

УДК 33

Методы и основы управления персоналом на промышленном предприятии

Федоров Антон Сергеевич

Специалист-эксперт,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125993, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 51;
e-mail: antonf737@gmail.com

Аннотация

Изменения, произошедшие в обществе и в системе функционирования предприятий, создают необходимость формирования новых научных и управленческих знаний. Значительное развитие программных технологий и роботизация оборудования вызвали огромный рывок в сторону развития логистики, в том числе логистического контроллинга на предприятиях. Значительную роль в этом сыграл всеобъемлющий тренд клиентоориентированности, что бескомпромиссно устанавливает принцип «быстрее, качественнее, проще». При этом важно подчеркнуть, что уже более 100 лет движущим механизмом этого процесса является оптимизация и совершенствование логистического менеджмента. Дело в том, что именно это направление деятельности предприятия позволяет эффективно распределять ресурсы и в конце концов определяет правильное место и время готового продукта в цепи потребления. Недаром Генри Форд метко заметил, что проигрывает тот, кто экономит на оптимизации поставок товаров.

Для цитирования в научных исследованиях

Федор А.С. Методы и основы управления персоналом на промышленном предприятии // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 9В. С. 445-458.

Ключевые слова

Деятельность, распределение ресурсов, внедрение, эффективность, управление.

Введение

Сейчас каждая предпринимательская структура, которая так или иначе связана с производством, пытается в большей или меньшей степени усовершенствовать процесс логистического контроллинга, что позволяет эффективнее достигать поставленных целей и уверенно держать позиции на рынке. При этом одним из ключевых критериев успеха внедрения такой системы является качественная и совершенная подготовка кадров. Именно поэтому постоянно растет заинтересованность руководства компании в развитии системы управления персоналом и ее влияние на управление логистическими процессами. Как отмечал профессор Данюк В.М.: «Любая проблема организации – это в первую очередь проблема управления персоналом» [Гайнутдинова, 2015].

Система управления персоналом логистического предприятия является ключевой в рамках структуры логистического контроллинга предприятия. Капитал, технологии, инвестиции тоже много весят, но по сравнению с человеческим фактором имеют второстепенное значение. Объяснение здесь элементарно простое – все делается умом и руками людей [там же].

Управление персоналом – это важное социально-экономическое явление, которое на практике проявляется в форме ведущей функции управления организацией. Это системно организованный процесс привлечения, развития и использования работников для достижения целей организации [там же].

Закономерности процессов управления персоналом в системе логистического контроллинга предприятия отражают реальные, систематически повторяющиеся взаимосвязи между различными составляющими во время общего управления организацией.

Кроме закономерностей управления персоналом организации также должно осуществляться на следующих основных принципах [там же]:

- 1) планомерности;
- 2) системности;
- 3) единоначалия;
- 4) экономической эффективности;
- 5) демократизма;
- 6) экономической заинтересованности;
- 7) социальной целесообразности.

Основная часть

С развитием теорий управления персоналом, менялись и расширялись концепции управления персоналом на предприятии. В научной литературе выделяются следующие группы концепций управления персоналом, что представлено в таблице 1:

Таблица 1 - Основные концепции управления персоналом на предприятии

Концепции управления персоналом	Сущность концепции
Классическая концепция	Рационализация и стандартизация трудовых операций; максимальная эффективность использования рабочей силы; персональная оценка и оплата по результатам труда.

Концепции управления персоналом	Сущность концепции
Административное управление	Управление рассматривается как особый вид профессиональной деятельности, включающий планирование, организацию, координацию и контроль; универсальные принципы управления, которые приводят к успеху; этика, взаимопомощь, лидерство; механизм принятия решений и подчинения приказам.
Бюрократическая организация	Функциональное разделение труда и иерархия властных отношений; детализация и письменное оформление обязанностей персонала; стратегия пожизненного найма; минимизация личностных свойств и субъективизма; карьерный рост.
Концепция «человеческих отношений»	Позитивное отношение руководителей к подчиненным, здоровый морально-психологический климат и удовлетворение потребностей - главные факторы повышения производительности труда.
Концепция человеческих ресурсов и школа поведенческих наук (концепции X и Y управления; концепция Z - синтез американского и японского методов управления)	Иерархия потребностей человека; закономерности поведения субъекта.
Концепции институционального подхода	Рынок – совокупность формальных и неформальных «правил игры», факторов (процедур) принуждения и организаций («игроков»), преследующих собственные цели.
Современные концепции: теория человеческого капитала	Влияние интеллектуального капитала на рост дохода компании.
Теория стратегического управления персоналом	Управление человеческими ресурсами и управление организационной структурой должны соответствовать организационной стратегии.
Компетентностно-ориентированный подход	Синтез стратегического управления и социальных, личностных и психологических установок и способностей персонала.

