

**Котов Михаил Александрович**  
магистрант факультета управления,  
Владимирский филиал РАНХиГС,  
г. Владимир

Kotov Mikhail A.  
Master's student of the Faculty of  
Management,  
Vladimir branch of RANEPA,  
Vladimir

Научный руководитель:

**Ружицкая Ирина Вадимовна**  
К.э.н., доцент  
Владимирский филиал РАНХиГС,  
г. Владимир

Ruzhitskaya Irina V.  
Candidate of economic sciences,  
Docent  
Vladimir branch of RANEPA,  
Vladimir

## **НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

### **OVERVIEW OF MODERN TECHNOLOGIES OF PERSONNEL MANAGEMENT**

***Аннотация:** В данной статье осуществляется глубокий анализ современных методик и стратегий в области управления персоналом. Рассматривается спектр ключевых технологий, преобладающие тенденции в их выборе, а также зарубежный опыт их применения. Особое внимание уделяется формированию рекомендаций, направленных на оптимизацию процесса выбора соответствующих технологий.*

***Abstract:** This article provides an in-depth analysis of modern methods and strategies in the field of personnel management. The range of key technologies, prevailing trends in their choice, as well as foreign experience of their application are considered. Particular attention is paid to the formation of recommendations aimed at optimizing the process of selecting appropriate technologies.*

***Ключевые слова:** технологии, управление персоналом, кадры, квалификация, тенденции.*

***Keywords:** technology, human resources management, human resources, qualification, trends.*

Понятие управления персоналом комплексное и включает в себя ряд элементов: стратегию управления персоналом, кадровую политику, систему, функции управления персоналом, службу управления персоналом,

показатели результативности управления персоналом и т.д. Под понятием управления персоналом следует понимать специфическую сферу управленческой деятельности, процесс, целенаправленную деятельность, системное и организованное влияние, часть функциональной сферы, где главным объектом являются люди, и вся деятельность направлена на объект (людей) с целью повышения эффективности использования потенциала рабочей силы и достижение поставленных целей .

Управление персоналом на предприятии осуществляется с использованием функциональных подсистем, в частности: условия труда; трудовые отношения; оформление и учет кадров; маркетинг, прогнозирование и планирование персонала; развитие трудового потенциала; стимулирование труда; предоставление юридических услуг; создание необходимой социальной инфраструктуры; выбор и применение организационных структур управления. Функционирование любой из перечисленных подсистем на предприятиях может обеспечивать, как отдельное управленческое подразделение, так и несколько подразделений или отдельные лица, на которых возложены указанные функции (для малых предприятий), от принятия решений которых зависит эффективность функционирования предприятия в целом и обеспечение благосостояния сотрудников.

В рамках дискурса современного менеджмента, концепция управления человеческими ресурсами объединяет широкий спектр концептуальных подходов, технологических инноваций, идеологических концепций и методологических решений. Эти элементы направлены на оптимизацию процессов формирования и руководства организационными структурами и проектными инициативами, играя ключевую роль в развитии различных фасетов социальной структуры организации.

В контексте современной менеджерской доктрины акцентируется необходимость переосмысления роли и значимости человеческого фактора в управлении. Эта тенденция распространяется не только на оперативный

менеджмент, но и охватывает стратегическое принятие решений на уровне управленческой иерархии, подчеркивая значимость человеческих ресурсов в комплексном процессе управления.

Значимость рассматриваемой проблематики в сфере управления персоналом подчеркивается осознанием того, что ключевым элементом успеха ведущих корпораций является их способность к эффективной адаптации и применению разнообразных методологических инструментов в контексте управления человеческими ресурсами. Особое внимание уделяется способности этих организаций поддерживать баланс между технократическими подходами, ориентированными на системное и процессуальное управление, и гуманистическими стратегиями, фокусирующимися на развитии и благополучии сотрудников.

Современные исследования в дисциплине управления персоналом, осуществленные в последние десятилетия, демонстрируют тенденцию к трансформации традиционных подходов в данной области. Эта трансформация характеризуется интеграцией комплексных управленческих практик, при этом акцентируется внимание на долгосрочном развитии человеческого капитала и наращивании профессиональных компетенций сотрудников, особенно в контексте решения сложных управленческих задач. Таким образом, отмечается отход от традиционного технократического подхода, который был сосредоточен преимущественно на моделировании и оптимизации управленческих процессов.

В рамках динамичного развития сферы управленческих практик в Российской Федерации, актуально отметить весомый вклад экономических реформ последнего времени в процесс эволюции управления персоналом. Эти реформы способствуют интеграции российской экономики в мировую экономическую систему, что включает адаптацию к глобальным стандартам и механизмам управления с учетом уникальных исторических и современных характеристик экономического развития страны.

Современные исследования в области управления персоналом акцентируют внимание на ряд ключевых тенденций, среди которых значимы формирование внутренних рынков талантов, усовершенствование технологических систем управления, внедрение гибридных моделей трудовой деятельности и расширение применения искусственного интеллекта в управленческих процессах. Эти направления подчеркивают необходимость комплексного подхода в управлении персоналом, где инновации и методические разработки выступают как центральные элементы стратегического планирования.

При разработке стратегий управления персоналом учитываются множество параметров, включая структуру и стиль руководства организации, ее стратегические цели, кадровую политику, продолжительность ее функционирования и форму собственности. Кроме того, на выбор управленческих решений оказывают влияние внешние факторы, такие как социально-экономические, культурные и политические условия, которые также играют решающую роль в определении эффективных стратегий управления персоналом.

В 2023 году ведущими тенденциями в сфере технологий управления персоналом выступают разработка и внедрение внутренних рынков талантов, оптимизация существующих систем управления, поддержка гибридных форм трудовой деятельности, а также интенсификация использования искусственного интеллекта (AI). Данные инновации ориентированы на повышение точности оценки компетенций сотрудников, усовершенствование процессов управления талантами и обучения персонала, а также на эффективное управление изменениями в организации.

В контексте HR-технологий акцентируется внимание на интеграции существующих инструментов управления в технологические стеки компаний. Цель такой интеграции — повышение эффективности, минимизация ошибок и оптимизация взаимодействия с сотрудниками и кандидатами. Эксперты в области управления человеческими ресурсами

подчеркивают значимость проведения аудита текущих технологических решений с целью максимального использования их потенциала и эффективной интеграции в корпоративную среду.

Расширенное применение AI для глубокого анализа данных о сотрудниках, превышающее рамки традиционных демографических и производительных метрик, открывает новые горизонты для HR-руководителей в области стратегического принятия решений. Это включает в себя области, такие как повышение квалификации персонала, планирование рабочих графиков и формирование эффективного штатного расписания.

Внедрение практик и методик, основанных на зарубежном опыте, требует тщательного анализа культурных, ментальных и традиционных особенностей страны-источника. Механическое копирование иностранных подходов без адекватной адаптации к местным условиям часто не ведет к ожидаемым результатам. Признание значимости учета национального управленческого менталитета и корпоративной культуры в условиях глобализации управленческих практик является критически важным для достижения эффективности и успеха в современном бизнесе.

### **Список литературы**

1. Бабынина Л. С. Компенсационная модель оплаты труда: теория, методология и корпоративный опыт: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Л. С. Бабынина. – М., 2022. – 45 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М. : ТК Велби, Проспект, 2021.
3. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. – М. : КНОРУС, 2021.
4. Кибанов А. Я. Разработка кадровой политики организации // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2019. – № 1. – С. 23-25.