

## РОЛЬ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

### THE ROLE OF THE HR SERVICE IN THE ORGANIZATION'S MANAGEMENT STRUCTURE

**Мартынова Екатерина Владимировна**, магистрант ИЯСКУ, Московский государственный психолого-педагогический университет, Москва, Россия

**Martynova Ekaterina Vladimirovna**, Master's Degree student, Institute of IASCU, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia

**Аннотация.** В данной статье рассматривается значение службы управления персоналом в структуре управления организацией. Разобраны задачи службы управления персоналом как основного элемента в формировании и развитии высококвалифицированного кадрового потенциала, способном с высокой эффективностью реализовывать все намеченные руководством планы дальнейшей деятельности. Роль человека в предприятии значительно изменяется – он становится ключевым ресурсом в проведении стратегии компании, необходимым в борьбе с конкурентами. И именно служба управления персоналом осуществляет весь комплекс мер, связанных с эффективным управлением персоналом. Это указывает на актуальность темы статьи.

**Abstract.** This article discusses the importance of human resources management in the organization's management structure. The tasks of the personnel management service as the main element in the formation and development of highly qualified personnel potential, which is able to implement all the plans for further activities outlined by the management with high efficiency, are analyzed. The role of a person in the company is changing significantly – it becomes a key resource in the company's strategy, necessary in the fight against competitors. The final result and efficiency of the enterprise's functioning imply the achievement of definite degree of implementation of individual management functions, the amount of all types of costs, and direct interaction with other departments when certain parameters of the company's performance are achieved. And it is the personnel management service that implements the entire range of measures related to effective personnel management. This indicates the relevance of the topic in the article.

**Ключевые слова:** персонал, организация, предприятие, служба управления персоналом.

**Keywords:** personnel, organization, enterprise, the service of staff management.

Служба управления персоналом – это специализированное структурное подразделение в системе управления компанией, главной целью которого является организация работы с персоналом в соответствии с выбранной руководством стратегией. Итоговый результат и эффективность функционирования предприятия подразумевают под собой достижение установленной степени реализации отдельно взятых функций управления, размера всех видов затрат и прямое взаимодействие с другими подразделениями при достижении определенных параметров результативности работы компании.

Организация – это группа людей, которые объединены общей деятельностью для достижения единых целей [9].

Предприятие – это самостоятельный субъект с правами юридического лица, производящий и сбывающий товары, выполняющий работы и оказывающий различные услуги [6].

Структура управления организацией – это упорядоченная совокупность взаимосвязанных между собой элементов, находящихся в устойчивых отношениях и обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого. Она обеспечивает выполнение общих и конкретных функций управления и сохраняет разделение различных элементов управления [2].

Организационная структура регулирует:

- разделение задач по отделениям и подразделениям;
- компетентность в решении определенных функций;
- общее взаимодействие этих самых элементов.

Под уровнем управления подразумевают совокупность элементов управления, которые занимают определенную ступень в системе управления организацией.

Вне зависимости от количества уровней управления руководителей обычно делят на три категории. К первой категории относят лица на техническом уровне (ими являются руководители низшего звена, операционные руководители). В основном они занимаются ежедневными операциями и действиями, которые необходимы для обеспечения максимально эффективной работы организации без всевозможных срывов и неполадок в производстве товаров или оказании услуг. Руководители на управленческом уровне (это руководители среднего звена) относятся ко второй категории. Эти люди заняты управлением и координированием внутри самого предприятия, они занимаются согласованием разных форм деятельности и усилий подразделений компании [5]. И, наконец, 3 категория – лица на институциональном уровне (то есть руководители высшего звена). В их компетенции находится разработка долгосрочных планов, формулирование целей и задач предприятия, адаптация компании к разного рода изменениям, управление и контроль над взаимоотношениями между организацией и внешней средой, в которой функционирует данная фирма.

На организационную структуру влияют следующие факторы:

- размеры предприятия;
- технология, которая применяется в организации;
- окружающая среда.

Организационная структура аппарата управления – это форма разделения труда по управлению производством предприятия. Каждое подразделение и специальность создаются для того, чтобы выполнялся определенный комплекс функций управления. Люди наделяются определенными правами на возможность распоряжаться ресурсами, а также несут полную ответственность за выполнение закрепленных за ними функций.

Схема организационной структуры управления отражает положение подразделений и должностей и характер взаимосвязи между ними.

Различают следующие связи:

- линейные (административное подчинение);
- функциональные (без прямого административного подчинения);
- межфункциональные/кооперационные (связь между подразделениями одного уровня).

