

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Крылова А.В.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Реформирование экономики Республики Беларусь, вовлечение ее в систему мирохозяйственных связей, отказ от широкого государственного вмешательства в деятельность хозяйствующих субъектов, конкуренция приводят к изменению условий хозяйственной деятельности предприятий и ставят предприятия перед необходимостью реформирования собственных систем управления, которые должны быть способны отвечать новым вызовам внешней среды.

Система управления персоналом – это совокупность взаимосвязанных элементов, а именно направлений, методов, процедур, программ, технологий организации работы с персоналом. Она ориентирована на подбор человеческих ресурсов, их развитие, оценку и взаимоотношения руководителей и сотрудников. Ее можно рассматривать как совокупность следующих ключевых элементов: формирование персонала, развитие персонала, оценка персонала и обеспечение персонала необходимыми ресурсами.

Рассматривая концепцию и парадигму развития исследования систем управления персоналом в исторической динамике, можно констатировать, что они претерпели большие изменения за последние сто лет.

Система управления персоналом в данный период имеет свою обширную методологическую базу, опирающуюся на современные теоретические положения, систему научных подходов и принципов, определяющих разнообразные методы и способы исследования системы управления персоналом.

Развитие современных отечественных предприятий требует не просто смены парадигм, но разработки конкретных моделей и организационных механизмов, способных повышать эффективность деятельности. В настоящее время можно достаточно четко выделить несколько наиболее распространенных критериев, по которым формируются модели системы управления персоналом: уровни управления, функции управления, интересы групп влияния, процессы.