

Гоцко Елена Александровна

студентка

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

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

***Аннотация:** целью исследования является рассмотрение сущности кадровой политики организации и роли развития персонала в условиях современных тенденций управления человеческими ресурсами. Проанализированы теоретические основы кадровой политики, определено значение развития персонала для организации, рассмотрены тенденции в сфере управления человеческими ресурсами. Сделаны выводы об эффективных способах развития персонала организации.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, развитие персонала, управление человеческими ресурсами, управление персоналом.*

В современных условиях, когда экономика подвержена стремительным изменениям, растет конкуренция и цифровизация бизнеса, результативное управление человеческими ресурсами становится особенно актуальным. Работники организации становятся главным фактором её стабильного роста, возможности внедрять новое и конкурентоспособности. В связи с этим, кадровая стратегия играет все большую роль как важный инструмент управления организацией.

Кадровая стратегия – это набор правил, способов и действий, цель которых – создать, развить и результативно применить трудовой потенциал организации. Правильно разработанная кадровая стратегия даёт возможность не только

обеспечить компанию хорошими специалистами, но и создать условия для их роста в профессии, повысить их мотивацию и заинтересованность в работе. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами характеризуются переходом от традиционного администрирования персонала к стратегическому управлению человеческим капиталом. Организации уделяют всё больше внимания развитию сотрудников, формированию корпоративной культуры, внедрению цифровых технологий и созданию условий для непрерывного обучения.

Кадровая политика – в широком смысле это система теоретических знаний, принципов, и даже отношений, а также некоторых мероприятий государственных органов и коммерческих предприятий, направленных на установление целей и задач этой политики, определение форм и методов кадровой работы в каждой отдельной организации. В современном мире человеческие ресурсы выступают как один из главных источников конкурентного преимущества для предприятий, в том числе, из-за этого появляется необходимость создавать и постоянно совершенствовать систему управления персоналом организации, чтобы согласовать задачи и саму суть кадровой политики со стратегическими целями организации и ее меняющейся организационной структурой.

Кадровая политика оказывает влияние на все аспекты деятельности организации, а именно социальные и экономические. В связи с этим, логично предположить, что изменения в области кадровой политики организации будут порождать изменения во многих отраслях предприятия: образовательной, экономической, научно-технической. Существует и обратная закономерность – решения в других функциональных областях предприятия взаимосвязаны и оказывают влияние на решения, касающиеся кадровой политики. Анализируя данную структуру, следует сделать вывод, что в организации все области и подсистемы непосредственно связаны друг с другом и они опираются на кадровые решения предприятия. Поскольку главной целью кадровой политики является обеспечение необходимым персоналом функциональных подсистем, решения по найму, оценке, адаптации, обучению, стимулированию, организации труда, аттестации, управ-

лению кадровым резервом, использованию персонала, нововведениям в кадровой работе, безопасности и здоровью, увольнению и стилю руководства оказывают значительное влияние на принятие решений в области образовательной деятельности организации. Кадровая политика регулирует систему найма персонала, адаптации и направление развития.

В современных условиях кадровая политика рассматривается как важный инструмент стратегического управления, позволяющий организациям адаптироваться к изменениям внешней среды, внедрять инновации и повышать свою конкурентоспособность на рынке. Развитие персонала – это комплекс мероприятий, направленных на соответствие возможностей сотрудников стратегическим целям организации. Инвестиции в человеческий капитал зачастую окупаются больше, чем вложения в производство. Развитие персонала позволяет организациям создавать резерв кадров, обеспечивать преемственность руководства и снижать риски, связанные с нехваткой специалистов. У руководителей возникает вопрос как поступить: нанять нового сотрудника, уже имеющего необходимые навыки или обучить собственный персонал. И, несмотря на то, что нанять нового сотрудника кажется легче, если углубиться в этот вопрос, то выходят издержки в виде времени на поиск сотрудника, обладающего всем набором необходимых компетенций, а также необходимо учесть время на адаптацию нового сотрудника и затраты на создание у него лояльности к организации. Обучение же своих сотрудников имеет неоспоримые плюсы: работник уже адаптирован, его лояльность повышается, другие сотрудники также видят, что организация заботится о персонале и в компании возможен карьерный рост. В будущем сотрудник покинет организацию с меньшей вероятностью, чем сторонний соискатель. На сегодняшний день во многих крупных организациях вводят систему наставничества, что позволяет им не только уменьшить проблему текучести кадров, но и укрепить корпоративную культуру. Помимо адаптации для нового сотрудника, данная практика позволяет создать прочные связи поддержки и взаимопомощи внутри коллектива.

