

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ: ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ

Развитие организации, работающей в области высоких технологий, должно учитывать современные подходы и методы формирования и развития кадров управления. Это актуально как для малых предприятий, так и для крупных компаний, особенно тех, которые занимаются производством сложных продуктов или действуют в сфере высокотехнологичного бизнеса. В таких условиях, где отмечается высокая конкуренция и строгие требования к управлению и организации деятельности, особенно важно стремление к непрерывному развитию и технологическому усовершенствованию управления персоналом. В данной статье представлены результаты исследования, направленного на оценку состояния и тенденций развития теории в области формирования и развития кадров управления.

Ключевые слова: развитие кадров, персонал, управление талантами, лидерство, отбор, привлечение кадров.

На разных этапах развития производства управленческая парадигма отражает господствующую идеологию относительно эффективности управления. Парадигма влияет и на практическую менеджерскую деятельность, в частности, на систему приоритетов, которыми руководствуются менеджеры, и на технологию менеджмента.

Цель исследования состоит в развитии теории и формировании концепции развития кадров управления высокотехнологичного бизнеса, позволяющих разработать организационно-управленческую методику для решения задач по обеспечению кадрами управления. На данном исследовательском этапе дана оценка состояния и тенденций развития теории в области формирования и развития кадров управления.

Последовательность в развитии школ, а также подходов к управлению и их основные характеристики заключаются в следующем (табл. 1):

1. Школа научного управления (1885–1929 гг.) акцентирует внимание на управлении людьми в процессе функционирования организации (Ф. У. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрейт, Г. Гант).

Тейлор Ф. У. обосновал вопросы нормирования труда, стандартизацию трудовых операций, ввел научное обоснование подбора, расстановки и стимулирования работников.

Форд Г. предложил теорию, в основе которой поточное массовое производство; сформировал механизмы контроля, планирования, мотивации, конвейерной сборки, непрерывных технологических процессов, инновационного развития, активного администрирования.

2. Классическая или «административная» школа (1920–1950 гг.) акцентирует внимание на повышении эффективности организации на основе

усовершенствования производственных процессов. Эмерсон Г. разработал 12 принципов повышения производительности труда. Французский промышленник А. Файоль сформулировал управленческие функции, раскрывающие процесс менеджмента: планирование, организация, мотивация и контроль; разработал 14 принципов менеджмента (разделение труда, распределение полномочий и ответственности менеджеров; дисциплина; единовластие; единство целей; подчинение личных интересов общим; вознаграждение персонала; централизация и децентрализация; иерархия управления; порядок; справедливость; стабильность состава персонала; инициатива; корпоративность); организационная структура управления персоналом — это система взаимосвязей между должностями и ролями (четкая иерархия с распределением полномочий и ответственности).

3. Школа психологии и человеческих отношений (1939–1950 гг.) — формирование управленческих механизмов на основе развития человеческих отношений (М. П. Фоллет, Э. Мэйо, В. Д. Скотт, А. Маслоу, П. М. Керженцев).

Согласно исследованиям М. П. Фоллета, менеджмент — это выполнение работ с помощью других лиц, менеджеру следует быть признанным лидером, действовать согласно реальной ситуации. Производительность труда определяет человеческая психология, необходимо управлять человеческими отношениями через: влияние руководителей на подчиненных, консультации с работниками, общение на работе.

4. Школа поведенческих наук, бихевиоризм (с 1950 г. по настоящее время) — признание человека приоритетным фактором деятельности, использование в менеджменте методов отладки меж-

Результаты анализа эволюции основных подходов к формированию и развитию кадров управления

