

*Ермолаева Екатерина Львовна  
студентка магистратуры,  
Нижегородский государственный педагогический университет им. К.  
Минина,  
Россия, г. Нижний Новгород  
e-mail: ermolaeva.ekaterina.99@mail.ru*

*Дубровин Никита Алексеевич  
студент магистратуры,  
Нижегородский государственный педагогический университет им. К.  
Минина,  
Россия, г. Нижний Новгород*

*Гордеев Кирилл Сергеевич  
студент магистратуры,  
Нижегородский государственный педагогический университет им. К.  
Минина,  
Россия, г. Нижний Новгород*

*Жидков Алексей Андреевич  
студент магистратуры,  
Нижегородский государственный педагогический университет им. К.  
Минина,  
Россия, г. Нижний Новгород*

*Федосеева Любовь Алексеевна  
студентка магистратуры,  
Нижегородский государственный педагогический университет им. К.  
Минина,  
Россия, г. Нижний Новгород*

## **МЕТОДЫ АНАЛИЗА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***Аннотация:** Перед многими организациями встает проблема необходимости совершенствования системы управления персоналом, что связано с развитием рынка, изменением содержанием труда и характером выполнения работ. В данной статье обосновываются признаки и причины необходимости проведения анализа и совершенствования методов управления персоналом, а также рассматриваются методы анализа системы управления с целью выбора направления ее совершенствования.*

***Ключевые слова:** управление, персонал, совершенствование системы, организация, анализ.*

*Ermolaeva Ekaterina Lvovna*  
*master student*  
*State Pedagogical University of Nizhny Novgorod. K. Minin,*  
*Russia, Nizhny Novgorod*

*Dubrovin Nikita Alekseevich*  
*master student*  
*State Pedagogical University of Nizhny Novgorod. K. Minin,*  
*Russia, Nizhny Novgorod*

*Gordeev Kirill Sergeevich*  
*master student*  
*State Pedagogical University of Nizhny Novgorod. K. Minin,*  
*Russia, Nizhny Novgorod*

*Zhidkov Alexey Andreevich*  
*master student*  
*State Pedagogical University of Nizhny Novgorod. K. Minin,*  
*Russia, Nizhny Novgorod*

*Fedoseyeva Lyubov Alexeevna*  
*master student*  
*State Pedagogical University of Nizhny Novgorod. K. Minin,*  
*Russia, Nizhny Novgorod*

## **METHODS OF ANALYSIS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM**

**Abstract:** *Many organizations face the problem of the need to improve the personnel management system, which is associated with the development of the market, changes in the content of labor and the nature of the work performed. This article substantiates the signs and reasons for the need to analyze and improve the methods of personnel management, and also discusses the methods of analyzing the management system in order to choose the direction of its improvement.*

**Key words:** management, personnel, system improvement, organization, analysis.

Каждая организация, стремящаяся сделать свою деятельность более эффективной, должна совершенствовать систему управления персоналом, что является значимым этапом ее деятельности в нынешних реалиях. Нередко случается, что внедрения нового оборудования оказывается недостаточно по

причине наличия недочетов в управлении процессом. Анализ и совершенствование системы управления персоналом дает возможность избежать этого, что позволит вести деятельность эффективнее.

Признаками необходимости совершенствования методов управления персоналом являются:

- рост компании и необходимость единой системы управления.
- увеличение количества сотрудников без роста экономических показателей.
- безынициативность и незаинтересованность сотрудников.
- отсутствие кадровой политики.
- непрофессионализм сотрудников.
- неудовлетворенность работников внутренней атмосферой, системой мотивации и т.д.
- сложность в адаптации новых сотрудников и частое изменение кадрового состава [1, 3].

В случае, когда перечисленные проблемы продолжают долгое время и перетекают одна в другую, необходимо менять стратегию управления и систему взаимоотношений с персоналом, наладить корпоративное обучение, систему мотивации и стимулирования и т.д. Для того чтобы выбрать направление совершенствования системы управления персоналом важно провести ее полноценный анализ с целью обнаружения основных причин отсутствия прогресса и определения путей перестройки управленческой системы. Данный этап требует применения таких методов, как:

- системный анализ, который рассматривает всю структуру в целом, в результате чего складывается общая картина. Изучению подвергаются структура организации, методы руководства, задачи, кадровая политика, техническое и информационное обеспечение;
- декомпозиция – метод основан на разложении сложных проблем на более простые задачи. Таким образом, система делится на подсистемы, которые в свою

очередь делятся на функции, а функции – на процедуры, процедуры – на операции;

- последовательная подстановка - изучает влияние отдельных внутренних факторов с учетом внешних воздействий;

- структуризация целей - проверяется необходимость методов управления для решения задач предприятия, анализируются цели: строится иерархия, определяется ответственность каждого за итоговые результаты, исключается дублирование в работе;

- экспертно-аналитический метод - предусматривает привлечение к анализу высококвалифицированных специалистов-экспертов;

- нормативный метод - основан на нормативах для выбора типа управления, численности персонала, разделения функций и системы оплаты труда;

- функционально-стоимостный анализ – определяет способ управления, обеспечивающий минимум затрат при получении необходимого итогового результата. При данном методе анализируются функции, в ходе чего исключаются лишние, повторяющиеся функции, а также функции, не соответствующие реальным условиям;

- балансовый способ - рассматривает соответствие времени осуществления управленческих функций и времени, выделенного на это (включает технологические карты, эскизы рабочего места и т.д.);

- корреляционный метод - уточняет связь между численностью персонала и влияющими на работу факторами;

- метод опыта – основывается на анализе опыта наиболее результативных периодов в работе коллектива и практики деятельности похожих организаций;

- метод аналогий - опирается на типовые решения, которые разрабатываются для развития бизнеса.

- творческие совещания – метод базируется на коллективном способе решения проблемы. Максимально используется потенциал идей и путей совершенствования системы управления.

- метод опроса - предполагает нахождение решения проблемы реорганизации с помощью наводящих вопросов, которые подготавливаются профессионалами [2, 3].

Концентрируясь на производстве и финансах, руководители могут забыть о такой важной составляющей, как управление персоналом, что будет негативно сказываться результативности организации. Важно знать методы анализа системы управления персоналом для того, чтобы определить пути перестройки управленческой системы.

### **Список литературы:**

1. Баюкова С.Н. Исследование систем управления персоналом, основные подходы и методы // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2015. № 1 (13). С. 21-26.

2. Данцева Д.С. Современные методы управления персоналом организации // Молодой ученый. 2017. № 40 (174). С. 106-108.

3. Проведение анализа системы управления персоналом [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://moluch.ru/archive/174/45845/> (дата обращения: 18.05.2021 г.).