

конкурентоспособные по цене и востребованные потребителями продукты.

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

В перспективе анализ данных о доходах, расходах и прибылях с использованием методов машинного обучения позволит оперативно обнаруживать риски и разрабатывать стратегии их минимизации.

Большая часть рутинной работы будет выполняться не человеком, а ИИ, в связи с чем, возможна оптимизация численности работников.

Использование ИИ для обработки больших массивов данных обеспечит возможность быстрого анализа рыночной ситуации, что позволит принимать более обоснованные управленческие решения.

В долгосрочной перспективе использование ИИ обеспечит значительное снижение затрат, улучшение качества продукции и устойчивое развитие предприятия.

#### **Список использованных источников**

1. Как внедрить искусственный интеллект в работу компании – 2024. – URL: <https://companies.rbc.ru/news/G21aYtR4p/kak-vnedrit-iskusstvennyij-intellekt-v-rabotu-kompanii/> (дата доступа: 10.02.2025).

2. Бамбуров, В. А. Применение технологий искусственного интеллекта в корпоративном управлении / В. А. Бамбуров // Государственная служба. – 2018. – №3 (113). – С. 23–28.

3. Галимбекова, А. Г. Влияние цифровых технологий на современные задачи менеджмента / А. Г. Галимбекова // Инновационная наука. – 2022. – № 4–2. – С. 72–74.

4. Каталкина, М. Ю. Проблемы развития цифрового управления / М. Ю. Каталкина, Е. Ю. Кузьмина, А. В. Савченко // E-Management. – 2022. – № 1. – С. 52–58.

5. Боженко, П. П. Краткая характеристика нейронных сетей. Реализация расширяемой нейронной сети / П. П. Боженко, Р. У. Стативко // Вестник молодежной науки России. – 2019. – № 5. – С. 1.

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Иванова Анна Алексеевна, магистрант, учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»

Научный руководитель: Ванкевич Елена Васильевна, доктор экономических наук, профессор

Как отмечают белорусские ученые-экономисты, помимо инноваций, инвестиций и интеграции в международное разделение труда «основу быстрого экономического развития составляет человеческий капитал в форме знаний, высококвалифицированных кадров» [1]. Решающим фактором экономического роста в условиях трансформации развития науки и современных технологий информатизации общества становится конкурентоспособная, мотивированная к непрерывному личностному развитию, способная разрабатывать и внедрять инновационные технологии рабочая сила. Именно кадровая деятельность, направленная на обеспечение предприятий такой рабочей силой, способной эффективно работать в условиях обострения конкуренции, позволит странам реализовать существующие конкурентные преимущества.

Данные обстоятельства формируют научный и практический интерес к проблеме разработки направлений совершенствования реализации кадровой деятельности в организациях Республики Беларусь. Поэтому важной прикладной задачей выступает формирование кадровой политики в целом, оценка кадровых проблем и степень выполнения функций кадровых служб белорусских организаций и в ее отдельных организациях на современном этапе. Кадровая политика является одной из базовых сфер общегосударственной социально-экономической политики, которая непосредственно связана с активизацией человеческого фактора, реализацией экономических, политических и социальных программ.

Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому она считается ядром системы управления персоналом.

Многие проблемы рынка труда Республики Беларусь сегодня сосредоточены непосредственно в организациях, с одной стороны – наличие излишней численности, с другой – дефицит высококвалифицированных работников. Профессионально-квалификационный уровень работников не всегда соответствует новым требованиям. При этом образовательная деятельность организаций характеризуется количественным и часто формальным подходом к обучению, повышению квалификации и переподготовке кадров. Становится очевидным необходимость формирования кадрового персонала предприятий исходя из перспективных потребностей производства и роста производительности труда.

Кадровая политика представляет собой важный аспект управления человеческими ресурсами, который в последние годы претерпел значительные изменения под воздействием глобализации, технологических инноваций и изменений в конкурентной среде. Кадровая политика – это генеральное направление в кадровой работе, определяемое совокупностью наиболее важных, принципиальных положений, выраженных в решениях правительства на длительную перспективу или отдельный период.

Суть кадровой политики организации – осуществлять своевременное формулирование целей, задач и принципов в строгом соответствии со стратегией развития организации, находить эффективные способы кадрового обеспечения достижения поставленных целей, совмещения интересов работников с приоритетами и целями организации для повышения ее конкурентоспособности [2].

Наиболее существенное, устойчивое в кадровой деятельности, ее определенные закономерности отражаются в принципах кадровой политики. Принципы кадровой политики – это ее основные регламентирующие положения, отражающие закономерности и тенденции развития кадровых процессов и отношений; руководящие правила, лежащие в основе деятельности по разработке и претворению в жизнь кадровой политики организации. Рассмотрим принципы, которые лежат в основе формирования кадровой политики (таблица 1).

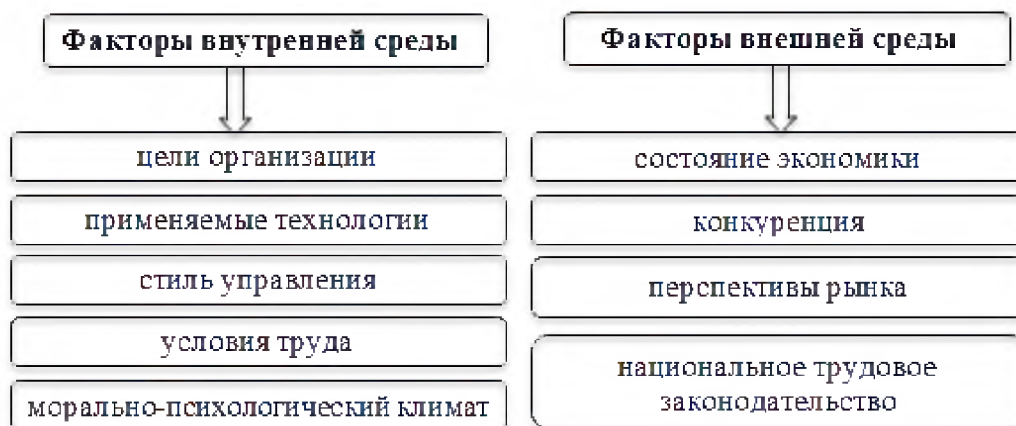
**Таблица 1 – Основопологающие принципы формирования кадровой политики**