Подход	Последователи	Содержание подхода
Подход в рамках школы научного управления (1885 – 1929 гг.)	Ф. У. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Гант	Акцентирует внимание на управлении людьми в процессе функционирования организации; обоснованы вопросы нормирования труда, стандартизации трудовых операций, активном администрировании
Классическая или «административная» школа (1920 – 1950 гг.)	А. Файоль, Г. Эмерсон	Акцентирует внимание на повышение эффективности организации на основе совершенствования производственных процессов; развитие принципов управления; определение функции управления
Школа психологии и человеческих отношений (1939 – 1950 гг.)	М. П. Фоллет, Э. Мэйо, В. Д. Скотт, А. Маслоу, П. М. Керженцев	Формирование управленческих механизмов на основе развития человеческих отношений; менеджмент — это выполнение работ с помощью других лиц, менеджеру следует быть признанным лидером, действовать согласно реальной ситуации
Школа поведенческих наук, бихевиоризм (с 1950 г. по настоящее время)	Н. Винер, А. И. Берг, Л. В. Контарович, Р. Г. Калман, Д. Форстер, В. М. Глушков	Признание человека приоритетным фактором деятельности, использование в менеджменте методов отладки межличностных отношений, формирование коллектива по психологической совместимости. Управленческая деятельность — основной элемент деятельности, внимание уделяется работе менеджера, его профессиональным и личным качествам
Новая парадигма	Р. Уотерман, Т. Питерс, И. Ансофф, П. Друкер	Предприятие — это открытая система, которая в единстве рассматривает факторы внешней и внутренней среды; ориентация не на объемы выпуска, а на качество товаров и услуг, на удовлетворение потребностей потребителей
Удержание талантов (TR)	Bolander et al., Bonneton et al.	Определяет стремление фирмы предотвратить и удержать высокопотенциальных, высокоэффективных и талантливых работников от ухода из организации с целью достижения бизнес-целей (например, повышение корпоративной эффективности, устойчивое конкурентное преимущество и т. д.); отдает приоритет практикам, повышающим мотивацию сотрудников (механизмы поощрения и признания, увлекательные и сложные задачи, спонсируемые компанией социальные мероприятия и т. д.), интеграции в корпоративную культуру (соответствие сотрудника бренду, согласование ценностей и т. д.), эффективным системам управления эффективностью и практикам, повышающим приверженность сотрудников (например, механизмы баланса между работой и личной жизнью, благоприятная рабочая среда, расширение прав и возможностей сотрудников и автономия работы)

личностных отношений, формирование коллектива по психологической совместимости. Управленческая деятельность — основной элемент деятельности, внимание уделяется работе менеджера, его профессиональным и личным качествам.

5. Построение систем управления, ориентированных на рынок (со второй половины XX века), — возникновение проблем перепроизводства. Маркетинг — интегративная функция менеджмента, цель которой удовлетворение потребностей потребителя с выгодой на предприятии (выявление спроса и требований рынка, ориентация деятельности предприятия на разработку конкурентоспособных товаров, изучение потенциальных потребителей).

6. Школа науки управления (с 1950 г. по настоящее время) — применение количественных (экономико-математических) методов как направлений формализации методов менеджмента и трансформации их в управленческие решения (Н. Винер, А. И. Берг, Л. В. Контарович, Р. Г. Калман, Д. Форстер, В. М. Глушков). Главная задача менеджмента — сбор практических данных и формирование рекомендаций для управляющих, выявление операционной проблемы; разработка модели ситуации для упрощения реальности; придание переменным модели количественных значений с целью описания каждой переменной и связей между ними; главное внимание уделяется процессу принятия управленческого решения; изучение во взаимосвязи: задачи, людей, управленческой деятельности.

7. Процессный подход (с конца 50-х гг.) — рассматривает управление как последовательность непрерывных взаимосвязанных действий (составление, согласование, отладка, согласно правилам и распоряжениям) (Гордеева, 2019).

8. Системный подход (с конца 50-х гг.) — рассматривает организацию как систему (Ч. Бернард изучал организацию как социальную систему), П. Друкер (профессионализм менеджера, самоуправление, организационная нацеленность), Р. Дэвис, Л. Ньюмен, Д. Миллер).

