



*Социологические науки*

**УДК 331.108.26**

**Д.А. Камина**

**Камина Денис Александрович**, студент 2 курса группы СКД/бак-21 факультета гуманитарного образования Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им 40-летия Победы, 33), e-mail: kornilovdenis03@gmail.com

Научный руководитель: **Павлова Ольга Александровна**, доктор филологических наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им 40-летия Победы, 33), e-mail: lexfati72@mail.ru

## **АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

Совершенствование системы управления кадрами является одной из основных задач учреждений социально-культурной сферы. Представляя собой динамически развивающуюся систему, кадровый менеджмент нуждается в непрерывном совершенствовании для обеспечения высокого уровня эффективности. В статье рассмотрены актуальные тенденции в области кадрового менеджмента, широко применяемые в современных учреждениях социально-культурной сферы, а также проведена оценка их влияния на эффективность функционирования организации.

**Ключевые слова:** кадровый менеджмент, социально-культурная сфера, управление персоналом, учреждение, тенденции менеджмента, гуманизация, информатизация, аутсорсинг.

**D.A. Kamina**

**Kamina Denis Alexandrovich**, 2nd year student of SKD/bak-21 group of faculty of humanitarian education of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: kornilovdenis03@gmail.com

Research supervisor: **Pavlova Olga Aleksandrovna**, doctor of philology, associate professor of the department of socio-cultural activities of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: lexfati72@mail.ru

## **CURRENT TRENDS IN PERSONNEL MANAGEMENT OF INSTITUTIONS OF SOCIO-CULTURAL SPHERE**

Improving the personnel management system is one of the main tasks of institutions in the socio-cultural sphere. Representing a dynamically developing system, personnel management needs continuous improvement to ensure a high level of efficiency. The article discusses current trends in the field of personnel management, widely used in modern institutions of the socio-cultural sphere, and also assesses its impact on the effectiveness of the organization.

**Key words:** personnel management, socio-cultural sphere, personnel management, institution, management trends, humanization, informatization, outsourcing.

В настоящее время ключевая роль в повышении эффективности функционирования предприятий отводится рационально выстроенной системе управления кадрами, или кадровому менеджменту. М.Н. Арнаут определяет кадровый менеджмент как «взаимосвязь экономических, психологических и организационных методов воздействия на сотрудников учреждения, применяемых с целью обеспечения высокого уровня эффективности и конкурентоспособности организации» [1, с. 23].

Как и все сферы социально-экономической жизни общества, кадровый менеджмент является видоизменяемой, динамически развивающейся системой, которая успешно адаптируется под актуальные тенденции и новые вызовы социума.

Так, например, в современном мире отмечается устойчивая тенденция к гуманизации управления персоналом. Одна из ее причин заключается в том, что сотрудник с высоким творческим и физическим потенциалом, а также способностью к саморазвитию, становится для учреждения наиболее ценным активом, определяющим продуктивность и успешность организации. Помимо этого, в процессах управления персоналом четко обозначается важность ориентации на человека и его потребности, большое внимание уделяется индивидуальным особенностям каждого работника, его предпочтениям, умениям и возможностям. При практическом применении в учреждениях социально-культурной сферы гуманизация кадрового менеджмента заключается в перераспределении полномочий работников, что значительно увеличивает роль персонала в управлении организацией, уменьшает загруженность сотрудников на руководящих должностях и повышает эффективность работы учреждения.

Другая отличительная тенденция последних лет связана со специализацией сотрудников, находящихся на должностях по управлению персоналом, – менеджерами. Распространена практика «универсального солдата», заключающаяся во всесторонней развитости управленца в рамках его профессиональной компетенции. Специалист, обладающий широким набором навыков, способен более эффективно выполнять свои обязанности по управлению персоналом, повышая производительность и конкурентоспособность своего учреждения. В связи с этим становятся особенно распространенными программы непрерывного повышения квалификации отдельных сотрудников по управлению кадрами. Вместе с тем отмечается снижение потребности в узкоспециализированных менеджерах.

