



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГАОУ ВО «КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ЦИФРОВОЙ КОНТЕНТ СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

СБОРНИК ТРУДОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

23 НОЯБРЯ 2021 Г.



СИМФЕРОПОЛЬ
ИТ «АРИАЛ»
2021



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФГАОУ ВО «КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

ЦИФРОВОЙ КОНТЕНТ СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

**СБОРНИК ТРУДОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

23 ноября 2021 г.

Симферополь
ИТ «АРИАЛ»
2021

УДК 330:004
ББК 65.050
Ц 75

**Сборник зарегистрирован в базе
Российского индекса научного цитирования**

Редакционная коллегия:

Симченко Наталия Александровна – заведующий кафедрой управления персоналом, кафедрой экономической теории Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», д.э.н., профессор, председатель;

Ганиева Альбина Казимовна - доцент кафедры управления персоналом Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», к.э.н., доцент;

Острик Владимир Юрьевич - доцент кафедры управления персоналом Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», к.э.н., доцент;

Яновская Анна Анатольевна - доцент кафедры управления персоналом Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», к.э.н.

Рецензенты:

Калюгина Светлана Николаевна – д.э.н., профессор, заведующий кафедрой государственного, муниципального управления и экономики труда ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»;

Логунова Наталья Анатольевна – д.э.н., профессор, проректор по научной работе ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет».

Ц 75 Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики :
сборник трудов Международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики» (Симферополь, 23 ноября 2021 г.) / Под науч. ред. д.э.н., профессора Н. А. Симченко. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2021. – 410 с.
ISBN 978-5-907506-40-4

В сборнике научных трудов представлены статьи ученых, преподавателей, аспирантов, соискателей, студентов, подготовленные в рамках Международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики» (Симферополь, 23 ноября 2021 г.). Статьи посвящены решению научно-практических вопросов управления процессом цифровизации и роста потенциала человеческих ресурсов в современных условиях социального и экосистемного развития экономики.

УДК 330:004
ББК 65.050

ISBN 978-5-907506-40-4

© Авторы статей, 2021
© ИТ «АРИАЛ», макет, оформление, 2021



Здравствуйте, уважаемые участники Международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики»!

Приветствую Вас на Международной научно-практической конференции и благодарю за проявленное внимание и интерес к нашему научному мероприятию.

В настоящее время научное сообщество сталкивается с необходимостью исследования нарастания определенных противоречий между уровнем развития цифровых технологий и утратой устойчивости развития экономических систем, что требует платформенного введения новых бизнес-моделей, стимулирования развития новых форм экономической активности на основе прорывных информационных технологий.

Организация проведения Международной научно-практической конференции направлена на обсуждение актуальных вопросов, обобщение результатов исследований и передового опыта в сфере социального и экосистемного развития экономики в условиях цифровизации. Высокий интерес к конференции (более 150 поступивших заявок) демонстрирует важность и востребованность данного мероприятия.

Доклады сформированы по таким научным направлениям:

- Цифровое общество и развитие экономических систем;
- Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике: современные тренды и инновационные технологии;
- Экосистемы в развитии экономики;
- Современные цифровые технологии в развитии сферы услуг;
- Институты социального и экосистемного развития экономики.

Считаю, что обсуждение этих проблем и новых трендов в формировании цифрового контента социального и экосистемного развития экономики будет полезным в дальнейшей научно-исследовательской работе ученых и молодежи. Взгляд молодых ученых на эти проблемы представляется ценным тем, что отражает их отношение к тем изменениям, которые происходят в нашей стране и мире.

Желаю всем участникам конференции плодотворной работы, творческой результативной дискуссии, активности, оптимизма и приобретения дружеских контактов. Пусть наша конференция в стенах Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского, по праву считающимся одним из ведущих вузов страны, станет местом для дальнейших интересных и плодотворных встреч. Уверена, что результаты конференции будут полезны всем участникам данной конференции, а предложенные рекомендации найдут свое применение в дальнейшей практической деятельности каждого из них.

Желаю всем крепкого здоровья, благополучия и новых научных свершений!

Заслуженный деятель науки и техники Республики Крым,
заведующий кафедрой управления персоналом,
кафедрой экономической теории
Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского,
Председатель Диссертационного совета Д 900.006.11
д.э.н., профессор

Симченко Н.А.