Управление персоналом на предприятии должно ориентироваться на тенденции и планы развития организации, достижения основных ее целей, требует учета таких аспектов [Долгова, 2016]:

- долгосрочное развитие организации;
- обеспечение рыночной независимости;
- получение соответствующих дивидендов;
- самофинансирование развития предприятия;
- сохранение финансового равновесия;
- закрепление достигнутого.

Исходя из этого, основной задачей управления персоналом на предприятии является усовершенствование [Кваша, 2015]:

- кадровой политики;
- использование и развитие персонала;
- выбора и реализации стиля управления людьми;
- организации горизонтальной координации и кооперации;
- улучшение организации рабочих мест и условий труда;

- признание личных достижений в труде;
- выбор системы оплаты и стимулирования труда.

Выбор оптимальной стратегии УП в компании определяется особенностями делать предприятия. В соответствии с условиями работы на предприятиях можно выбрать одну из следующих стратегий:

- экономия расходов на развитие, содержание и удовлетворение основных рабочих потребностей персонала;
- согласование целей управления персоналом с общей стратегией компании;
- найм высококвалифицированных специалистов различных отраслей;
- дополнительные затраты на развитие персонала вместе с созданием качественных условий труда (эта стратегия является наиболее распространенной среди компаний с высоким уровнем развития корпоративной культуры, за счет которого и предъявляются высокие требования к качеству персонала).

Специфика человеческих ресурсов выражается в том, что, во-первых, люди наделены интеллектом, их реакция на управление является эмоциональной, продуманной, а не механической, а это значит, что процесс взаимоотношений является двусторонний; во-вторых, люди постоянно совершенствуются и развиваются; в-третьих, отношения основываются на долгосрочной основе, поскольку трудовая жизнь человека может продолжаться в течение 30-50 лет; и последнее, люди приходят в организацию осознанно, с определенными целями и мотивами [Кибанов, Коновалова, 2015].

Управление персоналом в настоящее время должно акцентировать внимание на таких позициях:

- человек – источник дохода;
- вся деятельность организации направлена на достижение экономических результатов и получения прибыли;
- успешная работа возможна только при обеспечении организации высокопрофессиональным штатом работников, фирма ценна своими людьми.

К важнейшим частичным процессам управления персоналом также причисляем [Гайнутдинова, 2015]:

- планирование и прогнозирование;
- анализ работ и определение требований к компетенциям работников;
- профессиональный отбор работников на вакантные рабочие места;
- заключение трудовых договоров и адаптация вновь принятых работников;
- управление движением работников и кадровое делопроизводство;
- обучение сотрудников и управление трудовой карьерой (развитие персонала);
- организация и обслуживание рабочих мест;
- нормирование труда и управление трудоемкостью производственной программы;
- оперативное управление подразделениями и работниками;
- оценка деятельности подразделений и работников;
- разработка и применение эффективной системы мотивирования работников к активной трудовой поведению;
- управление охраной труда и гуманизация труда;
- управление социальным развитием и социальная защита работников и ветеранов труда;
- юридическое обслуживание организации и работников;
- мониторинг эффективности управления персоналом.

При построении или совершенствовании системы управления персоналом на предприятии, следует учитывать множество факторов, поэтому главным в работе с человеческими ресурсами является [Ловчева, 2015]:

- использование индивидуальных способностей работников в соответствии со стратегическими целями организации, в первую очередь, для овладения новой техникой и технологиями;
- интеграция желаний, потребностей и мотивов работников с интересами фирмы.

Поэтому основной целью процесса управления персоналом является развитие и эффективное использование человеческого капитала компании. Это означает, что эффективное использование рабочего времени работником, достижения его профессиональных целей и развитие его потенциала способствуют достижению основных целей организации.

Для достижения глобальной цели компании реализуется группа локальных целей, которую можно представить в виде схемы, что представлено на рисунке 1:

Таким образом, для достижения главной цели управления персоналом, следует сосредоточить внимание на трех локальных целях:

- 1) стабилизация кадрового потенциала;
- 2) обучение персонала;
- 3) развитие кадрового потенциала.

Для того, чтобы понять роль управления персоналом в логистическом контроллинге предприятия, необходимо выяснить сущность и основные цели логистического контроллинга.