9. Эффективность организации зависит от влияния переменных факторов внутренней и внешней среды на деятельность организации; использование ситуационных подходов (с 60-х гг. XX века) — деятельность организации постоянно зависит от переменного набора обстоятельств (Грошева, 2021).

10. Компьютеризация управленческих процессов (с 1980-х гг.) — развитие компьютерных технологий.

Современные компании активно применяют методы управления талантами (ТМ) и развития талантов (ТД), относя ключевые человеческие ресурсы к стратегическим партнерам в достижении успешных бизнес-стратегий. В связи с этим организации уделяют большое внимание внутреннему отбору, привлечению и развитию талантов, стремясь сформировать «конвейер» будущих лидеров. Хотя планирование преемственности получило широкое распространение в корпоративном мире, многие

компании внедряют его неспешно, и проблема нехватки квалифицированных кадров для заполнения ключевых позиций остается актуальной. В этом контексте крайне важны организационные стратегии, направленные на развитие сотрудников и создание широкого пула потенциальных кандидатов, причем особое внимание уделяется инклюзивному развитию талантов (ITD). Несмотря на то, что большинство исследований фокусируются на ТМ, данный анализ подчеркивает недооцененность ITD, хотя его элементы и находят выражение в рассмотренных работах, что подтверждает необходимость более глубокого изучения данного направления. Особое внимание к ITD считается ключевым для поддержки индивидуального роста талантов и повышения организационной эффективности в рамках концепции RBV-VRIO. В работе выделены пять дихотомий таланта, среди которых особое место занимает противопоставление «исключающего и инклюзивного» подходов, в то время как остальные дихотомии также важны для будущих исследований.

В условиях современной конкурентной деловой среды, где спрос на квалифицированных и талантливых специалистов только растет, компании сталкиваются с задачей не только привлечения, но и удержания своих ключевых сотрудников. Понимание важности этого аспекта для обеспечения долгосрочного успеха и развития заставляет организации обратить внимание на стратегию удержания талантов, основным инструментом которой являются дополнительные льготы для сотрудников.

Согласно исследованиям, одним из самых обсуждаемых аспектов управления талантами в научной литературе является их удержание [1, 2]. Удержание талантов — это целенаправленные усилия компаний по сохранению обученного и ценного персонала на длительный срок. В условиях конкурентного рынка труда сохранение ведущих специалистов становится критически важным элементом для успеха и конкурентоспособности организации. Создание благоприятной рабочей атмосферы, привлекательные условия труда, возможности для карьерного и профессионального роста, признание достижений и поощрение, а также поддержание здоровой корпоративной культуры способствуют удержанию ценных кадров.

Компании стремятся снизить текучку кадров и повысить производительность, сохраняя при этом корпоративные знания и обеспечивая стабильность ключевых сотрудников, путем реализации эффективных программ удержания. Удержание талантов напрямую влияет на долгосрочный рост и производительность компании. Высокий уровень текучести кадров может привести к дополнительным затратам на подбор и обучение новых сотрудников, нарушению рабочих процессов и потере важного корпоративного опыта.

Сохранение квалифицированных работников не только обеспечивает наличие стабильного и опытного штата, но и способствует развитию здоровой корпоративной культуры и укреплению командного духа. Долгосрочные сотрудники зачастую становятся лицом компании, привлекая новые таланты и укрепляя корпоративный бренд. Таким образом, устойчивое удержание сотрудников уменьшает потребность в постоянном наборе нового персонала, освобождая ресурсы для их развития, а не замены. В итоге компании, которые умеют удерживать таланты, обеспечивают высокое качество своих продуктов и услуг, стимулируют инно-

вации и формируют устойчивое конкурентное преимущество [3].

Улучшение общего опыта работы сотрудников и их уровня удовлетворенности являются ключевыми факторами в стратегии удержания талантов, где дополнительные льготы играют неотъемлемую роль [4].