Абрамов Р.А., Соколов М.С.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
государственного и муниципального
управления*

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»,

к.э.н., доцент, доцент кафедры

*государственного и муниципального
управления*

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»,

г. Москва, Россия

Abramov R.A.,

*Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of
the Department of*

State and Municipal Administration

Plekhanov Russian University of Economics,

Sokolov M.S.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor of the*

*Department of State and Municipal
Administration*

Plekhanov Russian University of Economics,

Moscow, Russia

РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

THE ROLE OF DIGITALIZATION IN SOLVING THE PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN REGIONS IN THE COVID-19 PANDEMIC

Аннотация: несмотря на то, что Россия следует глобальным трендам, вызовы пандемии COVID-19, генерируют значительные риски социально-экономического развития регионов, сдерживая их переход к цифровой экономике. При этом пандемия показала актуальность и важность ускоренного решения задач по переходу к новой модели регионального управления, основанной на расширенном применении инструментов цифровизации.

Ключевые слова: информационные технологии, пандемия COVID-19, региональная экономика, цифровизация, экономическая система

Abstract: despite the fact that Russia follows global trends, the challenges of the COVID-19 pandemic generate significant risks for the socio-economic development of regions, constraining their transition to the digital economy. The pandemic has shown the relevance and importance of the accelerated solution of tasks for the transition to a new model of regional governance based on the expanded use of digitalization tools.

Keywords: information technology, pandemic COVID-19, regional economy, digitalization, economic system.

Пандемия COVID-19 значительным образом усилила дифференциацию регионального развития в России как по уровню риска заболеваемости, так и по уровню готовности к переходу на дистанционный режим работы и обучения. Учитывая, что риск заболеваемости напрямую связан с плотностью населения, возникает неоднозначная ситуация: территории с высокой плотностью населения имеют лучшее инфраструктурное обеспечение, но и более высокий риск

распространения коронавирусной инфекции, тогда как именно развития инфраструктура позволяет качественнее организовать дистанционный формат взаимодействия всех участников региональной экономической системы.

В конце июля 2017 г. была утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации» до 2024 г., ставшая неотъемлемой частью реализации указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Хотя эти документы задали тренд на цифровую трансформацию, объективно для внедрения данных технологий во всю систему социальных и экономических отношений требуется значительное время и ресурсы. При этом пандемия COVID-19 не только застала врасплох федеральные и региональные власти, но и усилила внимание органов государственной власти к важностям ускоренного внедрения цифровых технологий в процессы реализации социально-экономической политики. Потребовалась непрерывная актуализация и адаптация стратегий, дорожных карт и программных мероприятий к внедрению современных технологий в процессы управления, возникли задачи по соответствующему инфраструктурному развитию [2].

Следует отметить, что цифровая трансформация региональных органов власти затрагивает как внутреннюю систему управления, так и механизмы межведомственного взаимодействия, коммуникации с представителями бизнеса и гражданского общества. Для решения данных задач потребуется актуализация имеющейся модели управления, включая:

- автоматизацию внутренних организационных процессов, цифровизацию региональных проектов, управление большими данными и развитие ИТ инфраструктуры;
- развитие существующих и создание новых цифровых сервисов, обладающих более сложной архитектурой для решения задач взаимодействия в форматах G2G, G2B, G2C;
- развитие цифровых компетенций региональных управленческих команд в органах власти, бюджетных учреждениях, коммерческих и некоммерческих организациях;
- вовлечение внешних участников в цифровое взаимодействие на проектных, сетевых и иных гибких организационных принципах, присущих в основном менеджерской модели управления.

Пандемия указывает на то, что цифровая трансформация системы регионального управления будет эффективна лишь тогда, когда структура взаимодействия ее участников адаптируется к новым методам работы, станет «клиентоцентричной», обеспечивая ценность для всех заинтересованных сторон, тогда как внедряемой технологии будет иметь второстепенное значение.

Роль цифровой трансформации при решении проблем развития российских регионов в условиях COVID-19 будет также заключаться в расширении перечня мероприятий и проектов, связанных с созданием и развитием новых цифровых продуктов и управлением услугами в цифровой среде, развитием методов удаленной работы, обучения и коммуникации, создания новых организационно-функциональных моделей и структур.

Ключевыми цифровыми технологиями должны стать Интернет вещей, безлюдное производство и роботизация, облачные сервисы, сквозная автоматизация и разработка единых информационных систем управления и контроля, электронный документооборот, аддитивные и мобильные технологии, электронная коммерция и оказание услуг через Интернет, сервисная бизнес-модель и цифровизация рабочих мест [3].

Следует отметить, что реализация указанных технологий может осуществляться на базе крупных отраслевых цифровых платформ, обеспечивающих не только коммуникацию участников региональной экономической системы, но и полный цикл оказания широкого спектра услуг.

Основные результаты, которые могут получить региональные власти при эффективном внедрении цифровых технологий, будут выражаться в устранении административных барьеров и росте инновационной активности во всех сферах жизнедеятельности населения, предпринимательства и госуправления; развитии инновационного и инвестиционного потенциала территории, в том числе за счет наличия цифровой инфраструктуры; повышении

уровня цифровой грамотности населения и создании новых высокотехнологичных рабочих мест рабочим местам [1].

