

Михнева Светлана Владимировна

канд. юрид. наук, доцент Российской академии наук (РАН), доцент

Рагимов Ариф Васиф Оглы

магистрант

Волгоградский институт управления (филиал)

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Волгоград, Волгоградская область

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ, ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

Аннотация: в статье рассматриваются основные направления совершенствования системы управления персоналом в коммерческой организации. Анализируются современные вызовы, стоящие перед кадровой политикой, а также практические аспекты работы с персоналом в условиях высокой конкуренции. Особое внимание уделено вопросам мотивации сотрудников и их личностным ресурсам, адаптации кадровой политики к цифровым изменениям, корпоративной культуре. Предложены рекомендации по развитию личностных ресурсов и профессионализма, стимулирования, повышению вовлеченности персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, мотивация, корпоративная культура, коммерческая организация, HR-практики, личностные ресурсы, психология управления, профессиональное развитие.

Современные организации функционируют в условиях высокой конкуренции, где успех во многом определяется эффективностью системы управления персоналом. Коммерческая компания, как правило, имеет разветвлённую структуру, объединяющую значительное количество сотрудников различных уровней, что обуславливает необходимость формирования эффективной системы кадро-

вого управления, формирования качественной организационной культуры, расчетанной на вовлеченность каждого конкретного сотрудника с учетом его личностных ресурсов [1]. На сегодняшний день в коммерческой компании реализуются базовые процессы подбора, адаптации, обучения и оценки сотрудников, однако существует ряд недостатков, таких как недостаточная мотивация персонала, ограниченность механизмов развития и слабая интеграция инновационных технологий, недостаточно внимания уделяется профессиональному развитию персонала, его включенности в социальную сферу компании, что отрицательно сказывается на социально-психологическом климате компании.

Исследования показывают, что одним из ключевых факторов успешности является уровень вовлеченности сотрудников [2]. В коммерческой организации наблюдается снижение уровня корпоративной лояльности и мотивации, что негативно сказывается на производительности труда и качестве обслуживания клиентов, на достаточно высокий уровень текучести кадров в компании. Действующая система управления персоналом коммерческой компании сочетает традиционные методы кадрового администрирования с современными HR-практиками. Основными направлениями работы являются: подбор и адаптация новых сотрудников; организация корпоративного обучения; развитие системы оценки эффективности; формирование кадрового резерва; реализация социальных программ. Вместе с тем, существующие механизмы не в полной мере соответствуют новым вызовам рынка. Это проявляется в недостаточной гибкости системы мотивации, ограниченной вовлеченности сотрудников в процессы принятия решений, а также в потребности модернизации инструментов кадровой аналитики.

Одной из ключевых современных проблем коммерческих организаций является высокая текучесть кадров. Причинами данного явления выступают не только тяжелые условия труда, но и недостаток возможностей карьерного роста для сотрудников начального уровня. Личностные ресурсы каждого конкретного сотрудника важны для системы управления персоналом, для определения направлений воздействия на человеческие ресурсы компании. Личностные ресурсы работника определяют вектор его профессионального развития с учетом

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ценностных ориентаций персонала и ценностей (миссии) компании. Профессиональные и общекультурные компетенции, навыки, умения и знания способствуют как личностному, так и профессиональному росту персонала коммерческой компании, определении траектории его карьерного развития. Для этого можно строить карьерограмму сотрудника компании, определять направления и программы повышения его квалификации и его профессиональной переподготовки. Развитие личностных способностей персонала в совокупности с профессиональными компетенциями позволит выйти на новый уровень деятельности всей организации, способствовать достижению его целей, эффективному операционному управлению.

