

УДК 33     DOI: 10.14451/2.199.37

# Эффективность системы управления персоналом в существующих организациях: анализ изменяющихся факторов и разработка стратегий для оптимизации кадрового потенциала

© 2025 **Дятлов Григорий Антонович**

Аспирант. Московский финансово-промышленный университет Синергия, Россия, Москва.  
E-mail: grisha.dyatlov23@mail.ru

© 2025 **Бутов Михаил Яковлевич**

Кандидат экономических наук. Московский финансово-промышленный университет Синергия, Россия, Москва  
E-mail: mbutov@rusathletics.com

**Ключевые слова:** управление персоналом, эффективность, кадровый потенциал, стратегии оптимизации, анализ факторов, технологии управления.

Данная статья исследует эффективность систем управления персоналом в современных организациях, анализируя изменяющиеся факторы, влияющие на управление персоналом, и разрабатывая стратегии для оптимизации кадрового потенциала компаний. В статье рассматриваются различные аспекты управления персоналом, такие как рекрутинг, обучение и развитие сотрудников, мотивация и удержание персонала. Результаты исследования позволят организациям разработать более эффективные стратегии управления персоналом и повысить конкурентоспособность на рынке.

## Введение

Современные организации сталкиваются с множеством вызовов, определяемых динамичной деловой средой, цифровыми трансформациями и изменяющимися ожиданиями сотрудников. Эффективная система управления персоналом (УП) становится ключевым фактором успешного функционирования компании. Она не только способствует эффективному использованию кадрового потенциала, но и служит основой для

достижения стратегических целей организации.

В этом контексте важно проводить регулярный анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность УП, таких как экономические условия, технологические новшества, конкурентное окружение и корпоративная культура. Понимание этих изменений позволяет организациям адаптировать свои стратегии управления персоналом и повышать уровень вовлеченности

сотрудников.

### **Цель и задачи исследования**

Целью данной научной статьи является анализ изменяющихся факторов, влияющих на эффективность системы управления персоналом в существующих организациях, а также разработка стратегий для оптимизации кадрового потенциала. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Проанализировать современные тенденции в управлении персоналом и их влияние на эффективность системы управления персоналом в организациях.
2. Определить основные изменяющиеся факторы, оказывающие влияние на систему управления персоналом.
3. Провести анализ текущего состояния системы управления персоналом в организациях.
4. Разработать рекомендации по оптимизации кадрового потенциала и повышению эффективности системы управления персоналом.

Ожидается, что результаты исследования помогут работодателям оценить подходы к управлению персоналом и внедрить более гибкие и адаптивные стратегии.

### **Анализ современных тенденций в управлении персоналом**

Современное управление персоналом характеризуется рядом особенностей, которые влияют на эффективность системы управления персоналом в организациях. Одной из таких особенностей является фокус на развитие сотрудников как ключевого ресурса компании. В современном мире, где знания и компетенции играют все более важную роль, важно не только найти правильных сотрудников, но и обеспечить их развитие и рост внутри организации.

Кроме того, современные тенденции в управлении персоналом характеризуются увеличением роли технологий в процессах управления персоналом. Автоматизация рутинных процессов, внедрение систем аналитики данных и коммуникации позволяют улучшить эффективность системы управления персоналом и обеспечить

более точное принятие решений на основе данных.

### **Анализ изменяющихся факторов**

Система управления персоналом является ключевым элементом успешной работы любой организации, в том числе спортивной. Спортивные организации имеют свои особенности в управлении персоналом, так как они работают с профессиональными спортсменами, тренерами, медицинским персоналом и административным персоналом.

### **Анализ изменяющихся факторов в системе управления персоналом спортивной организации позволяет выделить несколько ключевых моментов**

Во-первых, спортивные организации регулярно сталкиваются с изменениями в составе спортсменов и тренеров. Это требует быстрой адаптации системы управления персоналом к новым условиям и построения оптимального взаимодействия между участниками команды.

Во-вторых, спортивные организации часто работают в условиях жесткой конкуренции, что требует от системы управления персоналом эффективности, гибкости и инноваций. Важно уметь быстро реагировать на изменения внешней среды и адаптировать стратегию управления персоналом под новые вызовы.

Третий ключевой фактор – это развитие технологий и автоматизация процессов. Современные спортивные организации активно внедряют в свою работу цифровые инструменты, аналитику данных и онлайн-платформы для управления персоналом. Это требует от HR-отдела спортивной организации постоянного повышения квалификации, чтобы быть в курсе последних тенденций в области управления персоналом.

### **Анализ текущего состояния системы управления персоналом в организациях**

Современные организации подходят к управлению персоналом с учетом множества новых факторов, влияющих на их эффективность. Ниже мы рассмотрим основные аспекты текущего состояния системы управления персоналом (УП)

в различных организациях.