Работа выполнена при финансовой поддержке ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антоненко Н. А., Наташкина Е. А. Проблемы регионального развития в условиях цифровизации // The Newman in Foreign policy. 2021. №58 (102). С.6-9
2. Зотиков Н. З. Регионы России в условиях пандемии коронавируса // Вестник ГУУ. 2020. №11. С. 12-19
3. Основные тренды развития цифровой экономики в финансовой сфере. Правовые аспекты регулирования и практического применения. – М.: Издание Государственной Думы, 2019. – 160 с.

Анатова Н.В.

*д.э.н., профессор, зав. кафедрой бизнес-информатики и математического моделирования
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Apatova N.V.,

*PhD, Professor,
Head of Business Informatics and
Simulation Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

CHANGES IN THE EDUCATION SYSTEM OF DIGITAL ECONOMY

Аннотация: рассматриваются изменения, происходящие в системе образования, связанные с подготовкой кадров для цифровой экономики; определяются новые компетенции, обеспечивающие компьютерную грамотность и пути решения выявленных проблем.

Ключевые слова: цифровая экономика, кадры, компьютерная грамотность, система образования

Annotation: the education system changes associated with training for a digital economy are considered; new competencies that provide computer literacy and ways to solve identified problems are determined.

Key words: digital economy, staff, computer literacy, education.

Развитие цифровой экономики и общемировая ситуация с ограничением передвижения большинства граждан сформировало новые вызовы и дало толчок для решения новых задач в сфере образования. Общим вопросам организации и управления системой образования в условиях ограниченных контактов преподавателей и обучающихся, а также частным методикам с использованием широко распространенных платформ в последнее время посвящено много научных трудов. Следует упомянуть работы И.И. Родионова и Н.И. Архиповой [1], В.Н. Синельниковой [2], И.В. Шацкой и А.И. Архипова [3], С. Цзян [4] и О.А. Мироновой [5], в которых рассматриваются вопросы взаимодействия образования и цифровой экономики, новые тенденции подготовки кадров.

И.И. Родионов и Н.И. Архипова пишут, что в связи с развитием цифровой экономики складывается «Ситуация, когда более 50% (а в перспективе 80-85%) трудоспособных людей не заняты в производстве, превращается в критерий развитости информационного общества» [1, с. 20]. При этом стоимость, создаваемая в материальном, вещественном секторе, будет все больше зависеть от нематериальных, цифровых товаров и услуг, и сфер цифрового капитала. Поэтому, как отмечают данные авторы, наряду с прежними задачами, системе образования необходимо решать новые, которые связаны с развитием творческих способностей человека в новой области, связанной с информационными коммуникационными технологиями, а также умений использовать свободное время, которое будет увеличиваться у каждого человека по мере развития информационного общества и цифровой экономики: «Доля свободного (с точки зрения возможностей распоряжения) времени населения в составе нерабочего времени постоянно растет со снижением времени на физическое восстановление (сон, питание), поддержание здоровья и лечение (быт, поездки), выполнение необходимых социальных

функций, прежде всего воспитание детей, взаимодействие с родными, другими членами общества, государством» [1, с. 24].

Возрастает роль «супервысшего» образования – аспирантуры и докторантуры как возможного источника формирования новых идей и технологий для обучающихся, новых факторов стоимости, при этом профессиональное обучение предлагается передать от государства бизнесу, которому необходимы соответствующие специалисты.

Педагогический аспект цифровой экономики рассматривает В.Н. Синельникова, исследуя кадровое обеспечение цифровой экономики [2]. Несмотря на рост использования компьютеров на рабочих местах, более 40% работников не имеют достаточно навыков, чтобы использовать компьютеры и программное обеспечение достаточно эффективно.

Поэтому необходимо для достижения целей цифровой экономики развивать информационную грамотность, которая ранее называлась «компьютерной грамотностью» и обеспечивала решение локальных задач. Высшее образование обеспечивает достаточную информационную грамотность, закладывая основы владения базовым программным обеспечением в профессиональной деятельности. Многие обучающиеся в высшей школе в силу их общей хорошей подготовки в средней школе уже владеют многими компьютерными информационными технологиями и поэтому легко обучаются, и достигают не только базового уровня требуемых компетенций, но и продвинутого. Но, как отмечает В.Н. Синельникова, учреждения высшего образования не способны решить проблему «цифрового неравенства», которая порождает социальные барьеры и ухудшает качество жизни большого числа граждан. Компетенции в области информационных технологий являются определяющими для большинства современных работодателей, причем это требование распространяется на различные профессии. Эти образовательные задачи решают многочисленные центры при службе занятости, обучая по групповым и индивидуальным программам пользователей компьютеров и Интернет разных возрастов и с различной начальной подготовкой. Данное образовательное направление необходимо развивать, поскольку информационное общество требует обучения своих граждан на протяжении всей их жизни.