Инвестирование в развитие персонала помимо плюсов в виде повышении квалификации сотрудников и соответственно роста бизнес-процессов позволяет повысить и лояльность сотрудников за счёт того, что они чувствуют свою значимость для компании. Развитие сотрудников по своему плану может быть выгоднее, чем нанимать широко профильного сотрудника со стороны, так как в этом случае компания будет закладывать в сотрудника необходимые именно ей квалификации, когда как при найме уже обученного человека организации придется «переплатить» и за те навыки, которые не актуальны конкретно для ее деятельности. Связь между развитием сотрудников и бизнес-целями позволяет сфокусироваться на задачах организации, мотивировать сотрудников за счёт понимания, что их развитие влияет на успех всей компании, видеть реальную отдачу от вложений в развитие. Развитие технологий позволяет проходить обучение очно и дистанционно, выбрать удобный формат и подходящий график. Можно совмещать выполнение рабочих обязанностей и прохождение курсов. Наиболее выгодным по соотношению качества и затраченного времени считается смешанный формат, когда теория постигается в онлайн формате, а отработка практики происходит уже лично. На данный момент существует теория по использованию времени обучения наиболее эффективно, а именно распределить по долям 7/2/1, где 7 – это обучение практикой, 2 – общения с наставником и знающими коллегами, и теория составляет всего 10%. Организация может выбирать, где именно будет обучать своих сотрудников. Это можно реализовывать как на базе института или уже разработанных коммерческих курсов, так и разработать собственную платформу внутри компании, а также использовать систему наставничества, задействуя опытных сотрудников компании. Для малых предприятий предпочтительно использование сторонних ресурсов, большим предприятиям более выгодно разработать собственную платформу. Обучение сделать на собственной базе затруднительно, так как существуют некоторые специализированные навыки, которые лучше осваивать у специалистов на их курсах. Чтобы развитие персонала приносило бизнесу прибыль, следует следить за тем, чтобы направления обучения кор-

релировалось с меняющимися бизнес-целями. Если развитие персонала организации реализовано системно, оно становится действенным инструментом для мотивации сотрудников и для реализации стратегических процессов организации.

Список литературы

1. Аджиева А.И. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии предприятия / А.И. Аджиева, С.Р. Хасанов // Современные технологии управления. – 2022. – №4(100). – URL: <https://sovman.ru/article/10011/> (дата обращения: 05.04.2026).

2. Михнева С.В. Патриотическое воспитание молодежи как фактор развития и укрепления традиционных духовно-нравственных ценностей общества / С.В. Михнева, Ю.Г. Семикина // История Второй мировой войны: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – М., 2023. – С. 15–156. EDN FEWIYD

3. Веселова С.В. Роль обучения персонала в развитии организации / С.В. Веселова // Новые импульсы развития: вопросы научных исследований. – 2020. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obucheniya-personala-v-razviti-organizatsii> (дата обращения: 15.03.2026). EDN GZUTBF

4. Айдинян К.Ф. Процесс развития персонала и формирование системы развития персонала / К.Ф. Айдинян, Н.Н. Лавров // Мировая наука. – 2025. – №4(97). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsess-razvitiya-personala-i-formirovanie-sistemy-razvitiya-personala> (дата обращения: 14.03.2026).

5. Михнева С.В. Новеллы государственного и муниципального управления современной России в ракурсе единой системы публичной власти / С.В. Михнева // Новеллы права, экономики и управления 2022: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. – 2023. – С. 294–297. EDN KLPMHP