Стратегия удержания талантов в бизнес-управлении охватывает методы и практики, используемые компаниями для сохранения своих ценных сотрудников на длительный срок. Это подразумевает создание мотивирующей рабочей среды, удовлетворяющей различные потребности сотрудников в организации. Удержание квалифицированных сотрудников имеет критическое значение для любого бизнеса, поскольку это способствует поддержанию эффективного и профессионального персонала, способного отвечать операционным и стратегическим задачам компании.

Удержание талантов предполагает сосредоточение на практиках, которые усиливают мотивацию работников через механизмы вознаграждения и признания, предоставление интересных и вызывающих задач, а также организацию корпоративных мероприятий. Важным аспектом является интеграция сотрудников в корпоративную культуру, что включает соответствие ценностей компании и сотрудника, а также создание систем эффективного управления производительностью и культивирование преданности персонала через механизмы, обеспечивающие баланс между работой и личной жизнью, благоприятную рабочую атмосферу, расширение полномочий и автономию.

Для эффективного удержания талантов необходимо тщательно изучать каждую группу сотрудников, выявляя потенциальные риски ухода и разрабатывая персонализированные планы удержания. Такой подход особенно критичен в контексте необходимости обеспечения качественного сервиса, где высококвалифицированный персонал играет ключевую роль. Стратегии удержания могут включать создание открытой и дружелюбной корпоративной культуры, стимулирование командной работы, предложение конкурентной заработной платы, разработку программ преемственности и предоставление возможностей для обучения и развития. Такие подходы способствуют созданию среды, которая поддерживает и мотивирует сотрудников, ведя к их удержанию [5].

В конечном итоге удержание талантов в бизнес-управлении заключается в систематическом процессе создания и поддержания условий работы, которые вдохновляют и мотивируют персонал, способствуя его долгосрочной преданности компании.

Удержание талантов играет ключевую роль для компаний, поскольку оно позволяет сохранять конкурентное преимущество на рынке. Талантливые работники, обладающие уникальными навыками, знаниями и опытом, являются движущей силой успеха и развития бизнеса. Сохранение таких сотрудников обеспечивает стабильность деятельности компании и минимизирует затраты и потери, связанные с частой сменой персонала. Кроме того, удержание талантов напрямую влияет на эффективность и продуктивность организации. Вовлеченные и преданные работники склонны демонстрировать высокую производительность, способствуя достижению бизнес-целей. Построение мощной и квалифицированной команды способствует улучшению общих результатов компании.

Также удержание талантов способствует формированию позитивной корпоративной культуры. Когда работники ощущают признание и поддержку, они испытывают большее удовлетворение от работы и лояльность к компании, что снижает текучесть кадров. В итоге, стратегии по удержанию талантов помогают компаниям не только сохранять ключевых сотрудников, но и стимулировать инновации и создавать благоприятную рабочую атмосферу. Реализация таких практик позволяет привлекать и удерживать талантливых работников, обеспечивая тем самым долгосрочный успех и развитие бизнеса.

Дополнительные льготы представляют собой важный инструмент для привлечения и удержания талантливых сотрудников, повышения их удовлетворенности и вовлеченности в работу. Эти льготы могут включать в себя разнообразные формы стимулирования, такие как бонусы, льготы на жилье, гибкие графики работы, оплату мобильной связи и транспортных расходов, а также возможности для обучения и развития. Предоставление таких преимуществ помогает создать мотивирующую и поддерживающую среду, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и важными для компании [6].

За последние двадцать лет область управления человеческими ресурсами (УЧР) значительно эволюционировала, пройдя путь от управления персоналом до HRM и, в конечном итоге, до стратегического управления человеческими ресурсами (SHRM). В отличие от традиционного подхода к HRM, который сосредоточен на эффективности отдельных сотрудников, SHRM ориентирован на повышение эффективности всей организации. SHRM рассматривается как интегрированная бизнес-стратегия, а не просто набор отдельных HR-практик, с акцентом на создание конкурентного преимущества через стратегическое соединение HR-структуры и производительности компании. Эта HR-архитектура включает в себя системы, методы, компетенции и производительность сотрудников, отражающие стратегическое развитие и управление человеческим капиталом организации. В этом контексте SHRM выделяет важность «управления талантами» (TM) как ключевого аспекта в стратегическом развитии человеческого капитала [7].