Одной из основных задач современного образования является подготовка кадров для цифровой экономики, которая предъявляет новые требования и к организациям, осуществляющим образовательные процессы. Как предлагают И.В. Шацкая и А.И. Архипов, необходимо, во-первых, чтобы сам организации интегрировались в международный образовательный процесс путем научных публикаций в базах Scopus и Web of Science; во-вторых, формировать «цифровую персональную траекторию» обучающихся, позволяющую отследить формирование основных и дополнительных компетенций, а также их уровень, что полезно и для обучающегося, и для его будущего работодателя; в-третьих, осуществлять междисциплинарный подход к образованию для обеспечения творчества обучающихся и появлению новых инновационных идей, которые, как правило, рождаются на стыке нескольких наук; в-четвертых, самонаправленное обучение, при котором человек сам ставит цели, определяет ресурсы и стратегию образовательного процесса и оценивает полученные результаты; в-пятых, увеличение доли дисциплин с электронной поддержкой [3]. 25 октября 2016 года Президиум Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам утвержден паспорт приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», который дает возможность получения гражданам разного возраста нового качественного образования с использованием информационных технологий.

Важной тенденцией становится персонализация образования, построение индивидуальных траекторий в образовательных программах.

В период развития цифровой экономики изменяются культурно-образовательные парадигмы и смыслы [4]. С. Цзян также подтверждает требования к воспитанию творческой личности в процессе получения ею образования: «Образование четвертой промышленной революции ориентировано на формирование человека с креативным мышлением (60% рабочих мест требуют специалистов с креативным мышлением), который создает индивидуальную

образовательно-карьерную парадигму как основу социальной и профессиональной успешности, обладает навыками самостоятельного использования современных цифровых технологий, разработки стратегий проектной, исследовательской, практико-ориентированной деятельности, разрабатывает личностную траекторию образования на основе сетевых образовательных технологий» [40, с. 128]. В новых условиях образование создается в процессе групповой деятельности, в глобальной сети с персонализированным программным обеспечением, преподаватели выступают как партнеры и источник идей и инноваций, бизнес рассматривает выпускников как работников, способных произвести новое знание. Но, одновременно образование неразрывно связано с культурой, которая определяет его содержание и формирует цельную, ответственную за свои поступки, личность.

Модель цифровой грамотности Дуга Белшоу включает следующие элементы: 1) культуру, понимание культурного контекста; 2) когнитивные навыки использования цифровых технологий для саморазвития; 3) конструктивные навыки – создавать контент различных форм; 4) навыки ответственности, гражданственности; 5) коммуникативные навыки; 6) критические навыки, анализа и оценки; 7) креативные навыки; 8) навыки конфиденциальности, использования частной информации [5].

Из приведенной модели следуют компетенции, которые должно формировать образование в эпоху цифровой экономики: способность создавать и поддерживать собственную индивидуальность в реальной и виртуальной среде; предотвращать интернет-зависимость; устанавливать ментальные барьеры для фейковой и токсичной информации; защищать свои данные; понимать происхождение цифровых следов; проявлять сопереживание к чувствам индивидов, выраженных в киберпространстве.

Для достижения указанных результатов требуется произвести модернизацию образования по следующим направлениям: оснащение аудиторий современными аппаратными средствами, гаджетами, использование электронных книг; персонализация обучения, индивидуальный подход; использование методик командной работы, ролевых игр и проектов; привлечение преподавателей-практиков.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Родионов И.И., Архипова Н.И. Новая экономика и задачи образования // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2017. № 3 (93). С. 19-27.
2. Синельникова В.Н. Цифровая экономика: педагогический аспект // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. 2018. № 7. С. 212-216.
3. Шацкая И.В., Архипов А.И. Цифровизация экономики и новейшие тенденции в системе образования // Горизонты экономики. 2019. № 2 (48). С. 53-57.
4. Цзян С. Культура и образование в эпоху четвёртой промышленной революции // Гуманитарный вектор. 2019. Т. 14. № 4. С. 125-132.
5. Миронова О.А. Поколенческие аспекты цифрового образования в России в условиях цифровизации экономики // Economics. Law. State. 2019. № 1 (3). С. 27-33.

Абибуллаев М.С., Деттерер Е.Д.
доцент, к.э.н., доцент кафедры
финансов и кредита;
студентка 2 курса направления
подготовки 38.03.01 Экономика
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Abibullaev M.S,
Cand. Sc. Economics, Assoc. Prof,
The department Finance and Credit,
Detterer E.D.,
2nd year student, 38.03.01 Economy
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

INNOVATIONS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: В статье рассматриваются человеческие ресурсы и их значимость в современных условиях, выделены виды инновационных технологий и инновационные подходы, направленные на оптимизацию, повышение эффективности деятельности сотрудников организации.

