

Современные методы управления персоналом организации

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению сущности и особенностей современных методов управления персоналом как стратегического инструмента обеспечения конкурентоспособности и устойчивости организации. В статье проведён анализ ключевых принципов и тенденций развития методов, инструментов и подходов, используемых для управления персоналом (HR-практик), включая опору на данные, цифровизацию процессов, фокус на благополучии сотрудников и инклюзивность. Кроме того, в статье рассматривается комплекс управленческих методов и оценки персонала, а также формирования HR-бренда. В заключении автор приходит к выводу о том, что современные методы управления персоналом представляют собой научно обоснованную систему взаимосвязанных подходов, направленных на максимизацию вклада человеческого капитала в достижение организационных целей. Автор отмечает, что эффективность применения методов управления персоналом детерминирована последовательной интеграцией данных методов в общую управленческую парадигму организации, обеспечением их согласованности с бизнес-стратегией и ориентацией на измеримые результаты.

Ключевые слова: управление персоналом, современные методы управления, развитие персонала, оценка персонала, цифровизация HR-процессов, стратегическое управление.

Kesaev Vladislav Timurovich

Master's student

FSBEI HE "MIREA - Russian Technological University"

Moscow, Russia

Modern methods of personnel management of the organization

Abstract. The article is devoted to the consideration of the essence and features of modern methods of personnel management as a strategic tool for ensuring the competitiveness and sustainability of the organization. The article analyzes the key principles and trends in the development of methods, tools and approaches used for HR management (HR practices), including reliance on data, digitalization of processes, focus on employee well-being and inclusivity. In addition, the article discusses a set of management methods and personnel assessment, as well as the formation of an HR brand. In conclusion, the author comes to the conclusion that modern methods of personnel management represent a scientifically based system of interrelated approaches aimed at maximizing the contribution of human capital to achieving organizational goals. The author notes that the effectiveness of personnel management methods is determined by the consistent integration of these methods into the overall management paradigm of the organization, ensuring their consistency with the business strategy and focus on measurable results.

Keywords: HR management, modern management methods, personnel development, personnel assessment, digitalization of HR processes, strategic management.

В современных условиях управление персоналом перестало быть только кадровым учётом и формальными процедурами, так как сегодня это стратегический инструмент, от

которого напрямую зависят конкурентоспособность и устойчивость бизнеса. Современные методы управления персоналом объединяют данные, технологии и человекоцентричный подход. Интеграция аналитических инструментов, цифровых технологий [1, с.6] и человекоцентричных подходов обуславливает необходимость формирования целостной модели управления, в которой индивидуальные траектории развития сотрудников коррелируют с долгосрочными целями организации.

Базовые принципы современных HR-практик (HR - Human Resources - управление персоналом) детерминированы требованиями адаптивности организационных структур и процессов. В современных условиях, в качестве одного из основных аспектов выступает опора на эмпирические данные. Что предполагает принятие различных управленческих решений, в том числе на основании оценки показателей текучести кадров, уровня вовлечённости персонала, производительности труда и экономической эффективности кадровых мероприятий.

В то же время возрастает значимость и таких факторов, которые направлены на развитие кадровых ресурсов, предполагающее: непрерывный профессиональный рост; обеспечение психологического благополучия сотрудников; поддержание баланса профессиональной и личной сфер. Данные показатели в своей совокупности рассматриваются как существенные детерминанты не только удержания персонала но и повышения его результативности.

Важно также отметить и значение развития цифровизации на HR-процессы, что наложило определенный отпечаток на данную сферу, способствуя не только минимизации рутинных операций, но и перераспределению трудовых ресурсов HR-службы в область стратегического планирования и развития кадрового потенциала. Кроме того, в современных условиях одним из факторов, также повлиявших на сферу управления персоналом выступает институционализация принципов инклюзивности и разнообразия. По нашему мнению, применение данных принципов в работе специалистов по управлению персоналом различных предприятий и организаций, является необходимым, так как предполагает формирование равных возможностей для профессиональной самореализации работников.

Инструментарий современного управления персоналом характеризуется междисциплинарностью и включает ряд взаимосвязанных методов. Применение HR-аналитики и предиктивного моделирования позволяет осуществлять прогноз кадровых рисков, в частности, вероятности выбытия высококвалифицированных специалистов, и разрабатывать превентивные меры по их минимизации. Как справедливо отмечают А. В. Клок, В. Р. Эшанханова, В. Ступаченко, М. С. Рутковская: «аналитика данных и искусственный интеллект становятся неотъемлемой частью современного управления человеческими ресурсами» [2, с. 17].

Гибкие организационные формы, в том числе гибридные и удалённые режимы работы, способствующие повышению удовлетворенности сотрудников и увеличению производительности [3, с.289], требуют внедрения специализированных механизмов координации и оценки результативности, базирующихся на критериях достижения целевых показателей, а не на контроле рабочего времени.

Развитие персонала реализуется посредством интеграции формальных и неформальных образовательных практик. Корпоративные образовательные программы (обучение сотрудников через тренинги, семинары, онлайн-курсы и программы повышения квалификации) [4, с. 338], микрообучение, менторство и ротация кадров формируют многоуровневую систему профессионального развития, в рамках которой индивидуальные планы развития выступают связующим звеном между персональными карьерными устремлениями сотрудников и стратегическими потребностями организации.