Развитие талантов (TD) в рамках TM можно рассматривать через два подхода: эксклюзивный и инклюзивный. Это направление включает в себя поддержку карьерного роста сотрудников в соответствии с их индивидуальными и организационными целями. Так, инклюзивный подход к TD акцентирует внимание на обучении всех сотрудников, независимо от их текущих результатов работы, для соответствия корпоративным требованиям и поддержания внутреннего резерва кадров. TD представляет собой один из многих компонентов широкого спектра практик TM, подчеркивающих необходимость комплексного подхода к развитию и управлению талантами в организации.

Хотя изначальная цель управления талантами предполагала ориентацию на всех сотрудников в организации, с течением времени большинство компаний сконцентрировалось на группе высокопроизводительных сотрудников, придерживаясь подхода к развитию талантов с эксклюзивной точки зрения (ETD) [8]. По данным исследований Университета Пенсильвании, наем сотрудников извне обходится компаниям дороже, на 18–20 % превышая заработную плату внутренних сотрудников на ана-

логичных должностях. Учитывая высокие затраты на ETD, связанные с подбором и дополнительным обучением, подход к инклюзивному развитию талантов (ITD) может предложить более экономичное решение для преодоления несоответствия навыков внутри организаций. Вопреки этому, существует острая потребность в исследованиях, направленных на изучение ITD как ключевой стратегии в управлении талантами, поскольку большинство литературы поддерживает ETD из-за меньшего риска несоответствия между сотрудником, его работой и организацией.

Организации часто прибегают к найму извне при необходимости заполнения вакансий или отдают предпочтение выборочным кадрам из своего «элитного пула» при внутреннем поиске кандидатов. Согласно данным SHRM Human Capital Benchmarking Database, до 66 % вакансий в организациях среднего размера заполняются за счет внешнего найма. Отмечается также, что культурные предпочтения по способам найма могут различаться в разных странах, включая Японию [9]. В отличие от этого, ITD поддерживает идею равенства возможностей для всех сотрудников, предполагая, что каждый может проявить высокую производительность при условии предоставления соответствующей подготовки и возможностей для развития.

Хотя практика управления талантами (TM) и развитие талантов (TD) широко признаны в литературе последних двух десятилетий, акцент во многом делается на эксклюзивном подходе к TD. Однако, учитывая возрастающий разрыв между требуемыми отраслевыми навыками и навыками, которые сотрудники приобретают, TD становится критически важным для каждого работника [10]. Несмотря на его значимость, исследования в области TD и инклюзивного подхода к TM остаются разрозненными. Существующие методы, сосредоточенные на эксклюзивном подходе (ETD), могут привести к тому, что организации упустят ключевые аспекты развития талантов. Поэтому важно глубже понять инклюзивный подход к TD (ITD) для обеспечения более полного и стратегического взгляда на TM. Это исследование вносит двойной вклад в литературу по TM, расширяя знания о TD и стимулируя дальнейшее изучение связи между ITD и TM, а также подчеркивает необходимость дополнительных исследований в этой области.

ITD приобретает все большее значение для индивидуального роста талантов и организационной эффективности на пути к устойчивому конкурентному преимуществу. Основные ограничения исследований развития талантов включают односторонний взгляд на данную область, отсутствие баланса между индивидуальным ростом талантов и эффективностью организаций, а также другие методологические недостатки.

Внимание к «человеческому фактору» в сфере управления активно растет, особенно на фоне интеграции инновационных технологий, таких как искусственный интеллект, автоматизированные системы и аналитика больших данных. В эпоху технологического прогресса и автоматизации, именно межличностные и персональные компетенции приобретают особую важность. Это подтверждают исследования многих авторов, подчеркивающих, что личностные качества становятся еще более значимыми в управленческой работе в условиях технологических изменений.