Контроллинг представляет собой ориентированную на будущее интегрированную систему, состоящую из элементов учета, анализа, контроля, планирования и обеспечивает инновационно направленное консультирование с целью достижения целей и результативности деятельности предприятия [Овчинникова, Марусина, 2015].

Стабильность кадрового потенциала	Обучение персонала	Развитие кадрового потенциала
Потребность в кадрах, размещение, продвижение	Обеспечение непрерывного пополнения знаний	Повышение качества оценки кадров, лизинг персонала
Координирование поведения кадров, текучесть, дисциплина, ответственность	Повышение квалификации: курсы, семинары, аспирантура	Формирование кадрового резерва
Адаптация новых кадров, обеспечение занятости и сохранения рабочих мест	Формирование рационального стиля управления	Совершенствование условий труда, самообучение персонала

Рисунок 1 - Цели управления персоналом на предприятии [Николенко, Ключева, 2015]

Очевидным является тот факт, что невозможно достичь всех этих целей без эффективно налаженных процессов в управлении персоналом.

Управлять материальными, энергетическими, информационными ресурсами и их запасами на высокоточном уровне крайне сложно. Например, ресурсами в основном управляют опосредованно, через людей – руководителей, специалистов, служащих, материально ответственных лиц, рабочих, которые оперируют ресурсами.

На современном этапе развития рыночной экономики постоянно возрастает значение интеллекта, знаний, компетентности работников. В конкурентных соревнованиях коммерческих организаций побеждают лишь те, кто смогли быстрее предоставлять своим сотрудникам самые современные знания, что вместе с передовым опытом гарантирует конкурентные преимущества. Этим можно объяснить возникновение таких новых понятий, как «организация обучения», «экономика знаний», «информационное общество». Это дает основания рассматривать персонал как важнейший стратегический ресурс организации.

Неслучайно известный японский предприниматель и менеджер Коноске Мацусита так объяснял роль персонала: «Цена любого предприятия равна цене его человеческого фактора» [Гайнутдинова, 2015].

Следовательно, система управления персоналом логистического предприятия является ключевой в рамках структуры логистического контроллинга предприятия. При этом не существует единственного верного варианта декомпозиции понятия «управление персоналом», в каждой организации это делается самостоятельно в соответствии с условиями и рынка, в котором находится организация. В зависимости от масштабов производства компании, численности работников или финансовых возможностей функции системы управления персоналом на предприятии могут быть более расширенными и дифференцированными.

Управление персоналом – это достаточно важное социально-экономическое явление, которое на практике проявляется в форме одной из ключевых функций управления организацией.

На современном этапе развития мировой экономики все больше возрастает значение человеческого интеллекта и компетентности работников в сферах их профессиональной деятельности. К важнейшим закономерностям управления персоналом относятся законы синергии, информированности и упорядоченности, развития, композиции. Через это специфика человеческих ресурсов является очень особенной. Это выражается в том, что люди наделены интеллектом и эмоциями, предсказать их реакцию на рабочие процессы сложно. При этом трудовые отношения наемного работника и работодателя ориентируются на долгосрочный срок, так как работники сознательно выбирают сферу деятельности, в которой хотят работать и развиваться.

Повышение уровня конкуренции, снижение внутреннего спроса на товары и услуги, снижение уровня платежеспособности населения, повышение стоимости сырья и ухудшения условий доступа к внешним финансовым активам - в таких сложных условиях предприятия вынуждены менять подходы к управлению бизнесом ради удержания достаточных или хотя бы положительных уровней доходности. Поэтому роль логистического контроллинга значительно возрастает, а следовательно, определение сущности данного понятия является крайне необходимым. Прежде всего целесообразно привести определение отечественных и зарубежных ученых, что отражено в таблице 2.

**Таблица 2 - Теоретические подходы к объяснению
сущности контроллинга [Малова, 2014]**

Ученый	Определение
Р. Манн, Е. Майер	Система обеспечения способности предприятия к выживанию. Контроллинг обеспечивает концентрацию контрольных действий, своевременное фиксирование отклонений и принятие оперативных управленческих решений
Э.А. Ананькина, С.В. Данилочкин, Н.Г. Данилочкина	Механизм саморегулирования на предприятии
Л. Киндрацкая	Управление и наблюдение на принципах планирования, учета, анализа, контроля
Экономическая энциклопедия	Внефункциональный инструмент управления
Н.В. Полищук	Интегрированная функция логистики, что обеспечивает эффективное оперативное и стратегическое планирование, контроль и регулирование логистических процессов
А. Дайле	Процесс владения экономической ситуацией на предприятии
Н.П. Шульга	Сервисная поддержка определения трех плоскостей управления (портфельного, процессного, композиционного)

Проблематику логистического контроллинга основательно исследовала Н.В. Полищук.