В качестве методов управления персоналом в современных условиях используются также управление талантами и формирование кадрового резерва. Их применение направлено на снижение рисков кадрового дефицита, особенно относительно ключевых

должностей, представляющих особую важность для бесперебойной работы данного предприятия или организации, а также на сокращение сроков закрытия вакансий за счёт внутренних ресурсов[5, с.202].

Важно отметить, что реализация на практике современных методов управления персоналом предполагает применение системного подхода, с соблюдением определенных этапов.

Так, в качестве первоочередного этапа является необходимым осуществление диагностики текущего состояния HR-системы. Это предполагает не только осуществление всестороннего анализа существующих процессов, но также и выявление проблемных зон, и определение возможных направлений совершенствования.

На втором этапе, осуществляется разработка системы измеримых показателей эффективности управления персоналом в условиях данного предприятия или организации, что направлено на осуществление количественной оценки результативности внедряемых мероприятий. При выборе данных показателей учитывается отраслевая специфика данного предприятия и организации, и иные характеристики влияющие на его деятельность, например, географическое положение, или экономическая ситуация в анализируемый период.

Не вызывает сомнений факт, влияния вовлечённости линейного руководства в успешность реализуемых на данном предприятии или организации мероприятий в исследуемой сфере. Так как оно должно не только оценивать эффективность внедряемых практик, но и выступать в качестве инициатора модернизаций, транслирующего новые управленческие практики. Однако, представляется что внедрение инноваций должно осуществляться поэтапно, начиная с пилотных проектов в отдельных структурных подразделениях. Применение такого подхода позволяет апробировать новые практики, с целью выявления как положительных так и негативных тенденций, и обеспечивает возможность корректировки методологии на основании эмпирических данных и минимизирует риски масштабных трансформаций.

Специфика применения современных HR-методов в организациях сферы услуг, обуславливается особенностями трудовой деятельности агентов, характеризующейся высокой долей самостоятельного труда, зависимостью результатов от внешних факторов и значительной вариативностью индивидуальных показателей эффективности. В данном контексте особую значимость приобретают инструменты HR-аналитики, позволяющие дифференцировать персонал по уровню результативности, выявлять лучшие практики и тиражировать их в рамках организации. Процедуры адаптации новых сотрудников, включающие наставничество и структурированные программы онбординга, способствуют сокращению периода выхода на целевую производительность. Система непрерывного обучения, ориентированная на развитие навыков, непосредственно влияющих на коммерческие результаты (переговоры, работа с возражениями), обеспечивает поддержание необходимого уровня квалификации персонала. Регулярная оценка результатов деятельности агентов в сочетании с индивидуальной обратной связью позволяет своевременно корректировать их рабочие процессы и формировать устойчивые модели эффективного поведения[6, с. 22].

Таким образом, можно сделать вывод о современные методы управления персоналом являются достаточно разнообразными. Они представляют собой систему взаимосвязанных подходов, направленных как на максимизацию вклада человеческого капитала в достижение организационных целей, так и на повышение эффективности деятельности конкретного предприятия или организации. Во многом эффективность их применения, зависит от поэтапности внедрения данных методов в процесс управления персоналом, и обеспечением их согласованности с бизнес-стратегией и ориентацией на измеримые результаты.

Список источников

1. Золоева, З.Т. Тенденции развития законодательства в области информационных технологий и цифровизации в субъектах Российской Федерации / З. Т. Золоева. – Владикавказ: СОГУ им. К.Л. Хетагурова, Издательско-полиграфический центр ИП Цопановой, 2025. – 270 с.
2. Современные методы управления персоналом организации / А.В. Клок, В.Р. Эшанханова, В. Ступаченко, М.С. Рутковская// Экономика, менеджмент, финансы: актуальные вопросы теории и практики: сборник статей III Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 января 2024 года. – Пенза: Наука и Просвещение, 2024. – С. 16-18.
3. Пархимович, Ю.А. Современные методы управления персоналом организации / Ю. А. Пархимович, Е. Г. Лукьянчик // Направления повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти и местного самоуправления: Сборник тезисов VII международной научно-практической конференции, Алчевск, 23 января 2025 года. – Алчевск: Донбасский государственный технический университет, 2025. – С. 289-290.
4. Яковлева, С. Современные методы управления персоналом в организации/С. Яковлева, В.В. Сербинович // Молодёжь Сибири - науке России: Материалы Международной научно-практической конференции, посвящённой 80-летию Победы в Великой Отечественной Войне, Красноярск, 23 апреля 2025 года. –Красноярск: СИБУП, 2025. – С. 336-338.
5. Тулякова, Т. И. Совершенствование системы управления персоналом через переход от эффективного найма к управлению талантами / Т. И. Тулякова // Современные тренды в исследованиях систем управления: новые модели и стратегии: Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Курск, 16–17 мая 2024 года. – Курск: КГУ, 2024. – С. 199-203.
6. Шавтикова, Л. М. Современные технологии и методы управления персоналом организации / Л. М. Шавтикова // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 65-2. – С. 21-23.
7. Илаева З.М., Садуева М.А., Эльгайтарова Н.Т. Управление персоналом и человеческими ресурсами в условиях современного менеджмента//Journal of Monetary Economics and Management.- 2023.- №3. - С.156-160