

Богданова Надежда 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

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК НЕОБХОДИМАЯ СТРАТЕГИЯ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

***Аннотация:** в статье проанализирована роль менеджмента, как основы составляющей обеспечения экономической безопасности предприятия. Рассмотрены основные аспекты менеджмента, способствующие экономической безопасности предприятия, а также проанализирована роль менеджмента в управлении экономической безопасностью предприятия и управлении персоналом.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, экономическая безопасность, менеджмент, стратегическое планирование, операционный менеджмент, инновации, адаптивность, информационная безопасность.*

В условиях современного конкурентного рынка работодатели сталкиваются с необходимостью максимально рационально распределять и использовать все доступные ресурсы, особенно те, которые связаны с человеческим капиталом. Важным аспектом этой задачи является выявление и удержание наиболее эффективных сотрудников, которые могут стать важным ресурсом для достижения стратегических целей компании. Вспоминая экономические и социальные реформы, проведенные в 1990-х годах, можно заметить, что недостаточная работа политических институтов привела к значительному упадку в различных секторах экономики. Эти обстоятельства потребовали внедрения новых реформ и создания национальных проектов, направленных на решение возникших проблем.

На протяжении многих веков экономисты различных школ анализировали факторы, влияющие на численность трудоспособного населения, а также на количество работающих и безработных. Формирование рынка труда происходит в результате взаимодействия множества экономических, правовых и социальных институтов, которые способствуют как воспроизводству рабочей силы, так и ее эффективному использованию. Ученые, специализирующиеся на макроэкономических аспектах современной рыночной экономики, утверждают, что поиск путей для сближения спроса и предложения на рабочую силу остается одной из важнейших задач как для теоретиков-экономистов, так и для практиков-менеджеров. Это мнение находит подтверждение в результатах фундаментальных исследований, проведенных в последние десять лет.

Работодатели должны не только привлекать таланты, но и удерживать их, создавая привлекательную корпоративную культуру, предлагая возможности для карьерного роста и обеспечивая достойные условия труда. В этом контексте особую роль играет постоянный мониторинг состояния рынка труда, анализ тенденций и адаптация стратегий управления персоналом к изменяющимся условиям. Это позволит не только улучшить качество работы сотрудников, но и повысить общую эффективность организации, что в конечном итоге приведет к достижению стратегических целей и укреплению позиций на рынке.

Таким образом, развитие и регулирование рынка труда представляют собой одну из наиболее актуальных и стратегических задач, требующих постоянного контроля и анализа. Важно понимать, что успешное управление человеческими ресурсами не ограничивается только поиском и отбором сотрудников, но также включает в себя создание условий для их профессионального роста и развития. Эффективное использование человеческого капитала становится ключевым фактором конкурентоспособности организаций в условиях быстро меняющейся экономики.

Авторы работ, посвященных оценке персонала, по-разному подходят к определению этого понятия. Так, с точки зрения М. Н. Берулава, оценка персонала – это комплекс мероприятий по выявлению профессиональных, деловых и индивидуально-типологических качеств сотрудника [1, с. 69].

А.Я. Кибанов определяет оценку персонала как целенаправленный процесс установления соответствия результативности труда и факторов ее обеспечения требованиям должности или рабочего места [5, с. 339].

Е.В. Маслов сочетает две предыдущих точки зрения, считая, что оценка – это процедура, проводимая с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, а также результатов его деятельности определенным требованиям [6, с. 218].

Борисова Е.А. понимает оценку персонала как определение эффективности деятельности сотрудников в процессе реализации задач компании с целью накопления информации, необходимой в дальнейшем для принятия управленческих решений [2, с. 8].

Ю.Г. Одегов считает, что оценка носит комплексный характер и дает ей следующее определение – это «процесс оценки эффективности выполнения работником своих должностных обязанностей, результативности его деятельности и развития компетентности». Б.В. Прыкин видит оценку персонала как «установление потенциала личности, его индивидуальной профессиональной способности, позволяющей ему в определенное время реализовать свои знания и опыт» [3].

Экономическая безопасность предприятия – это состояние защищенности его экономического потенциала от внутренних и внешних угроз, обеспечивающее стабильное функционирование и развитие. Менеджмент играет ключевую роль в обеспечении этой безопасности, используя комплекс мер, направленных на предотвращение, минимизацию и нейтрализацию рисков. Рассмотрим детально основные аспекты менеджмента, способствующие экономической безопасности предприятия:

Квалифицированные и лояльные сотрудники – это важный фактор экономической безопасности. Система мотивации, обучения и развития персонала, а также строгая система контроля за соблюдением трудовой дисциплины способствуют повышению эффективности работы и снижению рисков, связанных с человеческим фактором.

Таким образом, внимание к развитию человеческих ресурсов и эффективному управлению ими становится не просто желательной, но и необходимой стратегией для достижения успеха в условиях современной экономики.

Список литературы

1. Берулава М.Н. Психология и педагогика менеджмента / М.Н. Берулава. – 3-е изд. – Бийск: НИЦ; БиГПИ, 2019.
2. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала / Е.А. Борисова. – СПб.: Питер, 2018.
3. Карташов С.А. Управление талантами как HR-Технология / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, Д.В. Шаталов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2022. №1. С. 85–94.
4. Кузнецова Н.В. Обеспечение кадровой безопасности как функция кадровой безопасности / Н.В. Кузнецова // Проблемы теории и практики управления. – 2017. – №4. – С. 5–10.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. / А.Я. Кибанов. – 9-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2021. – EDN QWAUSQ
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. / Е.В. Маслов, П.В. Шеметов. – М.: Инфра-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 2021.
7. 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.
8. Рябова М.А. Трансформация системы нематериального стимулирования работников промышленных предприятий в условиях модернизации экономики: дис. ... канд. экон. наук / М.А. Рябова. – М., 2014. – 188 с. – EDN VKODGZ.

9. Рябова М.А. Механизм формирования трудовых отношений на предприятии (организации): учебное пособие / М.А. Рябова, Е.Г. Куликова. – Ульяновск: Регион-Инвест, 2018. – 100 с. – ISBN 978-5-86045-956-4. – EDN XQAQNB.