Ученый определила, что в пределах предприятия логистический контроллинг предоставляет количественную и качественную оценки логистической деятельности, в частности, организации пространственного размещения производственных объектов и материальных потоков; транспортировке грузов и подготовке их к перевозке; организации финансовой деятельности предприятия по логистическим процессам; экологистике, то есть вывозу и утилизации отходов производства и организации использования вторичного сырья; управлению информационными потоками; обеспечению согласованной поставки; планированию, общему контролю производства и управления запасами и т. д [Резникова, 2016].

Зато Л.П. Радецкая на основе анализа сферы применения логистического контроллинга на предприятии в отношении логистики и контроллинга обосновала, что логистический контроллинг – это, прежде всего, управления затратами, наиболее важными для предприятия (планирование логистических затрат; контроль логистических затрат), корректировка логистических решений, цепной расчет стоимости логистических работ (по месту возникновения или по продукции) [Пузанова, 2017].

А.В. Николаенко выделяет такое понятие, как «контроллинг логистических систем». По мнению автора, это упорядоченный и по возможности непрерывный процесс обработки логистических данных для выявления отклонений или расхождений между плановыми и фактическими значениями логистических показателей, а также анализ этих отклонений для выявления причин расхождений, который проходит ряд этапов [Belitskaya, 2018].

Интересный подход к объяснению сущности контроллинга логистической деятельности предложили Л.М. Малярец и Г.Л. Матвиенко-Беляева. Ученые совершили основательное исследование подходов отечественных и зарубежных ученых к трактовке понятий «логистика» и «контроллинг» и определили, что к кругу задач логистического контроллинга входят [Lovanov, 2018]:

- интеграция функций управления по ее видам;
- координация материальных, финансовых и информационных потоков на предприятии;
- контроль, анализ показателей логистической деятельности предприятия;
- синтез информации для принятия управленческих решений;
- определение результативности и эффективности логистической деятельности.

Следовательно, логистический контроллинг объединяет в себе функции и логистики и контроллинга, а его основной целью является обеспечение прибыльного функционирования предприятия в соответствии с задачами стратегического менеджмента предприятия, что отвечает его основным целям и направлениям развития.

Рассмотрим основные теоретические подходы к определению понятия «Логистический контроллинг» [Малова, 2005].

Структуру при формировании информационной логистической системы предприятия (ИЛСП) следует рассматривать в функциональном и организационном аспектах. Функциональную структуру ИЛСП можно представить в виде пирамиды, что отражено на рисунке 2, в основании функциональной пирамиды любой логистической информационной системы лежит система операций между звеньями логистической системы, определяющая взаимоотношения между функциональными подразделениями фирмы (в плане реализации логистических функций), логистическими посредниками и потребителями продукции фирмы [Гетманова, 2015].

	Логистика			
	Предприятие маркетинга	Прогнозирование производства	Финансы	
Отчеты об уровне потребительского сервиса	Управление запасами	Управление складированием	Бухучет и кредитование	Поддержка транспортировки
Прием заказов, контроль логистического сервиса, гарантирование, учет и инвентаризация запасов	Пополнение запасов, закупки, экспедирование	Комплектация, подготовка документов	Автоматизация бухучета, автоматизация расчетов с клиентами	Поддержка автоматизированного оборудования, поддержка грузовых отправок, оформление документов

Рисунок 2 - Функциональная структура ИЛСП [Semenyutina, 2019]

Степень реализации на предприятиях функций контроллинга зависит главным образом от следующих факторов [там же]:

- социально-экономического положения фирмы (предприятия) [Малова, 2015];
- понимание руководством важности и полезности внедрения контроллинга [Малова, 2007];
- размера предприятия (численности, объема производства) [Малова, 2014];

- уровня квалификации управленческого персонала [Малова, 2007];
- номенклатуры продукции [Малова, 2019];
- уровня диверсификации производства [Малова, 2018];
- сложившегося уровня конкурентоспособности предприятия [Антонян и др., 2014];
- уровня квалификации работников, занимающихся контроллингом [Кожамбердиева, 2017].

