

**Винаровская А.А**  
*студент ОмГПУ «Омский государственный педагогический университет»,  
Омск*

**В. Н. Елкина**  
*канд.экон.наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОмГПУ «Омский государственный педагогический университет»,  
Омск*

## **ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ, МЕТОДЫ**

**Аннотация.** В данной статье дано представление понятию диагностики системы управления персоналом, анализируется цель и задачи такой диагностики, раскрываются методы ее проведения.

**Ключевые слова:** *система управления персоналом, диагностика системы управления, методы диагностики.*

**Vinarovskaya A.A**  
**student of Omsk State Pedagogical University,  
Omsk**

**V.N. Elkina**  
**candidate of economic sciences, associate professor of the department of economics, management and marketing of Omsk State Pedagogical University,  
Omsk**

## **DIAGNOSTICS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM: CONCEPT, GOALS, METHODS**

**Annotation.** This article presents the concept of personnel management system diagnostics, analyzes the purpose and objectives of such diagnostics, and reveals the methods of its implementation.

**Keywords:** *personnel management system, management system diagnostics, diagnostic methods*

В недалеком прошлом процесс управления большинства организаций сводился к эффективному, рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов. Персонал организации рассматривался как статья расходов, а эффективность управления персоналом оценивалась с позиции возможной экономии бюджета организации по фонду заработной плате. Тем самым шла недооценка роли персонала как неотъемлемого и важного фактора в системе управления предприятием [3, с. 43].

В настоящее время становится понятным, что повышение эффективности организационных и финансовых подсистем предприятия невозможно без качественного изменения в системе управления персоналом организации. По этой причине важное значение в системе управления организацией отводится кадровому менеджменту. Тем самым становится понятным, что основной ресурс любой организации - его персонал, который оказывает непосредственное воздействие на его экономическую успешность. По этой причине организация должна создать такую систему управления персоналом, которая сможет осуществить эффективную работу и высокую конкурентоспособность, а также устойчивое положение на рынке.

Диагностика системы управления персоналом представляет собой важное направление в системе управления организации, которая позволяет установить на заданный период времени качественный и количественный уровень системы управления персоналом.

Диагностика позволяет затронуть множество организационно-инфраструктурных проблем, которые оказывают воздействие на систему управления персоналом. а в дальнейшем выработать меры и создать условия для их устранения [2, с. 482].

Цель диагностики системы управления персоналом — дать представление о сильных и слабых сторонах организации, её ресурсах, потенциальных возможностях, потребностях персонала.

Диагностика системы позволяет выявить:

- соответствие организационной структуры основным целям и задачам организации;
- соответствие численности кадрового состава имеющимся и перспективным целям компании;
- оценить эффективность коммуникаций внутри организации;
- оценить эффективность существующей системы стимулирования;
- провести оценку уровня квалификации работников различного уровня;
- оценить коммуникации между руководством и подчиненными;
- оценить уровень инновационного развития компании

Результаты диагностики системы управления персоналом позволяют выработать план для оптимального функционирования предприятия в будущем.

В процессе диагностика системы управления персоналом следует учитывать внутренние (рис.1) и внешние (рис. 2) факторы воздействия.

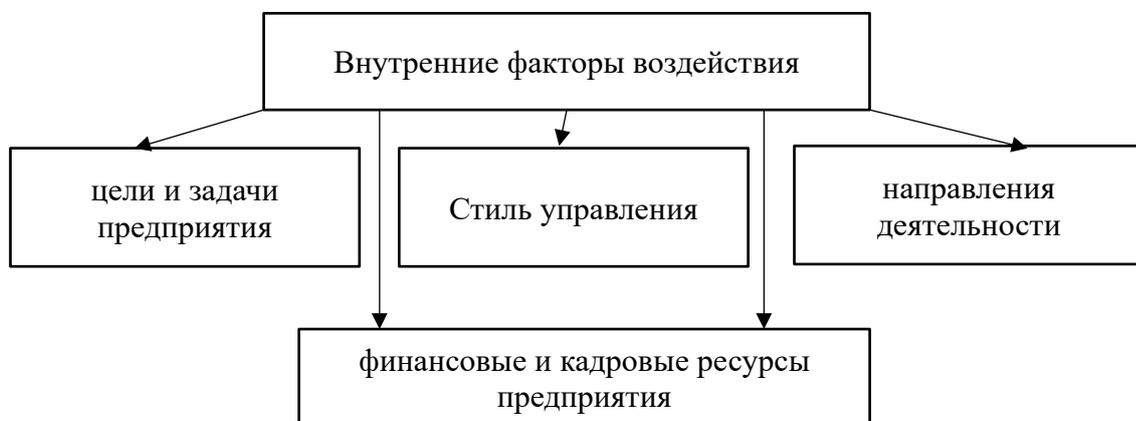


Рис. 1 Внутренние факторы воздействия на систему управления персоналом



Рис. 1 Внешние факторы воздействия на систему управления персоналом

Внешние факторы при диагностике необходимо анализировать, поскольку предприятие подействовать на них не может, но следствие их могут оказать необратимый результат. Благодаря диагностики систему управления персоналом можно построить сильную организацию, которая будет адаптирована к условиям внешней среды.

В процессе диагностики системы управления персоналом проводится оценка готовности руководителей и сотрудников для реализации целей предприятия, анализируется структура и численность предприятия. В результате такой диагностики определяется соотношение между группой руководящего состава и специалистами различных категорий. Диагностика пропорций дает общую картину о персонале предприятия и позволяет выявить недочеты и противоречия в системе управления. Также через диагностику можно выявить элементы системы управления персоналом, которые игнорируются, упускаются или недооцениваются. Как правило такой диагностики достаточно, если изменения в системе управления не требуют фундаментальных изменений [1, с. 64].

Если же по итогу диагностики выявлены серьезные нарушения, которые требуют серьезной реорганизации, то для этого следует провести более широкую диагностику системы управления. Обычно такая ситуация

возникает в случае, если слабо организована система управления предприятием в целом и отсутствует современная система учета, а также система анализа рынка.

Глубокая диагностика системы управления персоналом может включать в себя анализ системы управления человеческими ресурсами. Сюда можно отнести: анализ документов, структурированных интервью с руководителями и работниками, отбор и анализ вспомогательных процедур системы управления персоналом. Такая диагностика позволит выявить ключевые проблемы и потенциал развития управления трудовыми ресурсами, а также позволит сформировать начальные рекомендации по оптимизации в соответствии со стратегическими и тактическими целями организации.

Таким образом, благодаря оценки, полученной на основе диагностики, можно сделать выводы о наличии или отсутствии ресурсов для эффективного управления персоналом на предприятии, а также о необходимости подготовки, переподготовки или привлечение новых сотрудников.

#### **Использованные источники**

1. Гончаренко О.В. Диагностика системы управления персоналом на современном уровне. // В сборнике: Современные проблемы АПК и их решение. Материалы V Национальной конференции. 2022. – С. 64-68.

2. Пронская О.Н., Москалева Ю.А., Халитова С.А. Теоретические аспекты диагностики системы управления персоналом на предприятии // В сборнике: Приоритеты экономического роста страны и регионов в период постпандемии. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией О.Н. Пронской. 2020. – С. 481-484.

3. Симонин П.В., Курбацкая Т.Б., Митрохина К.А. роль диагностических процедур и цифровизации в системе управления персоналом // Аудитор. – 2022. – Т. 8. № 11. – С. 43-46.