В условиях технологической революции управленческий труд становится все более сложным. Наблюдается гибридизация различных технологий и знаний, на стыке появляются новые знания и новые технологии. В результате усилились сложность, комплексность технологий и моделей бизнеса, как следствие — усложнилось управление. Изменились управленческие технологии, традиционные вертикальные структуры управления, в которых преобладали строгое подчинение и иерархически организованные пирамиды постепенно заменяются горизонтально выстроенными экосистемами, ориентированными на объединение и обмен ресурсами.

Увеличиваются риски и неопределенность управленческой деятельности. Поэтому труд управленца становится высокорискованным, что требует от управленцев соответствующих компетенций: способности гибко и быстро реагировать на влияние среды, быть мобильными, устранять или минимизировать риски.

Вследствие уже отмеченных изменений в последнее десятилетие существенно меняется рабочее место управленца. Оно стало высокотехнологичным, автоматизированным. Это дало возможность превратить рабочее место управленца из стационарного в частично или полностью удаленное рабочее место. Сегодня управленцы могут выполнять свои функции дистанционно, появляются виртуальные рабочие места.

Важной чертой управленческого труда становится его проектный формат. Сегодня большая часть целей и задач управленца реализуется в условиях ограничений времени, ресурсов, с заданными требованиями к результату, что делает неизбежной проектную форму деятельности. Возникает необходимость в формировании проектных компетенций. Появляется новая управленческая позиция — руководитель проектов. В свою очередь, проектный формат работы усиливает названные особенности управленческого труда — его сложность, нетипичность, увеличение роли надпрофессиональных компетенций.

Обобщая отмеченные преобразования в содержании труда и на рабочих местах управленцев, необходимо подчеркнуть, что в этих условиях переподготовка кадров управления становится необходимостью, а не желательным процессом. Причем высокая динамика преобразований заставляет серьезно подойти каждому управленцу к пониманию собственного развития «на протяжении всей жизни».

Современное рабочее место управленца претерпело значительные изменения, став более технологичным и автоматизированным, что позволило перейти от стационарного формата работы к дистанционному или гибриднему. В результате управленцы теперь могут осуществлять свою деятельность из любой точки мира, используя виртуальные рабочие места.

На сегодняшний день акцентируется внимание на необходимости развития проектных компетенций и порождает спрос на специалистов в области управления проектами, о чем свидетельствуют работы многих исследователей.

Углубление в проектный формат работы подчеркивает сложность, уникальность и важность надпрофессиональных навыков в управленческой деятельности. Эти аспекты, поднимаемые в исследованиях таких авторов, как Слэк Н. и Хобдей М.,

указывают на усиление требований к управленческим компетенциям в современных условиях.

В заключение, учитывая вышеперечисленные трансформации в сфере управления и на рабочих местах, необходимо отметить, ясность безальтернативности переподготовки управленческих кадров на протяжении всей профессиональной деятельности как условия успешной адаптации к социально-экономической трансформации на внутрифирменном уровне под влиянием факторов внешней и внутренней среды.