Рассмотрим основные функции контроллинга и содержание этих функций, что представлено в таблице 3. Деятельность контроллинга на предприятии – это непосредственная работа с цифрами, поэтому вероятность допущения ошибок очень высока. Когда собранные данные будут ошибочными, выводы на основе этих данных будут более вредными, чем полезными [Байгереев, 2017].

Таблица 3 - Основные функции контроллинга [Мирзоева, 2015]

Функции контроллинга	Содержание функций
Учет	Обоснование, разработка и ведение системы внутреннего учета. Унификация критериев и методов оценки деятельности фирмы в целом, так и структурных подразделений.
Планирование	Обеспечение информационной поддержки процессов стратегического и оперативного планирования. Координация обмена информацией в процессе управленческой деятельности. Совершенствование содержания и структуры систем стратегического и оперативного планирования. Координация стратегических и текущих планов. Разработка и корректировка методических подходов к оценке достоверности разработанных стратегических и текущих планов развития предприятия.
Контроль	Обоснование и выбор показателей стратегического и текущего планов, контролируемых в содержательном и временном аспектах. Сопоставление плановых и фактических показателей для оценки степени достижения целей стратегического плана развития предприятия. Анализ и оценка возникающих отклонений от параметров стратегического плана, выявление причин отклонений фактических показателей от плановых, принятие решений.
Информационно - аналитическое обеспечение	Разработка содержания и структуры информационного обеспечения на предприятии для осуществления контроля процесса реализации стратегического плана его развития. Стандартизация информационных потоков, носителей и каналов коммуникаций в рамках фирмы. Предоставление информации, позволяющей осуществлять контроль хода реализации планов развития. Сбор и систематизация наиболее значимых показателей, применяемых в процессе оценки степени реализации планов развития. Разработка инструментария для планирования, контроля и принятия управленческих решений в рамках фирмы.
Специальные функции	Сбор, систематизация и анализ информации о состоянии внешней среды фирмы. Проведение сравнительной оценки результатов деятельности фирмы по сравнению с ее конкурентами. Проведение расчетов по оценке эффективности инвестиционных проектов, осуществляемых в рамках фирмы.

Применение контроллинга в логистической деятельности предприятия является фактором обеспечения успешной деятельности предприятия. В частности, результатом внедрения системы контроллинга логистической деятельности [Стельмашенко, 2016]:

- 1) возможность быстро и точно сделать расчет цены на принятый заказ при договорной цене, а также принять заказ при фиксированной цене в случае, если цену предлагает заказчик;
- 2) создание формализованных информационных потоков (документооборота), позволяющий оперативно фиксировать текущее состояние выполнения тех или иных показателей;
- 3) возможность спланировать текущую деятельность и предвидеть ее результаты, построить модель будущего состояния предприятия;
- 4) обеспечение текущего контроля и анализа результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- 5) возможность определения реальных причин тех или иных явлений и формирование стиля управления;
- 6) автоматизация функции учета, контроля, анализа и планирования деятельности предприятия.

Применение логистического контроллинга на предприятии направлено на:

- оптимизацию логистических затрат (издержек хранения, транспортировки и затрат, связанных с сезонными колебаниями спроса на товары и услуги и т. д.);
- максимизацию прибыли предприятия за счет использования логистического контроллинга в аспекте стратегического менеджмента и повышения рентабельности деятельности благодаря регулированию величины запасов, определению четкой последовательности протекания логистических операций и т. п.;
- увеличение продолжительности жизненного цикла предприятия, обеспечивая конкурентоспособность функционирования и быструю реакцию на тенденции развития рынка.

Заключение

Логистический контроллинг на предприятии направлен на обеспечение руководителей различных звеньев управления актуальной информацией о состоянии логистических процессов предприятия под влиянием факторов макро- и микросреды.

Функциональными сферами логистического управления на предприятии являются [Довлатян, 2016]:

- 1) оптимизация физического перемещения материалов (формирование стратегии развития предприятия по созданию логистических цепей, логистически-маркетинговое управление, компьютерное моделирование и имитация, интеграция логистических процессов с помощью организационных изменений, операционные исследования логистических цепей, многокритериальная оптимизация и соответствующее управление);
- 2) сохранение оптимальных материальных запасов (синхронизация транспорта с управлением запасами, внедрение современных концепций управления запасами, улучшение логистического сервиса (надежность, качество, эластичность поставок);
- 3) синхронизация инфраструктуры логистических процессов (координация заказов потребителей с транспортно-складскими и упаковочными процессами, синхронизация работы внутреннего и внешнего транспорта, координация в логистической среде, приспособление систем автоматической идентификации);
- 4) управление общими логистическими затратами (анализ структуры затрат, оптимизация времени реализации транспортных услуг, оптимизация складских затрат, ABC/XYZ-группировка материалов, внедрения методов контроллинга).