Ключевые слова: цифровая экономика, человеческие ресурсы, инновации, управление, стимулирование, инициативность.

Annotation: The article discusses human resources and their importance in modern realities, innovations in human resource management, innovative approaches, types of innovative technologies and recommendations for encouraging employees of the organization.

Keyword: digital economy, human resources, innovation, management, stimulation, initiative.

Цифровая экономика – это новые условия деятельности организаций, которые базируются на переведении большей части рабочего процесса на цифровые платформы, цифровые технологии и инновации. Инновации в организации могут быть разного характера (технологические, организационные, экономические, правовые, управленческие и др.), но в любом случае, инновационное развитие опирается на использование человеческих ресурсов. Ключевыми ценностями цифровой экономики являются информация и знания, носителем и генератором которых выступает человек, способный на создание модели нового, ранее несуществующего объекта, а затем и на реализацию проекта в существующую реальность.

Идея рассматривать знания и способности людей в качестве актива – в виде человеческого капитала – уходит своими корнями в XVIII век. Современная концепция человеческого развития фокусируется на людях и возможностях их выбора. Наиболее важные элементы выбора – «жить долгой и здоровой жизнью, получить образование и иметь достойный уровень жизни. Дополнительные элементы выбора включают в себя политическую свободу, гарантированные права человека и самоуважение» [3].

Важно отметить, что человеческие ресурсы являются основной созидательной силой организации, поэтому их потенциал должен быть максимально использован. В этой связи возникает необходимость улучшения качества человеческих ресурсов, постоянного внедрения инноваций, разработки решений, направленных на повышение эффективности реализации новых аспектов деятельности сотрудников.

Существенный вклад в исследование и разработку инновационных подходов в управлении человеческими ресурсами организации внесли такие западные ученые, как П. Друкер, К. Свейби, Дж. Харрингтон, С. Уиддет, С. Холлифорд и другие. В России изучением вопросов представленной сферы занимались такие исследователи, как Н.Н. Думная, В.Л. Иноземцев, Г.Б. Клейнер, Г.В. Колодная, Д.С. Львов, В.Л. Макаров, Б.З. Мильнер, С.В. Степашин, Т.А. Андрусенко, А.Л. Гапоненко, Е.П. Погорелова, З.П. Румянцева и другие [1].

Ученые подчеркивают, что любая организация нуждается в формировании благоприятной инновационной среды, под которой понимается такая совокупность внешних и внутренних факторов, которая способствует появлению новых идей, процессов и продуктов. Главной составляющей инновационной среды любой организации являются ее сотрудники, принятая модель управления, система взаимоотношений, корпоративная культура. В связи с этим, для каждой компании важно стремиться к поощрению креативности и инициативности своих работников. Для этого существуют следующие рекомендации:

- необходимо разработать некий стандартный алгоритм нововведений, чтобы каждый участник инновационного процесса был осведомлен, что и каким образом он должен выполнять, проявляя инициативу на рабочем месте;
- важно внедрить материальную мотивацию за проявленную инициативу для стимулирования труда;
- должна быть возможность у сотрудников открыто высказывать свою точку зрения, чувствуя безопасность за свое будущее на этом рабочем месте, т.е. инициатива не должна быть «наказуема»;
- целесообразно создать эффективные команды, работать над сплоченностью коллектива с одной стороны, с другой – четко разделить функции и задачи между отдельными сотрудниками и подразделениями. Причем каждый из них должен осознавать важность выполняемой другими работы;
- необходимо, создать условия, в которых каждый сотрудник ощущал свою значимость и ценность на рабочем месте, знал, что его идеи важны для организации;
- присутствие понимания каждым работником организации бизнес-целей, к реализации которых стремится данная организация [1].

В управлении человеческими ресурсами важнейший инструмент современного кадрового реинжиниринга представляют инновационные подходы, направленные на оптимизацию и повышение эффективности деятельности сотрудников организации. Составляющими инновационных подходов выступают:

- технологии командообразования и смежные с ними социальные объединяющие программы;
- технологии тайм-менеджмента и самоорганизации;
- создание организационной культуры, обеспечивающей лояльность и вовлеченность персонала;
- управление по целям (Management by Objectives, MBO) – это процесс согласования целей внутри организации таким образом, что руководство компании и сотрудники разделяют цели и понимают, что они означают для организации;
- управление по ценностям – управление организацией, направленное на создание и донесение до всех сотрудников системы ценностей, которой они руководствуются в своей деятельности;
- управление по компетенциям – формирование модели компетенций, используемой для отбора, оценки и развития сотрудников организации;
- использования информационных технологий и виртуального пространства в процессе управления человеческими ресурсами и др [2].