Для того, чтобы управление человеческими ресурсами было грамотным и эффективным, руководству компании необходимо иметь рычаги воздействия на персонал, и одним из таких рычагов является организационная культура. Олицетворяя все то, что компания строила на протяжении всего своего существования, начиная от зарождения и подъема, организационная культура включает в себя миссию, главные ценности, разделяемые большинством сотрудников, принципы, лежащие в основе деятельности каждого члена команды, а также традиции, стиль руководства, правила взаимодействия и нормы поведения. Среди многообразия функций организационной культуры предприятия можно выделить четыре основополагающих: адаптация персонала, управление качеством, интеграция ценностей и принципов компании, а также регулирование деятельности сотрудников. В результате реализации функций, руководству открывается возможность обеспечить стабильное развитие компании, повысить уровень удовлетворенности сотрудников, а также создать здоровую и продуктивную рабочую атмосферу. Диагностика состояния организационной культуры, а также разработка плана ее совершенствования становятся важными стратегическими задачами для руководства любой компании. Важнейшими факторами развития организационной культуры являются стратегия компании, методы управления персоналом, включающие подбор, развитие, оценку и продвижение кадров, стиль руководства, внутренние процессы и организационная структура.

Эффективная система управления персоналом является одним из важнейших факторов устойчивого развития. Современные условия требуют от компании гибкости, инновационности и ориентации на долгосрочную перспективу. Предложенные направления совершенствования кадровой политики – развитие мотивации, цифровизация HR-процессов, формирование корпоративной культуры и лидерских программ – могут обеспечить компании конкурентные преимущества и способствовать укреплению её позиции на рынке.

Направления совершенствования системы управления персоналом в коммерческой организации можно сформулировать следующие:

1. Совершенствование мотивационной политики. Следует развивать гибкие системы оплаты труда, включающие индивидуальные и командные показатели эффективности. Важно расширять использование нематериальных стимулов: признания достижений, возможностей для профессионального роста, программ наставничества.
2. Развитие корпоративной культуры и социально-психологического климата [4]. Формирование атмосферы доверия и вовлеченности сотрудников требует укрепления ценностей компании. Для этого необходимо проводить регулярные корпоративные мероприятия, усиливать внутренние коммуникации
3. Цифровизация кадровых процессов. Следует внедрять современные HR-аналитические системы, позволяющие оценивать эффективность персонала в режиме реального времени. Использование мобильных приложений для взаимодействия с сотрудниками может повысить удобство и скорость передачи информации.
4. Формирование кадрового резерва и развитие лидерства. Для снижения текучести кадров важно уделять внимание планированию карьерного роста и выявлению перспективных сотрудников. Развитие лидерских программ позволит повысить управленческий потенциал организации.
5. Инвестиции в обучение и развитие. Учитывая специфику торговой сферы, необходимо активно использовать программы корпоративного обучения, в том числе, с применением дистанционных форматов. Это позволит адаптировать сотрудников к быстро меняющимся условиям рынка.
6. Внедрение системы наставничества для нового сотрудника, мо-

дернизация систем коммуникации между отделами, а также организация мероприятий по включению нового сотрудника в команду и бизнес-процессы предприятия.

Реализация данных направлений позволит компании повысить уровень вовлеченности сотрудников, снизить текучесть кадров, а также улучшить качество обслуживания клиентов. В долгосрочной перспективе это будет способствовать укреплению конкурентных позиций коммерческой организации.

Список литературы

1. Матыцина Н.П. Основные направления совершенствования системы управления персоналом в современных условиях / Н.П. Матыцина, А.В. Какаулин // Символ науки: международный научный журнал. – 2024. – №7–1. – С. 90–92. EDN SCTYOD
2. Михнева С.В. Современная реформа местного самоуправления в Российской Федерации: итоги и перспективы / С.В. Михнева // Вестник Волгоградского филиала МФЮА. – 2015. – №1. – С. 63–70. – EDN WGBHML
3. Спесивцева А.А. Анализ кадрового потенциала ООО «Метро кэш энд Керри» / А.А. Спесивцева // Научные высказывания. – 2024. – №18 (65). – С. 44–48. EDN DNPUBL
4. Михнева С.В. Новеллы государственного и муниципального управления современной России в ракурсе единой системы публичной власти / С.В. Михнева // Новеллы права, экономики и управления 2022: материалы VIII Международной научно-практической конференции. – 2023. – С. 294–297. – EDN KLPMHR