Библиография

1. Антонян Ю.М. и др. Экстремизм и его причины. М., 2014. 312 с.
2. Байгереев М.С. О профстандарте «Специалист по управлению персоналом» // Вопросы трудового права. 2017. № 8. С. 26-33.
3. Гайнутдинова Ю.Ю. Проблемы оценки профессиональной пригодности в деятельности специалистов по управлению персоналом // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2015. № 6. С. 76-81.
4. Гетманова И.А. Формирование методических положений по управлению персоналом угледобывающей организации // Экономика и социум. 2015. № 1-2 (14). С. 846-850.
5. Довлатян Г.П. и др. Инновационное управление в управлении персоналом // Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2016. № 1 (20). С. 127-132.
6. Долгова Н.Г. Управление персоналом как подсистема в общей системе управления организацией // Вестник непрерывного образования. 2016. № 1. С. 9-12.
7. Кваша В.А. Особенности управления персоналом в организации в рамках основных парадигм управления // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. № 9-6. С. 75-77.
8. Кибанов А., Коновалова В. Итоги обсуждения профстандарта «Менеджер по управлению персоналом организации» // Кадровик. 2015. № 3. С. 128-132.
9. Кожамбердиева Д.В. Мотивация работников экономических специальностей при повышении квалификации // Экономика и предпринимательство. 2017. № 1 (78). С. 1193-1195.
10. Ловчева М.В. Отзыв на проект профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т. 4. № 1. С. 76-77.
11. Малова Т.А. Выбор регулятором монетарной политики в условиях экономической неопределенности // Горизонты экономики. 2018. № 5 (45). С. 114-119.
12. Малова Т.А. Дилеммы развития глобального рынка нефти // Политэкономические императивы развития. М., 2019. С. 439-453.
13. Малова Т.А. Дифференцирование источников развития по структурным уровням экономики // Развитие современной России: проблемы воспроизводства и созидания. 2015. С. 460-472.
14. Малова Т.А. Индикаторы инновационного развития российского нефтегазового сектора в условиях глобальной конкуренции // Экономика. Налоги. Право. 2014. № 2. С. 72-78.
15. Малова Т.А. Капитализация в условиях национальной экономики: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2007. 208 с.
16. Малова Т.А. Капитализация российских активов: факторы, приоритеты // Аудит и финансовый анализ. 2005. № 3. С. 141-147.
17. Малова Т.А. Развитие процесса капитализации в контексте проблемы экономической безопасности // Управление риском. 2007. № 4 (44). С. 17-22.
18. Мирзоева С.М. Управление персоналом при организации проектного управления // Экономика и предпринимательство. 2015. № 5-1 (58). С. 542-544.
19. Николенко П.Г., Ключева Ю.С. Инновационные подходы к управлению персоналом гостинично-ресторанных комплексов // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2015. № 5 (127). С. 157-165.
20. Овчинникова А.С., Марусинина Е.Ю. Влияние зарубежных моделей управления персоналом на отечественную модель управления персоналом, перспективы развития // Экономика и социум. 2015. № 2-3 (15). С. 993-999.
21. Пузанова А.В. Современные технологии управления персоналом: управление талантами // Форум молодых ученых. 2017. № 12 (16). С. 1522-1525.
22. Резникова О.С. Пути решения проблем, связанных с управлением персоналом // Новое слово в науке: перспективы развития. 2016. № 1-2 (7). С. 276-278.
23. Стельмашенко Е.В., Беловол В.С. Стратегический подход к управлению персоналом предприятия и основные проблемы его внедрения // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. 2016. № 5-2. С. 146-149.
24. Belitskaya M. Ecologically adaptive receptions control the number of pests in the ecosystems of transformed at the forest reclamation // World Ecology Journal. 2018. 8(2). P. 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.25726/NM.2018.2.2.001>
25. Lovanov I. Solution of the problem of the theoretical profile of non-dimensional speed on the thickness of the boundary layer at the turbulent flow in the boundary layer based on the solution of the differential equation of Abel of the second generation with the app // World Ecology Journal. 2018. 8(1). P. 43-51. <https://doi.org/https://doi.org/10.25726/NM.2018.1.1.004>
26. Semenyutina A., Lazarev S., Melnik K. Assessment of reproductive capacity of representatives of ancestral complexes and especially their selection of seed in dry conditions // World Ecology Journal. 2019. 9(1). P. 1-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.25726/NM.2019.66.65.001>