Тенденция цифровизации кадрового менеджмента в наши дни становится одной из наиболее актуальных. Среди ее основных направлений И.А. Егорова выделяет: информатизацию процессов управления персоналом, внедрение технологий искусственного интеллекта в кадровые процессы учреждений, широкое распространение технологий виртуальной и дополненной реальностей для обучения и оценки персонала [2, с. 110].

По оценкам специалистов, информатизация кадровых процессов способна решить имеющиеся в учреждении проблемы в сфере управления персоналом и сформировать потенциал для дальнейшего развития человеческого капитала. Использование технологий искусственного интеллекта (ИИ) открывает широкие возможности для автоматизации процессов по управлению кадрами, не требующих непосредственного участия человека (кадровый учет, формирование графиков, расчет выплат сотрудникам и пр.), позволяет использовать освободившиеся ресурсы наиболее продуктивно и рационально. Применение технологий виртуальной реальности предоставляет возможность моделировать для сотрудников нестандартные и стрессовые ситуации, преодоление которых позволяет получить ценный опыт, используемый в дальнейшем при практической работе. Игровые элементы дополненной реальности существенно повышают уровень мотивации персонала, способствуют созданию здорового психологического климата в коллективе.

Актуальной тенденцией кадрового менеджмента в учреждениях социально-культурной сферы становится аутсорсинг. В.А. Соколова определяет аутсорсинг как «сложный процесс делегирования учреждением части своих функций для их последующей реализации сторонней организацией, специализирующейся на решении конкретных задач» [3, с. 32].

Аутсорсинг как форма управления кадрами имеет большое количество преимуществ. Применение аутсорсинга в учреждении позволяет сократить количество работников на предприятии, вместе с тем повысив эффективность выполнения задач, не являющихся специализированными для

данной организации. Таким образом, аутсорсинг способствует освобождению части ресурсов учреждения и более эффективному и рациональному функционированию организации.

В современных учреждениях социально-культурной сферы на аутсорсинг могут передаваться как полностью непрофильные функции (например, выполнение функций бухгалтерии и учета, услуги в сфере логистики, услуги по поддержанию корректной работы компьютерной сети и информационно-коммуникационной инфраструктуры организации, услуги в сфере рекламы и маркетинга, охранные услуги), так и услуги, входящие в перечень предоставляемых учреждением, которые по каким-то причинам невозможны для самостоятельной, в достаточной мере качественной реализации самим учреждением (например, передача дворцом культуры процесса постановки спектакля специализированной театральной студии).

Очередной тенденцией кадрового менеджмента, получившей распространение в современных учреждениях социально-культурной сферы, является лизинг персонала. В.А. Соколова определяет его как «одну из разновидностей аутсорсинга, заключающуюся в предоставлении учреждению в «аренду» определенных специалистов в конкретный промежуток времени» [3, с. 33]. Зачастую к подобной форме кадрового менеджмента обращаются учреждения в период сезонного увеличения загрузки, в случае отпусков или отсутствия штатных специалистов, а также перед проведением масштабных мероприятий.

Таким образом, среди актуальных тенденций кадрового менеджмента в учреждениях социально-культурной сферы можно выделить: гуманизацию и цифровизацию управления персоналом, распространение практик непрерывного повышения квалификации менеджеров, а также систем аутсорсинга и лизинга персонала. Внедрение указанных тенденций в кадровые процессы учреждения способно существенно повысить как эффективность управления персоналом, так и производительность всей организации в целом.

### **Список используемой литературы:**

1. *Арнаут, М.Н.* Кадровый менеджмент: сущность, подходы к трактовке, модели / М.Н. Арнаут, Т.В. Митрофанова // АНИ: экономика и управление. – 2018. – № 1(22). – С. 22–25.
2. *Егорова, И.А.* Цифровизация процессов управления персоналом: современные тенденции / И.А. Егорова // Вестник ТИУиЭ. – 2022. – № 1(35). – С. 110–113.
3. *Соколова, В.А.* Современные тенденции развития кадрового менеджмента / В.А. Соколова // – Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2017. – № 1. – С. 30–33.