В зависимости от характера связей можно выделить основные типы организационных структур управления:

- линейная;
- функциональная;
- линейно–функциональная;
- матричная;

- дивизиональная;
- множественная.

В условиях развития цифровой экономики меняются подходы в структуре управления и организации труда: от четко определенных функциональных обязанностей к командной работе, к проективному управлению [1]. В этой связи актуальным становится вопрос о новых методах и формах управления персоналом в цифровой экономике.

Для линейной структуры управления характерно следующее: каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящими подразделениями по всем видам деятельности.

Функциональная организационная структура – это связь административного управления с проведением функционального управления.

Линейно–функциональная структура – ступенчатая иерархическая. При такой структуре управления линейные руководители являются начальниками, а функциональные органы им помогают. Линейные руководители низших ступеней административно не подчинены функциональным руководителям высших ступеней управления. Данная структура применяется наиболее широко, в отличие от остальных.

Дивизиональная структура – это такая форма управления организацией, в которой управление сочетает в себе централизацию стратегии, координацию управления и децентрализацию принятия текущих решений. Эту структуру также называют “филиальная”.

Матричная структура – это особый вид предприятия, полностью построенного по проектному типу, действующего довольно длительный период времени, что характерно для фирм, постоянно существующих в проектной форме. Матричная структура характеризуется тем, что исполнитель может иметь 2 и более руководителей (один – линейный, другой – руководитель программы или направления).

Множественная структура – это структура, объединяющая различные структуры на разных ступенях управления [4].

Обозначая роль и значение службы управления персоналом в общей системе организации, меру ее ответственности за итоговые результаты трудовой деятельности, необходимо знать, что эта служба является функциональным подразделением, так как она непосредственно не участвует в основной деятельности, но обеспечивает нормальное функционирование как структурных подразделений, так и целой организации [7].

Основной целью службы управления работниками предприятия является содействие в увеличении индивидуального вклада каждого кадра в достижение целей предприятия на основе постоянного развития и максимально эффективного использования делового потенциала персонала. При этом ей также необходимо решать следующий ряд задач:

1. Разработка и реализация целей и стратегии управления человеческими ресурсами.
2. Формирование специальностей и квалификаций. Для этого должны использоваться методы прогнозирования и планирования потребности в новых кадрах, решения набора задач, связанных с удовлетворением персонала условиями, особенностями, содержанием трудовой деятельности.
3. Улучшение качества состава исполнительских кадров, специалистов и менеджеров, создание условий, которые будут стимулировать увеличение профессиональной компетенции работников и мотивировать их.
4. Подготовка резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности на основе планирования, используя методы оценивания, переквалификации и стажировки

персонала.

5. Достижение высокой эффективности труда кадров каждого уровня путем рационализации структур, укрепления дисциплинированности и реализации политики материального стимулирования работников, способной подстраиваться под особенности компании и различные изменения.

6. Выяснение причин конфликтов между работниками и их последующее решение, создание благоприятного социально–психологического климата в коллективе организации.

7. Внедрение профессионального отбора и профориентации для начала деятельности только устроенного на работу персонала, а также уменьшение срока их адаптации к новым условиям труда.

8. Соблюдение норм трудового права при работе с персоналом предприятия.

9. Усовершенствование процессов управления кадрами путем внедрения новых научных разработок и инноваций, передовых технологий кадровой политики, стандартизации и унификации кадровой документации [3].

На сегодняшний день политика фирмы в области управления персоналом – это один из ключевых факторов достижения устойчивого преимущества среди конкурентов. Без квалифицированного персонала производственные силы не в состоянии вывести на высокий стабильный уровень ни одно предприятие, именно поэтому помимо внедрения в производство научных инноваций нужно уделять огромное внимание на трудовые ресурсы [8]. Управление персоналом – это крайне сложный процесс, осуществляющийся высшим руководством компании, ее линейными менеджерами и сотрудниками службы управления персоналом.

В условиях становления рыночной экономики появляется совершенно новый этап в развитии службы управления персоналом с иными функциями, целями и задачами. Рост роли данной службы и кардинальное изменение их деятельности вызваны коренными преобразованиями социально–экономических условий, в которых ныне действуют фирмы, переходящие к рыночным отношениям. Роль службы управления персоналом заключается в создании определенных условий для руководителей всех уровней производства, чтобы управление персоналом стало максимально эффективным. Улучшение финансового, технического и научного обеспечения кадровой работы является очень важной, требующей незамедлительного решения задачей для большего числа организаций. Таким образом, служба управления персоналом играет ключевую роль в становлении и развитии всего предприятия в целом.