Methods and basics of HR management at the industrial enterprise

Anton S. Fedorov

Expert,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125993, 51, Leningradski av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: antonf737@gmail.com

Abstract

Now every business structure that is in one way or another connected with production is trying to a greater or lesser extent to improve the process of logistic controlling, which allows us to more effectively achieve our goals and confidently hold our position in the market. At the same time, one of the key criteria for the success of the introduction of such a system is high-quality and perfect training. That is why the interest of the company's management in the development of the personnel management system and its impact on the management of logistics processes is constantly growing. Changes that have occurred in society and in the system of functioning of enterprises create the need for the formation of new scientific and managerial knowledge. Significant development of software technologies and robotization of equipment caused a huge leap towards the development of logistics, including logistics controlling at enterprises. A significant role in this was played by a comprehensive trend of customer focus, which uncompromisingly establishes the principle of "faster, better, easier". It is important to emphasize that for more than 100 years the driving mechanism of this process is the optimization and improvement of logistics management. The fact is that this direction of activity of the enterprise allows you to effectively allocate resources and ultimately determines the correct place and time of the finished product in the chain of consumption. No wonder Henry Ford aptly noted that the loser is the one who saves on optimizing the supply of goods.

For citation

Fedorov A.S. (2019) *Metody i osnovy upravleniya personalom na promyshlennom predpriyatii* [Methods and basics of HR management at the industrial enterprise]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (9B), pp. 445-458.

Keywords

Activity, resource allocation, implementation, efficiency, management.

References

1. Antonyan Yu.M. et al. (2014) *Ekstremizm i ego prichiny* [Extremism and its causes]. Moscow.
2. Baigereev M.S. (2017) O profstandarte «Spetsialist po upravleniyu personalom» [About the professional standard: Personnel Management Specialist]. *Voprosy trudovogo prava* [Issues of labor law], 8, pp. 26-33.
3. Belitskaya M. (2018) Ecologically adaptive receptions control the number of pests in the ecosystems of transformed at the forest reclamation. *World Ecology Journal*, 8(2), pp. 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.25726/NM.2018.2.2.001>
4. Dolgova N.G. (2016) Upravlenie personalom kak podsystema v obshchei sisteme upravleniya organizatsiei [Personnel management as a subsystem in the general organization management system]. *Vestnik nepreryvnogo obrazovaniya* [Bulletin of continuing education], 1, pp. 9-12.