Библиографический список

1. Алиева Т. М. Проблемы обучения персонала в условиях цифровизации: компетенции сотрудников в новой цифровой среде // Вестник научных конференций. 2020. № 11-1 (63). С. 10–14. EDN: ALTBUT.
2. Богоудинова Р. З., Казакова У. А. Методологические основы эффективности результатов обучения персонала промышленных предприятий в системе дополнительного образования // Педагогика и психология образования. 2020. № 1. С. 59–67. DOI: 10.31862/2500-297X-2020-1-59-67. EDN: FSEYBM.
3. Герасимова Н. Г., Аксёнова В. М. Информационные технологии в управлении персоналом // Молодая наука Сибири. 2024. № 1 (23). С. 303–314. EDN: EUDZOG.
4. Днепровская Н. В. Оценка готовности российского высшего образования к цифровой экономике // Статистика и экономика. 2018. № 4. С. 16–28. DOI: 10.21686/2500-3925-2018-4-16-28. EDN: XYNITR.
5. Довбий И. П., Довбий Н. С. Четвертая промышленная революция (аспекты инвестиционно-финансового и кадрового обеспечения) // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2019. № 1. С. 120–131. DOI: 10.14529/em190113. EDN: RMPZZS.
6. Иванова Е. А., Глызина М. П. Развитие персонала для обеспечения цифровых бизнес-процессов // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 1. С. 84–92. DOI: 10.17513/vaael.3215. EDN: KRXGTK.
7. Кауфман Н. Ю. Генезис конфликтов развития рынка труда в условиях цифровой экономики // Вестник Университета. 2019. № 5. С. 16–22. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-5-16-22. EDN: GOJLU.
8. Максименко Л. С., Дерновая А. О. Теоретические подходы к определению профессиональных и надпрофессиональных компетенций в условиях современной экономики // Актуальные научные исследования в современном мире. 2019. № 1-1 (45). С. 30–34. EDN: YWIFYAX.
9. Малышева Н. В. Проектный метод обучения и проектное мышление педагога: поиск новых подходов // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2019. № 1 (33). С. 48–55. EDN: JEKMOР.
10. Самайбекова З. К. «Доковидные» и «постковидные» тренды развития стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах // *п-Economy*. 2024. Т. 17, № 1. С. 103–112. DOI: 10.18721/JE.17107. EDN: OSVKWA.

ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент (Россия), заведующая кафедрой «Менеджмент и сервис» Омского государственного технического университета (ОмГТУ), г. Омск.
SPIN-код: 1581-2810
AuthorID (РИНЦ): 650709
ORCID: 0000-0001-5158-3574

Для цитирования

Яковлева Е. В., Польшвей Р. Г. Теоретические аспекты формирования и развития кадров управления: эволюция подходов //

Статья поступила в редакцию 07.05.2024.

© Е. В. Яковлева,
Р. Г. Польшвей

UDC 338.24.01
DOI: 10.25206/2542-0488-2024-9-3-158-164
EDN: YOSHRC

E. V. YAKOVLEVA
R. G. POLDVEY

**Omsk State
Technical University,
Omsk, Russia**

MODERN APPROACHES AND METHODS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF MANAGEMENT PERSONNEL IN A MODERN IT COMPANY

The development of an organization operating in the field of high technologies must take into account modern approaches and methods for the formation and development of management personnel. This is true for both small businesses and large companies, especially those that produce complex products or operate in high-tech businesses. In such conditions, where there is high competition and strict requirements for management and organization of activities, the desire for continuous development and technological improvement is especially important. This article defines the main methods for managing the formation and development of IT management personnel in companies.

Keywords: personnel development, management, IT companies, talent management, leadership, selection, recruitment.

References

1. Alieva T. M. Problemy obucheniya personala v usloviyakh tsifrovizatsii: kompetentsii sotrudnikov v novoy tsifrovoy srede [Problems of personnel training in the conditions of digitalization: competencies of employees in the new digital environment] // Vestnik nauchnykh konferentsiy. *Bulletin of Scientific Conferences*. 2020. No. 11-1 (63). P. 10–14. EDN: ALTBUT. (In Russ.).
2. Bogoudinova R. Z., Kazakova U. A. Metodologicheskiye osnovy effektivnosti rezul'tatov obucheniya personala promyshlennykh predpriyatiy v sisteme dopolnitel'nogo obrazovaniya [Methodological bases of effectiveness of results of training of personnel of industrial enterprises in the system of continuing education] // Pedagogika i psikhologiya obrazovaniya. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2020. No. 1. P. 59–67. DOI: 10.31862/2500-297X-2020-1-59-67. EDN: FSEYBM. (In Russ.).
3. Gerasimova N. G., Aksenova V. M. Informatsionnyye tekhnologii v upravlenii personalom [Information technology in personnel management] // Molodaya nauka Sibiri. *Young Science of Siberia*. 2024. No. 1 (23). P. 303–314. EDN: EUDZOG. (In Russ.).

