

Лафаева Полина Андреевна

студентка

Смолина Елена Григорьевна

канд. социол. наук, доцент

Михнева Светлана Владимировна

канд. юрид. наук, доцент

Волгоградский институт управления (филиал)
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ»
г. Волгоград, Волгоградская область

EVENT-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В КАДРОВОМ КОНСАЛТИНГЕ

Аннотация: в статье рассматривается потенциал event-менеджмента как инновационного инструмента повышения эффективности кадрового консалтинга. Актуальность исследования обусловлена необходимостью поиска новых методов воздействия на человеческий капитал, способствующих привлечению, долгосрочному удержанию талантливых сотрудников через формирование их лояльности и вовлеченности.

Ключевые слова: event-менеджмент, управление человеческими ресурсами, кадровый консалтинг, HR-технологии, корпоративные мероприятия, рекрутмент, вовлеченность персонала, автоматизация HR.

Первоначально event-менеджмент развивался как инструмент организации развлекательных мероприятий без связи с управленческими задачами. Его применение ограничивалось корпоративными праздниками и неформальными встречами сотрудников, не оказывая системного влияния на бизнес-процессы. Постепенно произошло осознание потенциала мероприятий для решения стратегиче-

ских задач организации. С развитием теории человеческого капитала event-менеджмент трансформировался в инструмент управления персоналом. Как утверждает Н.В. Громова, «в современных условиях эффективное функционирование организации зависит от качества человеческого капитала и настроения персонала» [3, с. 60]. Такой подход требует переориентации мероприятий на формирование лояльности, повышение вовлечённости и развитие корпоративной культуры. В данном контексте современный event-менеджмент становится стратегическим HR-инструментом, интегрируясь в систему управления организацией. Его задачи включают не только сплочение коллектива, но и трансляцию корпоративных ценностей, внедрение изменений и формирование желательных поведенческих моделей. Как система управления корпоративными событиями event-менеджмент характеризуется целенаправленным воздействием на коллективное и индивидуальное поведение сотрудников. Его механизмы основаны на создании эмоционально насыщенных ситуаций, способствующих усвоению организационных норм и ценностей. Управление событиями позволяет моделировать желательные паттерны взаимодействия в контролируемой среде. Ключевой особенностью здесь является способность формировать поведенческие модели через продуманные сценарии мероприятий. Техники тимбилдинга, корпоративных тренингов и стратегических сессий способствуют развитию конкретных компетенций и установок. Эффект достигается за счёт сочетания когнитивных, эмоциональных и поведенческих компонентов участия. Важной характеристикой выступает также коммуникационная природа event-менеджмента, обеспечивающая двусторонний обмен информацией между руководством и сотрудниками. Мероприятия становятся платформой для трансляции стратегических целей организации и одновременного получения обратной связи. В результате повышается прозрачность управленческих решений. Системность подхода проявляется в цикличности мероприятий и их взаимосвязи с другими HR-процессами. В свою очередь, эффективность event-менеджмента измеряется через показатели вовлечённости персонала, снижение текучести кадров и достижение конкретных бизнес-результатов, что отличает его от эпизодических развлекательных активностей.

Наконец, сущность event-менеджмента раскрывается через его основные характеристики и процессы.

1. Проектная основа. Любое событие – это уникальный проект, имеющий четкие границы: цель (зачем проводится), бюджет (выделенные средства), временные рамки (сроки подготовки и реализации), задействованные ресурсы (команда, оборудование, материалы) и конечный результат (материальный или имиджевый продукт).

2. Системность и многокомпонентность. Организация мероприятия требует управления множеством взаимосвязанных элементов: от креативной концепции и сценария до логистики, технического оснащения (свет, звук), координации участников и информационного сопровождения.

3. Эмоциональная направленность. Современное событие ориентировано не на трансляцию информации, а на создание запоминающегося эмоционального опыта. Именно яркие переживания формируют устойчивую привязанность аудитории к бренду или компании.