5. Dovlatyan G.P. et al. (2016) Innovatsionnoe upravlenie v upravlenii personalom [Innovative management in personnel management]. *Sovremennyye fundamental'nye i prikladnyye issledovaniya* [Modern fundamental and applied research], 1 (20), pp. 127-132.
6. Gainutdinova Yu.Yu. (2015) Problemy otsenki professional'noi prigodnosti v deyatel'nosti spetsialistov po upravleniyu personalom [Problems of assessing professional suitability in the activities of personnel management specialists]. *Upravlenie chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya innovatsionnoi ekonomiki* [HRM as the basis for the development of an innovative economy], 6, pp. 76-81.
7. Getmanova I.A. (2015) Formirovanie metodicheskikh polozhenii po upravleniyu personalom ugledobyvayushchei organizatsii [Formation of methodological provisions for personnel management of a coal-mining organization]. *Ekonomika i sotsium* [Economics and Society], 1-2 (14), pp. 846-850.
8. Kibanov A., Konovalova V. (2015) Itogi obsuzhdeniya profstandarta «Menedzher po upravleniyu personalom organizatsii» [Results of the discussion of the professional standard “HR Manager of the organization”]. *Kadrovik* [HR Manager], 3, pp. 128-132.
9. Kozhamberdieva D.V. (2017) Motivatsiya rabotnikov ekonomicheskikh spetsial'nostei pri povyshenii kvalifikatsii [Motivation of employees of economic specialties with advanced training]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 1 (78), pp. 1193-1195.
10. Kvasha V.A. (2015) Osobennosti upravleniya personalom v organizatsii v ramkakh osnovnykh paradig upravleniya [Features of personnel management in the organization within the framework of the main management paradigms]. *Sovremennyye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologii* [Modern trends in the development of science and technology], 9-6, pp. 75-77.
11. Lovanov I. (2018) Solution of the problem of the theoretical profile of non-dimensional speed on the thickness of the boundary layer at the turbulent flow in the boundary layer based on the solution of the differential equation of Abel of the second generation with the app. *World Ecology Journal*, 8(1), pp. 43-51. <https://doi.org/10.25726/NM.2018.1.1.004>
12. Lovcheva M.V. (2015) Otzyv na proekt professional'nogo standarta «Spetsialist po upravleniyu personalom» [Feedback on the draft professional standard “HR Specialist”]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [HR and Intellectual Resources Management in Russia.], 4, 1, pp. 76-77.
13. Malova T.A. (2019) Dilemmy razvitiya global'nogo rynka nefti [Dilemmas of the global oil market development]. In: *Politekonomicheskie imperativy razvitiya*. [Political-economic development imperatives]. Moscow.
14. Malova T.A. (2015) Differentsirovanie istochnikov razvitiya po strukturnym urovniam ekonomiki [Differentiation of development sources according to the structural levels of the economy]. In: *Razvitie sovremennoi Rossii: problemy vosproizvodstva i sozdaniya* [Development of modern Russia: problems of reproduction and creation].
15. Malova T.A. (2014) Indikatory innovatsionnogo razvitiya rossiiskogo neftegazovogo sektora v usloviyakh global'noi konkurentsii [Indicators of innovative development of the Russian oil and gas sector in the context of global competition]. *Ekonomika. Nalogi. Pravo* [Economics. Taxes. Law], 2, pp. 72-78.
16. Malova T.A. (2007) *Kapitalizatsiya v usloviyakh natsional'noi ekonomiki. Doct. Dis.* [Capitalization in the national economy. Doct. Dis.]. Moscow.
17. Malova T.A. (2005) Kapitalizatsiya rossiiskikh aktivov: faktory, priority [Capitalization of Russian assets: factors, priorities]. *Audit i finansovyye analiz* [Audit and financial analysis], 3, pp. 141-147.
18. Malova T.A. (2007) Razvitie protsessa kapitalizatsii v kontekste problemy ekonomicheskoi bezopasnosti [The development of the capitalization process in the context of the problem of economic security]. *Upravlenie riskom* [Risk Management], 4 (44), pp. 17-22.
19. Malova T.A. (2018) Vybor regulyatorom monetarnoi politiki v usloviyakh ekonomicheskoi neopredelennosti [The regulator's choice of monetary policy in the face of economic uncertainty]. *Gorizonty ekonomiki* [Horizons of the economy], 5 (45), pp. 114-119.
20. Mirzoeva S.M. (2015) Upravlenie personalom pri organizatsii proektnogo upravleniya [HRM in the organization of project management]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 5-1 (58), pp. 542-544.
21. Nikolenko P.G., Klyueva Yu.S. (2015) Innovatsionnye podkhody k upravleniyu personalom gostinichno-restorannykh kompleksov [Innovative approaches to the personnel management of hotel and restaurant complexes]. *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Bulletin of the Altai State Agrarian University], 5 (127), pp. 157-165.
22. Ovchinnikova A.S., Marusinina E.Yu. (2015) Vliyanie zarubezhnykh modelei upravleniya personalom na otechestvennyuyu model' upravleniya personalom, perspektivy razvitiya [The influence of foreign models of personnel management on the domestic model of personnel management, development prospects]. *Ekonomika i sotsium* [Economics and society], 2-3 (15), pp. 993-999.
23. Puzanova A.V. (2017) Sovremennyye tekhnologii upravleniya personalom: upravlenie talantami [Modern technologies of personnel management: talent management]. *Forum molodykh uchenykh* [Forum of young scientists.], 12 (16), pp. 1522-1525.

24. Reznikova O.S. (2016) Puti resheniya problem, svyazannykh s upravleniem personalom [Ways to solve problems related to personnel management]. *Novoe slovo v nauke: perspektivy razvitiya* [A new word in science: development prospects], 1-2 (7), pp. 276-278.
25. Semenyutina A., Lazarev S., Melnik K. (2019) Assessment of reproductive capacity of representatives of ancestral complexes and especially their selection of seed in dry conditions. *World Ecology Journal*, 9(1), pp. 1-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.25726/NM.2019.66.65.001>
26. Stel'mashenko E.V., Belovol V.S. (2016) Strategicheskii podkhod k upravleniyu personalom predpriyatiya i osnovnye problemy ego vnedreniya [A strategic approach to the personnel management of an enterprise and the main problems of its implementation]. *Strategiya predpriyatiya v kontekste povysheniya ego konkurentosposobnosti* [Enterprise strategy in the context of increasing its competitiveness], 5-2, pp. 146-149.