#### **Библиографический список**

1. Кельчевская, Н.Р., Ширинкина Е.В. Региональные детерминанты эффективного использования человеческого капитала в цифровой экономике // Экономика региона. – 2019. – Т. 15. – № 2. – С. 465–482.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник [Текст] / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра–М, 1997. – 350 с.

3. Мясоедов А.И. Концептуальные основы сущности и содержания понятия «управление персоналом» / А.И. Мясоедов // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 1 (41). С. 93-99.

4. Мясоедов А.И. Методологические основы формирования кадровой политики на примере Украины / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Экономика. Социология. Право. - 2020. - № 1(17). - С. 34-42

5. Мясоедов А.И. Модели конструктивного управления конфликтами в современных организациях / А.И. Мясоедов // Научный журнал «Дискурс». – 2018. – 2

(16). – С. 96-103.

6. Пряжникова Е. Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. -М.: Издательство Юрайт, 2019. -452 с.

7. Савельева А.В. Ошибки руководителей в процессе делегирования полномочий в современных организациях / С.П. Иванова, А.В. Савельева // Научный журнал «Дискурс». – 2018. – 11 (25). – С. 195-202.

8. Савельева А.В. Формирование внутреннего кадрового резерва в организации. Этапы и положительные стороны / А.В. Савельева // Бюллетень науки и практики. -2019. -Т. 5. -№ 8. -С. 317-322.

9. Семенов, А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник [Текст] – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско–торговая корпорация “Дашков и К”. 1997. – 350 с.

### **Bibliography**

1. Kel'chevskaya, N.R., Shirinkina E.V. Regional'nye determinanty effektivnogo ispol'zovaniya chelovecheskogo kapitala v tsifrovoi ekonomike // Ekonomika regiona. – 2019. – Т. 15. – № 2. – S. 465–482.

2. Kibanov, A.Ya. Upravlenie personalom organizatsii: Uchebnik [Tekst] / Pod red. A.Ya. Kibanova. – М.: Infra–М, 1997. – 350 s.

3. Myasoedov A.I. Kontseptual'nye osnovy sushchnosti i sodержaniya ponyatiya «upravlenie personalom» / A.I. Myasoedov // Skif. Voprosy studencheskoi nauki. 2020. № 1 (41). S. 93-99.

4. Myasoedov A.I. Metodologicheskie osnovy formirovaniya kadrovoi politiki na primere Ukrainy / A.I. Myasoedov, S.P. Ivanova // Ekonomika. Sotsiologiya. Pravo. - 2020. - № 1(17). - S. 34-42.

5. Myasoedov A.I. Modeli konstruktivnogo upravleniya konfliktami v sovremennykh organizatsiyakh / A.I. Myasoedov // Nauchnyi zhurnal «Diskurs». – 2018. – 2 (16). – S. 96-103.

6. Pryazhnikova E. Yu. Psikhologiya truda: teoriya i praktika: uchebnik dlya bakalavrov / E. Yu. Pryazhnikova. -М.: Izdatel'stvo Yurait, 2019. - 452 s.

7. Savel'eva A.V. Oshibki rukovoditelei v protsesse delegirovaniya polnomochii v sovremennykh organizatsiyakh / S.P. Ivanova, A.V. Savel'eva // Nauchnyi zhurnal «Diskurs». – 2018. – 11 (25). – S. 195-202.

8. Savel'eva A.V. Formirovanie vnutrennego kadrovogo rezerva v organizatsii. Etapy i polozhitel'nye storony / A.V. Savel'eva // Byulleten' nauki i praktiki. -2019. -Т. 5. -№ 8. -S. 317-322.

9. Semenov, A.K., Nabokov V.I. Osnovy menedzhmenta: Uchebnik [Tekst] – 5-е изд. перераб. и доп. – М.: Издатel'sko–torgovaya korporatsiya “Dashkov i K”. 1997. – 350 s.

### **Сведения об авторе**

Мартынова Екатерина Владимировна, магистрант ИЯСКУ, Московский государственный психолого-педагогический университет, [Katya0066@ya.ru](mailto:Katya0066@ya.ru), 89651778445

### **Author's personal details**

Martynova Ekaterina Vladimirovna, graduate student, Institute of IASCU, Moscow State University of Psychology and Education, [Katya0066@ya.ru](mailto:Katya0066@ya.ru), 89651778445