

**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 менеджмент, как основы составляющей обеспечения экономической безопасности предприятия. Рассмотрены основные аспекты менеджмента, способствующие экономической безопасности предприятия, а также проанализирована роль менеджмента в управлении экономической безопасности 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 воспроизведству 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 организаций: 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 предприятиях (организации): учебное пособие / М.А. Рябова, Е.Г. Куликова. – Ульяновск: Регион-Инвест, 2018. – 100 с. – ISBN 978-5-86045-956-4. – EDN XQAQHB.