| <b>Наименование принципа</b> | <b>Характеристика</b>  | <b>Комментарий</b>   |
|------------------------------|--|--|
| Научность                    | Использование современных научных разработок в данной области, которые могли бы обеспечить экономический и социальный эффект   | Современные научные разработки помогают выявить и внедрить лучшие практики, минимизируя ошибки и оптимизируя процессы. Однако могут возникнуть трудности с доступностью актуальных исследований и их адаптируемости к конкретной организации |
| Гибкость                     | С одной стороны, быть стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации | Зависимость от доступности актуальных исследований и их адаптируемости к конкретной организации. Однако избыточная гибкость может вызвать неопределенность, если изменения происходят слишком часто.   |

|               |   |  |
|---------------|---|--|
| Комплексность | Охват всех сфер кадровой деятельности и всех категорий работников   | Обеспечивает всесторонний подход к управлению кадрами, что повышает общую эффективность. Может требовать значительных ресурсов и времени для реализации полного спектра мероприятий.   |
| Системность   | Учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы, необходимость учета влияния того или иного мероприятия на конечный результат | Позволяет увидеть полную картину и влиять на взаимосвязанные процессы, улучшая общий результат. Сложность в реализации из-за необходимости учета множества факторов и взаимосвязей, что может привести к затягиванию процесса. |
| Эффективность | Любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности  | Фокус на результатах позволяет оптимизировать затраты. Однако может привести к краткосрочному мышлению за счет игнорирования долгосрочных эффектов и развития.   |
| Методичность  | Качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда имеется ряд взаимоисключающих методик                                  | Позволяет выявить наилучшие практики и избежать неэффективных решений. Необходимость в ресурсах для тщательного анализа, что может замедлить процесс принятия решений.   |

Примечание – Источник [3].

На формирование кадровой политики предприятия влияют следующие факторы (рисунок).



**Рисунок – Факторы, определяющие кадровую политику**

Примечание – Источник [4].

В современных условиях деятельность любой организации включает в себя постоянный систематический анализ и оценку эффективности использования трудовых ресурсов, в том числе эффективность кадровой политики организации. Эффективность использования трудовых ресурсов определяется такими видами эффективности как организационная, экономическая и социальная, комплексность которых дает улучшение условий и качества трудовой жизни работников, что приводит к более полному и качественному использованию их способности и как следствие росту эффективности (таблица 2).

Таблица 2 – Характеристика видов эффективности

| Вид эффективности | Содержание понятия  | Направленность   |
|-------------------|---|--|
| Экономическая     | Результат производственной деятельности, выраженный в виде соотношения между итогами хозяйственной деятельности и затратами ресурсов                      | Максимизация прибыли, финансовых показателей и рост бизнеса  |
| Социальная        | Удовлетворение общественных потребностей сотрудников предприятия  | Всестороннее развитие личности, повышение уровня и качества жизни сотрудников, улучшение условий труда |
| Организационная   | Определяет способность организации быть конкурентной в своей области и достигать поставленных целей с наиболее выгодным соотношением результатов и затрат | Повышение оптимизации работ и совершенствование процессов, выполняемых людьми                          |

Примечание – Источник [5].

Для успешной реализации кадровой политики необходимо не только сформулировать ее ключевые характеристики, но и обеспечить ее методическое сопровождение, которое позволит эффективно воплотить заявленные цели в практическую деятельность. Одним из ключевых элементов такого сопровождения является нормативно-правовая база и методическая база, которая закрепляет нормы и стандарты. В частности, правовая база в виде нормативных актов определяет порядок работы с кадрами, продолжительность и формы их подготовки, модели подготовки, а также критерии требований, предъявляемые к кадрам государственного управления.

Таким образом, кадровая политика в Республике Беларусь представляет собой комплексный процесс, требующий взаимодействия различных государственных структур и соблюдения множества нормативно-правовых актов; направлена на формирование системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы не только на получение экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

#### Список использованных источников

1. Галешова, Е. И. Кадровая деятельность в организациях Республики Беларусь: оценка и проблемы / Е. И. Галешова // Вестник Полоцкого государственного университета – 2022.
2. Непечида А. В. Основные аспекты формирования кадровой политики организации / А. В. Непечида, Н. П. Медведев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – №5-2 (99).
3. Кадровая и социальная политика – как элемент эффективного управления персоналом / А. А. Нишанова, Ж. Байымбетов, У. У. Бектурсун // Вестник науки и образования. – 2023. – №5 (136)-1.
4. А. С. Коротких, И. И. Какадий Актуальные проблемы кадровой политики и кадрового аудита на государственной гражданской службе / А. С. Коротких, И. И. Какадий // Бюллетень науки и практики. – 2022. – № 6.
5. К вопросу исследования мультипликативных эффектов сложных производственных систем / А. Н. Головина, В. Е. Ковалев, Т. И. Малек // Journal of new economy. – 2024. – № 4. – С. 127–147.