4. Коммуникативная природа. Мероприятие выступает эффективным каналом двусторонней связи, позволяя не только донести сообщение, но и получить обратную реакцию, укрепив диалог с аудиторией.

Любая организация представляет собой сложную социально-экономическую систему, ориентированную на получение прибыли, но при этом зависящую от эффективности организационной структуры, качества внутренних коммуникаций и благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Достижение баланса между этими производственными и человеческими факторами требует применения специальных управленческих инструментов, способных комплексно воздействовать на все элементы корпоративной среды. В процессе кадрового консультирования консультант может предлагать к обоснованию функциональные возможности event-менеджмента:

Достижение бизнес-целей. События работают на коммерческие и рыночные задачи: стимулируют продажи через продукт-презентации, укрепляют имидж лидера с помощью отраслевых форумов и открывают новые горизонты, адаптируя ивенты под специфику целевых регионов.

Маркетинг и PR. Event-инструменты позволяют адресно взаимодействовать с аудиторией, генерировать инфоповоды для медиа и формировать вокруг бренда активное и лояльное сообщество.

Управление персоналом (HR). Внутренние мероприятия решают широкий спектр кадровых задач: тимбилдинги и праздники укрепляют корпоративный дух и удерживают сотрудников; конференции и семинары развивают компетенции и вовлекают в стратегию; церемонии награждения мотивируют персонал через публичное признание заслуг.

Развитие партнерских и клиентских отношений. Эксклюзивные встречи с ключевыми клиентами, партнерские саммиты для дистрибьюторов и неформальные мероприятия создают доверительную среду, необходимую для долгосрочного сотрудничества.

Повышение операционной эффективности. Сама природа event-менеджмента требует жесткого планирования, контроля бюджетов и управления ресурсами. Эти навыки и проектные подходы, отработанные на мероприятиях, успешно масштабируются на другие бизнес-процессы компании, повышая общую управленческую культуру.

Таким образом, роль event-менеджмента заключается в том, чтобы через создание запланированных управляемых событий решать ключевые бизнес-задачи: от увеличения продаж и укрепления бренда до мотивации сотрудников и развития партнерской сети. Внедрение event-менеджмента в кадровый консалтинг начинается с разовых проектов, направленных на решение локальных HR-задач. Такие мероприятия позволяют оценить эффективность инструмента и адаптировать его к специфике организации. Постепенно формируется понимание необходимости системного подхода, что приводит к созданию постоянно действующих

коммуникационных платформ. Переход от эпизодических мероприятий к комплексным программам требует разработки многоуровневой системы взаимодействия с персоналом. Требуется качественная интеграция event-менеджмента в стратегию HR: согласование целей событий с долгосрочными задачами компании и трансформация разрозненных инициатив в единую систему управления человеческими ресурсами. Создание коммуникационных платформ в рамках кадрового консалтинга обеспечивает непрерывность взаимодействия между сотрудниками и руководством. Технологические решения позволяют масштабировать форматы мероприятий, сочетая офлайн- и онлайн-форматы. Такой подход не только способствует формированию корпоративной культуры и укреплению ценностных ориентиров, но и демонстрирует более устойчивые результаты по сравнению с разовыми проектами, что еще раз подтверждает необходимость системного подхода в кадровом консалтинге.

Список литературы

1. Абдуллаев Ш.Н. Современные тенденции в системе управления персоналом малого предприятия / Ш.Н. Абдуллаев // Российский экономический вестник. – 2024. – №4. – С. 43–48.
2. Дадаева У.С. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами / У.С. Дадаева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2024. – №10. – С. 398–404. EDN VKVGAD
3. Pinnell S. A Brief History of Event Management: Event Planning Then and Now / S. Pinnell // Even teem. – 2023. – URL: <https://eventeem.co.uk/a-brief-history-of-event-management-eventeem/> (date of access: 10.03.2026).
4. Черняева Г.В. Внутрифирменный PR и Event-менеджмент: учебное пособие / Г.В. Черняева. – М.: РУТ (МИИТ), 2020. – 16 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/175955> (дата обращения: 10.11.2025).