1. Анализ организационной структуры и роли УП.  
Системы управления персоналом могут варьироваться в зависимости от размера и стратегии организаций. В крупных компаниях УП часто специализировано, включающее команды по рекрутингу, обучению и развитию, а также оценке эффективности. В малых и средних предприятиях функции УП могут быть совмещены, что требует универсальности подхода и гибкости в применении методов управления.
2. Технологические тенденции.  
Интеграция технологий в систему УП стала важным фактором современного управления. Использование программного обеспечения для автоматизации процессов, таких как найм, обучение и оценка сотрудников, позволяет существенно сократить время и ресурсы, освобождая HR-специалистов для более стратегических задач. Популяризация платформ для удаленной работы и виртуальных команд также влияет на подходы к управлению персоналом.
3. Культура и вовлеченность сотрудников.  
Культура организации и уровень вовлеченности сотрудников становятся решающими факторами в эффективности УП. Существует тенденция к созданию более открытой и инклюзивной рабочей среды. Компании стремятся поддерживать обратную связь и активно вовлекать сотрудников в процесс принятия решений, что способствует повышению удовлетворенности и производительности труда.
4. Оценка и развитие человеческого капитала.  
Большинство организаций признает необходимость постоянного развития своих сотрудников. Подходы к обучению и развитию при этом меняются: акцент смещается к формированию «обучающейся» организации, где обучение происходит не только в рамках формальных программ, но и через ежедневные практики, менторство и обмен опытом среди сотрудников.
5. Изменения внешней среды.  
Внешние факторы, такие как экономические колебания, изменения в законодательстве и новые социальные тренды (например, работа на удаленке), имеют значительное влияние на управление персоналом. Организации должны быть готовы адаптировать свои стратегии УП в ответ на такие изменения, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда.
6. Интеграция принципов устойчивого развития.  
Современные компании все чаще ориентируются на принципы устойчивого развития, что также отражается на стратегии управления персоналом. Важными становятся вопросы социальной ответственности, благополучия сотрудников и устойчивости корпоративной культуры.

#### **Разработка стратегий для оптимизации кадрового потенциала**

Оптимизация кадрового потенциала предполагает создание эффективных методов управления персоналом, которые помогут максимально эффективно использовать таланты и навыки сотрудников организации.

Для разработки стратегий оптимизации кадрового потенциала необходимо провести анализ текущего состояния кадрового состава и определить ключевые проблемные области.

1. Анализ кадрового потенциала. Оценка сильных и слабых сторон сотрудников, определение потенциала для развития, анализ потребностей в персонале.
2. Развитие кадрового резерва. Определение перспективных сотрудников, разработка программ по их развитию, проведение обучения и тренингов для подготовки кадрового резерва.
3. Мотивация и стимулирование сотрудников. Разработка системы мотивации и стимулирования, учет индивидуальных потребностей и мотивационных факторов сотрудников.
4. Развитие лидерских качеств сотрудников. Проведение программ по развитию лидер-

- ских компетенций, укрепление командной работы и развитие эффективного руководства.
5. Управление производительностью. Разработка системы контроля и оценки производительности сотрудников, выявление проблемных зон и разработка планов по их устранению.
  6. Карьерное развитие сотрудников. Проведение оценки потенциала и разработка индивидуальных планов развития для каждого сотрудника, поддержка профессионального роста и достижения карьерных целей.
  7. Профессиональная ориентация и обучение. Проведение оценки навыков и интересов сотрудников, разработка программ обучения и развития, поддержка в выборе карьерного пути и специализации.

### Выводы

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что система управления персоналом в организации является динамичной и подверженной постоянным изменениям. Важно постоянно анализировать факторы, влияющие на управ-

ление персоналом, и активно совершенствовать стратегию управления, чтобы обеспечить эффективную работу всей команды и достичь поставленных целей.

Разработка и внедрение эффективных стратегий оптимизации кадрового потенциала позволит организации сформировать сильный и конкурентоспособный персонал, способный обеспечивать высокие результаты и устойчивый рост компании.

Таким образом, текущее состояние системы управления персоналом в организациях подвержено множеству изменений и требует гибкости в применении подходов. Интеграция технологий, акцент на развитии человеческого капитала и внимание к культуре организации стали базовыми аспектами эффективного управления персоналом. Однако для повышения уровня эффективности необходим постоянный анализ новых потребностей и вызовов, с которыми сталкиваются организации в условиях быстро меняющейся внешней среды.

### Библиографический список

1. Беклемишев Б. О. Управление человеческими ресурсами в современных организациях. – М. : Гуманитарные исследования, 2020.
2. Доренко Т. В. Современные подходы к управлению персоналом: теория и практика. – СПб. : Питер, 2019.
3. Ковалева И. А., Мерзлякова Н. Н. Стратегии управления персоналом в условиях цифровизации // Журнал управления персоналом. – 2021. – 8(2). – С. 45–55.
4. Кулешов В. Л. Анализ эффективности систем управления персоналом в организациях различного типа // Московский экономический журнал. – 2023. – 12(1). – С. 12–23.
5. Левицкий А. Н. Участие сотрудников в принятии решений как фактор повышения удовлетворенности трудом // Управление персоналом. – 2022. – 11(3). – С. 34–41.
6. Михайлова Е. И. Экономика человеческого капитала: управление и оценка. – Екатеринбург : УрФУ, 2020.
7. Петрова К. В. Инновационные методы обучения и развития персонала в организациях // Журнал HR-технологий. – 2021. – 5(4). – С. 50–60.
8. Сидоров А. Ю. Эффективность системы управления персоналом в контексте изменений внешней среды / Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва. – 2022.
9. Тихомирова Н. Н. Устойчивое развитие и управление персоналом: новые вызовы и возможности // Журнал социальных исследований. – 2023. – 7(1). – С. 25–39.
10. Шапиро И. Р. Анализ кадрового потенциала и оптимизация его использования в современных условиях // Экономика труда. – 2021. – 14(2). – С. 82–90.