4. Dneprovskaya N. V. Otsenka gotovnosti rossiyskogo vysshego obrazovaniya k tsifrovoy ekonomike [Assessment of the readiness of the Russian higher education for the digital economy] // Statistika i ekonomika. *Statistics and Economics*. 2018. No. 4. P. 16–28. DOI: 10.21686/2500-3925-2018-4-16-28. EDN: XYHITR. (In Russ.).
5. Dovbiy I. P., Dovbiy N. S. Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya (aspekty investitsionno-finansovogo i kadrovogo obespecheniya) [Fourth industrial revolution (Aspects of investment and financial and personnel support)] // Vestnik yuzhno-ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. *Seriya Ekonomika i menedzhment. Bulletin of South Ural State University, Series Economics and Management*. 2019. – No. 1. P. 120–131. DOI: 10.14529/em190113. EDN: RMPZZS. (In Russ.).
6. Ivanova E. A., Glyzina M. P. Razvitiye personala dlya obespecheniya tsifrovyykh biznes-protsessov [Personnel development to ensure digital business processes] // Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2024. No. 1. P. 84–92. DOI: 10.17513/vaael.3215. EDN: KRXGTK. (In Russ.).

7. Kaufman N. Yu. Genezis konfliktov razvitiya rynka truda v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki [The genesis of the conflicts of labour market development in a digital economy] // Vestnik Universiteta. *Vestnik Universiteta*. 2019. No. 5. P. 16–22. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-5-16-22. EDN: GOJLJU. (In Russ.).

8. Maksimenko L. S., Dernovaya A. O. Teoreticheskiye podkhody k opredeleniyu professional'nykh i nadprofessional'nykh kompetentsiy v usloviyakh sovremennoy ekonomiki [Theoretical approaches to the definition of professional and cross-professional competences in conditions of modern economy] // Aktual'nyye nauchnyye issledovaniya v sovremennoy mire. *Current Scientific Research in the Modern World*. 2019. No. 1-1 (45). P. 30–34. EDN: YWIFYAX. (In Russ.).

9. Malysheva N. V. Proyeektnyy metod obucheniya i proyeektnoye myshleniye pedagoga: poisk novykh podkhodov [The project method of teaching and the teacher's design thinking: the search for new approaches] // Professional'noye obrazovaniye v Rossii i za rubezhom. *Professional Education in Russia and Abroad*. 2019. No. 1 (33). P. 48–55. EDN: JEKMOF. (In Russ.).

10. Samaybekova Z. K. «Dokovidnyye» i «postkovidnyye» trendy razvitiya strategicheskogo upravleniya personalom v innovatsionnykh predprinimatel'skikh strukturakh [Pre- and post-Covid trends in the development of strategic HR management in innovative business structures] // *π-Economy. π-Economy*.

2024. Vol. 17, no. 1. P. 103–112. DOI: 10.18721/JE.17107. EDN: OSVKWA. (In Russ.).

YAKOVLEVA Elena Vladimirovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Head of Management and Service Department, Omsk State Technical University (OmSTU), Omsk.

SPIN-code: 1581-2810

AuthorID (RSCI): 650709

ORCID: 0000-0001-5158-3574

Correspondence address: elenav12@yandex.ru

POLDVEY Roman Grigoryevich, Graduate Student of Management and Service Department, OmSTU, Omsk.

For citations

Yakovleva E. V., Poldvey R. G. Modern approaches and methods of formation and development of management personnel in a modern IT company // Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity. 2024. Vol. 9, no. 3. P. 158–164. DOI: 10.25206/2542-0488-2024-9-3-158-164.

Received May 07, 2024.

© E. V. Yakovleva, R. G. Poldvey