Следует отметить наиболее распространённые современные виды инновационных технологий управления человеческими ресурсами, к которым относятся:

- тренинг – форма интерактивного обучения, направленного на развитие личностных и деловых качеств, раскрытие потенциала, снятие негативных последствий чего-либо;

– консалтинг – консультирование менеджеров организаций по различным вопросам управления человеческими ресурсами, начиная с формирования такой системы с нуля и заканчивая вопросами ее совершенствования в целом или отдельных направлениях кадровой работы;

– трансферт – передача знаний, опыта, навыков, технологий;

– аудит – проверка кадровой документации независимыми экспертами либо организациями;

– инжиниринг – проектирование процесса управления человеческими ресурсами [2].

В заключении важно сказать, что человеческие ресурсы, как фактор производства имеют колоссальную значимость в современном обществе и поэтому каждая компания стремится к улучшению своей организации с помощью внедрения инноваций. Однако при всем этом важно учитывать показатели, которые оказывают значительное влияние на успех нововведений, к ним относятся: инновационный потенциал организации, наличие источника творческих идей, эффективная система отбора и оценки проектов, эффективное управление проектами и контроль, индивидуальная и коллективная ответственность, ориентация на рынок и качество персонала. В таких условиях очень важно, как можно более точно сформулировать не только бизнес-цели, но и задачи компании, которые приведут к желаемому результату при проведении инновационной кадровой политики, а именно: стимулирование сотрудников к постоянному обучению, адаптации персонала и привлечение профессионалов для проведения различных тренингов; детекция сотрудников, склонных к новаторской деятельности, оказание им финансового вознаграждения [1]. В последние десятилетия, отличающиеся высокими темпами технологических изменений и связанными с ними изменениями на рынках труда, значение обучения и переобучения взрослых существенно возросло. С приходом коронакризиса и появлением как ряда значительно пострадавших, так и новых, активно развивающихся отраслей его важность лишь увеличилась. Такие текущие изменения на рынке труда, как потеря работы высококвалифицированными работниками в различных отраслях, неизбежно сопряжены с потерей и специфического человеческого капитала, т.е. знаний и умений, которые приобретались для выполнения этой работы. Итак, формирование человеческого капитала – это непрерывный постоянный процесс, с помощью которого личность достигает своего наивысшего потенциала и стремления к интеграции и оптимизации сочетания текущих процессов, таких, как образование, поиск работы, трудоустройство, формирование навыков и развитие личности. Следует отметить, что развитие человеческих ресурсов для соответствия требованиям цифровой экономики требует участия не только государства, с предлагаемыми мерами и программами, но также работодателей и самих людей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Инновации в управлении человеческими ресурсами // Инновации в управлении человеческими ресурсами – Теория и практика управления человеческими ресурсами. URL:https://bstudy.net/774958/ekonomika/innovatsii_upravlenii_chelovecheskimi_resursami (дата обращения: 23.10.2021).

2. Инновационные методы и технологии в управлении человеческими ресурсами. URL:https://bstudy.net/759661/ekonomika/innovatsionnye_metody_tehnologii_upravlenii_chelovecheskimi_resursami (дата обращения: 22.10.2021).

3. Программа развития ООН: Индекс человеческого развития в странах мира в 2013 году // URL: <https://gtmarket.ru/news/2013/03/14/5622> ((дата обращения: 01.10.2021)

Аскеров Н.С.

*к.э.н., доцент, заведующий кафедрой
политической экономики,
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный
университет»,
г. Махачкала, Россия*

Askerov N.S.

*PhD in Economics, Associate Professor,
Head of the Department of Political Economy,
Dagestan State University,
Makhachkala, Russia*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

STRATEGIC DIRECTIONS DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

Аннотация: Анализируется сущность понятия «цифровая экономика»; рассматриваются основные приоритеты и стратегические направления развития цифровой трансформации экономики региона на примере Республики Дагестан, а также негативные стороны цифровизации экономики, проявляющееся в так называемом клиповом мышлении. Делается вывод о необходимости концентрации усилий мирового сообщества на проблеме сохранения духовно-нравственных общечеловеческих ценностей

Ключевые слова: стратегия развития, цифровая экономика, цифровая трансформация, клиповое мышление, цифровые технологии, общечеловеческие ценности

Annotation: The essence of the concept of "digital economy" is analyzed; the main priorities and strategic directions of the development of the digital transformation of the economy of the region are considered on the example of the Republic of Dagestan, as well as the negative aspects of digitalization of the economy, manifested in the so-called clip thinking. The conclusion is made about the need to concentrate the efforts of the world community on the problem of preserving spiritual and moral universal values

Keywords: development strategy, digital economy, digital transformation, clip thinking, digital technologies, universal values

