые оценки включают коллективное обсуждение, что может привести к принятию более обоснованных решений, учитывающих разнообразие факторов. Метод Дельфи, комбинируя элементы экспертного и группового анализа, предлагает структурированный подход к прогнозированию и дискуссии, повышая достоверность результатов.

Таким образом, применение указанных методов в рамках системы кадрового обеспечения способствует повышению эффективности управления человеческими ресурсами в организациях, улучшая как количественные, так и качественные характеристики.

Обеспечение эффективного кадрового ресурса является ключевым элементом в структуре комплексного управления организацией. Прежде всего, разработка и реализация эффективной кадровой стратегии предполагает, что сотрудники с соответствующими компетенциями и квалификацией займут назначенные позиции, что, в свою очередь, способствует повышению производительности труда и достижению стратегических целей организации. Кроме того, адекватное кадровое обеспечение способствует повышению уровня удовлетворенности персонала, его вовлеченности и лояльности, что ведет к формированию благоприятной внутренней корпоративной среды.

Следует подчеркнуть, что стратегическое управление кадровыми ресурсами обеспечивает организациям возможность гибко реагировать на изменения рыночной конъюнктуры и поддерживать конкурентоспособность. Оно также

минимизирует риски, связанные с высокой текучестью кадров, и связанные с этим издержки.

Дальнейшие действия по управлению кадровым обеспечением организации направляются на повышение эффективности деятельности каждого сотрудника через развитие, обучение и совершенствование кадрового состава, которые ведут к раскрытию потенциала работника. Совершенствование кадрового потенциала работника позволяет обеспечить организацию высококвалифицированными сотрудниками не только в данный момент времени, но и на перспективу.

Приоритетным направлением является усовершенствование процессов рекрутинга и найма сотрудников, включая адаптацию правил и подходов к подбору персонала.

Минимизация текучести кадров представляет собой значимую задачу, для решения которой может быть эффективно использована система вознаграждений за длительность работы в компании. Кроме того, организация процесса адаптации новых сотрудников, например, через внедрение программы наставничества, способствует укреплению командного взаимодействия и повышению уровня удовлетворенности персонала.

Важность развития корпоративной культуры и ценностных ориентиров возрастает, поскольку первоначально установленные нормы могут утрачивать свою актуальность. Реализация мотивационной программы, включающей адаптивную систему материального стимулирования, будет способствовать поддержанию высокого уровня вовлеченности сотрудников и усилению их приверженности организации.

Активизация интереса персонала к карьерному росту окажет существенное влияние на формирование эффективного управленческого состава и улучшение психологического климата в коллективе. Периодический анализ кадровой политики дает возможность оценивать результативность текущей системы управления персоналом и своевременно вносить необходимые коррективы, что в итоге обеспечивает успешное функционирование организации.

Эффективные системы управления производительностью кадров позволяют организациям согласовывать индивидуальные цели структурных подразделений с задачами организации, мотивируя сотрудников работать с максимальной отдачей. Внедряя эффективные кадровые стратегии, руководство организации может прогнозировать положительный результат собственной деятельности, при условии результативного заполнения кадрового расписания, организации деятельности в сфере профессионального развития и обучения персонала, а также содействия ротации.

Такими образом, кадровое обеспечение системы управления персоналом предполагает удовлетворение потребности всех структурных подразделений в персонале. Кадровое обеспечение – это комплекс методов, процедур и программ влияния организации на сотрудников с целью максимального использования их возможностей и потенциала. Как любая организационная система, система управления персоналом является открытой. Главными элементами системы управления персоналом является их совпадение – в обоих случаях, это персонал.

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Кнорус, 2018. – 271 с.
2. Кибанова Л.Н. Управление персоналом: учебное пособие / Л.Н. Кибанова, А.Я. Кибанов. – М.: КноРус, 2022. – 201 с.
3. Теоретические аспекты формирования кадрового обеспечения организации / В.Г. Агибалова, Г.В. Малов, Д.Н. Решетников, И.С. Тарасенко // Вестник Академии знаний. – 2024. – №3 (62). – С. 670–674. EDN CFKYND
4. Рябова М.А. Особенности стимулирования персонала в управлении промышленным предприятием / М.А. Рябова // Социальная политика и социология. – 2013. – №1 (91). – С. 165–177. – EDN RWGTRX.
5. Рябова М.А. Механизм формирования трудовых отношений на предприятии (организации): учебное пособие / М.А. Рябова, Е.Г. Куликова. – Улья-

новск: Регион-Инвест, 2018. – 100 с. – ISBN 978-5-86045-956-4. – EDN XQAQNB.

6. Рябова М.А. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие / М.А. Рябова, Е.Г. Куликова. – Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, 2017. – ISBN 978-5-86045-910-6. – EDN ZVQAAR.

7. Кузнецова Н.И. Человеческий капитал как фактор инновационного развития современной экономики региона / Н.И. Кузнецова, М.А. Рябова, И.Н. Суетин // Современные тренды управления, экономики и предпринимательства: от теории к практике: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Ульяновск, 14–15 ноября 2023 года). – Чебоксары: Среда, 2023. – С. 331–336. – EDN FVIONP.