Развитие Российской Федерации осуществляется на основе различных стратегий: социально-экономического развития, национальной безопасности, развития информационного общества, научно-технологического развития, пространственного развития и др., известных как документы стратегического планирования. Особое место среди них на современном этапе занимают стратегические документы, направленные на интенсивную цифровизацию экономики. Для экономической науки имеет немаловажное значение вопрос сущности цифровой экономики. Само по себе понятие «цифровая экономика» является новой в экономической теории. К известным понятиям «рыночная экономика», «плановая экономика», «традиционная экономика» и др. добавляется понятие «цифровая экономика», к определению сущности которой либо ещё нет единого подхода, либо они носят расплывчатый характер. Наиболее интересной является, как нам представляется, определение Всемирного банка, который представляет цифровую экономику как «систему экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий»[9]. При определении других типов экономических систем

используются, как правило, такие критерии как тип собственности, механизм регулирования экономики, тип конкуренции и др. В данном же случае критерием разграничения определяется фактор использования цифровых информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Однако, многие методологические вопросы всё ещё нуждаются в фундаментальной разработке.

Современное информационное общество характеризуется широким распространением мобильных устройств, беспроводных технологий и сетей связи. В утвержденной в России «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017 - 2030 годы» понятие «цифровая экономика» определяется как «хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг» [4].

Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»[1], утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации № 1632-р от 28 июля 2017 г. выделяет следующие основные сквозные цифровые технологии: большие данные; нейротехнологии и искусственный интеллект; системы распределенного реестра; квантовые технологии; новые производственные технологии; промышленный интернет; компоненты робототехники и сенсорики; технологии беспроводной связи; технологии виртуальной и дополненной реальностей, которые в регионах России развиты не на одинаковом уровне. Соответственно, при разработке региональных стратегий делается упор на наиболее развитые на местах технологии. Уровень развития цифровых технологий различается и по странам мира. Доля цифровой экономики в ВВП развитых стран с 2010 по 2016 г. выросла с 4,3 до 5,5%, а в ВВП развивающихся стран – с 3,6 до 4,9%. В странах «большой двадцатки» этот показатель вырос за пять лет с 4,1 до 5,3%. Первое место по доле цифровой экономики в ВВП занимает Великобритания – 12,4% [8, с.23].

В разделе «Стратегические направления развития цифровой трансформации экономики» проекта Стратегии социально-экономического развития Республики Дагестан на период до 2030 года, разрабатываемой в соответствии с распоряжением Правительства Республики Дагестан от 4 мая 2021 года №160-р [2], в качестве основных задач цифровой трансформации региональной экономики предусматриваются:

- развитие компетенций в сфере цифровой экономики;
- внедрение цифровых технологий и платформенных решений в сферах государственного управления и оказания государственных услуг, в том числе в интересах населения и субъектов малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей;
- формирование безопасной информационной среды на основе популяризации информационных ресурсов;
- обеспечение надежности и доступности услуг связи в Республике Дагестан, в том числе в сельской местности и труднодоступных горных населенных пунктах;
- формирование современной информационно-коммуникационной инфраструктуры Республики Дагестан.

А в качестве целевых показателей цифровой трансформации предложено достижение:

- 100%-ой «цифровой зрелости» органов государственной власти, органов местного самоуправления и многочисленных отраслей экономики, под которой понимается использование ими отечественных информационно-технологических решений;
- доли домохозяйств, которым обеспечена возможность широкополосного доступа к сети «Интернет», до уровня 97%
- доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до уровня 95 %

При этом важно исходить из того, что основными приоритетами развития региона должны стать развитие инфокоммуникационной инфраструктуры и создание новой технологической основы, обеспечивающей конкурентоспособность на общероссийском и

международном уровне. Вместе с этими приоритетами, в условиях цифровой трансформации важно понимать, что «достигнув высокого уровня социально-экономического и технологического развития, человечество столкнулось с угрозой утраты традиционных духовно-нравственных ориентиров и устойчивых моральных принципов» [5].

В современном обществе сформировалось так называемое клиповое мышление, для которой характерно массовое поверхностное восприятие информации. Такой способ освоения информации формирует потребительское поведение населения, особенно у молодого поколения. Клиповое мышление позволяет легко влиять на взгляды и предпочтения людей, навязывать те или иные модели поведения и, соответственно, манипулировать общественным сознанием. Информационно-коммуникационные технологии влияют на демографические тенденции, институт брака и семьи и др. Согласно исследованиям американских психологов Ф. Зимбардо и Н. Коломбе [7] с одной стороны, новые технологии усложняют технику, позволяют работать в условиях многозадачности, но с другой стороны, снижают эффективность мыслительного процесса и мозг утрачивает способность к долговременной памяти за счет расширения использования памяти оперативной. При этом разрушается способность к концентрации внимания и глубокому анализу. Виртуализация приводит к «побегу от ответственности» в реальности, людей одолевает страх вступления в брак. В конечном итоге, всё это приводит к росту социальной неустойчивости и социального неравенства, снижению социального доверия.

В условиях, когда спрос на сохранение духовно-нравственных ценностей в современном мире как никогда высок, важнейшим и стратегическим направлением формирования информационного общества и цифровой трансформации экономики должно являться сохранение и укрепление базовых общечеловеческих ценностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» / Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1632-р от 28 июля 2017 г. <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (Дата обращения: 30 октября 2021 г.)
2. Стратегия социально-экономического развития Республики Дагестан на период до 2030 года // <http://mines-rd.ru/> (Дата обращения: 28 октября 2021 г.)
3. Указ Президента Российской Федерации № 203 от 09.05.2017 г. «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» // <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (Дата обращения: 28 октября 2021 г.)
4. Указ Президента РФ от 02.07.2021 N 400 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации" // <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47046> (Дата обращения: 28 октября 2021 г.)
5. В. И. Прусова, В. В. Безновская, А. В. Аносова. Цифровая трансформация Российской экономики: проблемы и перспективы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №4-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-rossiyskoy-ekonomiki-problemy-i-perspektivy> (Дата обращения: 27 октября 2021 г.).
6. Зимбардо Ф., Коломбе Н. Мужчина в отрыве / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 224 с.
7. Положихина М.А. Цифровая экономика как социально-экономический феномен // ЭСПР. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-kak-sotsialno-ekonomicheskii-fenomen> (Дата обращения: 28 октября 2021 г.).
8. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение Ч-80 [Текст]: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др. ; науч. ред. Л. М. Гохберг. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019

Астратова Г.В.

д.э.н., профессор кафедры Интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина; профессор кафедры Социально-экономических дисциплин, Уральский юридический институт МВД России», г. Екатеринбург, Россия

Astratova G.V.,

Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Integrated Marketing Communications and Branding, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin"; Professor of the Department of Socio-Economic Disciplines, Ural Law Institute Ministry of Internal Affairs of Russia", Yekaterinburg, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ И КЛЮЧЕВЫЕ МЕЙНСТРИМЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

DIGITALIZATION AND KEY MAINSTREAM DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION

Аннотация: Показано, что современные цифровые технологии превратились к настоящему времени из отдельной технологичной отрасли в новый уклад жизни, который привел к «взрывному» росту производства и потреблению информации во всем мире. Особое место в цифровой экономике отводится высшему образованию, что обусловлено тем, что на рубеже XX-XXI веков в развитых странах высшее образование вместе с сектором НИОКР превратилось в крупнейший сектор мирового рынка услуг.

Отмечены девять основных мейнстримов в развитии высшего образования к концу XX и началу XXI века, а также семь новых трендов в развитии рынка услуг высшего образования к 2010-2019 гг. К настоящему времени выделены три ключевых тенденции в развитии высшего образования: 1) усиление глобальной конкуренции; 2) активное внедрение цифровых технологий в образование; 3) влияние глобальной пандемии COVID на образовательные технологии.

Ключевые слова: цифровизация; цифровая экономика; высшее образование; тенденции развития

Annotation: It is shown that modern digital technologies have now turned from a separate technological industry into a new way of life, which has led to an "explosive" growth in the production and consumption of information around the world. A special place in the digital economy is given to higher education, due to the fact that at the turn of the XX-XXI centuries in developed countries, higher education, together with the R&D sector, has become the largest sector of the global services market.

Nine main mainstream trends in the development of higher education by the end of the XX and the beginning of the XXI century, as well as seven new trends in the development of the market of higher education services by 2010-2019 are noted. To date, three key trends in the development of

higher education have been identified: 1) increased global competition; 2) active introduction of digital technologies into education; 3) the impact of the global COVID pandemic on educational technologies.

Key words: digitalization; digital economy; higher education; development trends

Становление цифровой экономики представляет собой одно из приоритетных направлений развития России [7] и большинства мировых экономических лидеров в области цифровых технологий (далее – ЦТ), к которым относятся такие страны, как США, Великобритания, Германия и Китай [8].

Современные ЦТ превратились к настоящему времени из отдельной технологичной отрасли в новый уклад жизни, который привел к «взрывному» росту производства информации и потреблению ее во всем мире [4, с. 6]. Благодаря цифровому укладу жизни появились, как минимум, десять новых ключевых видов деятельности [10]: 5G Интернет; Электрокары и беспилотные автомобили; 3D-печать; Искусственный интеллект и Big Data; Виртуальная (VR) и искусственная (AR) реальность; Облачные хранилища данных; Интернет вещей; Квантовые вычисления; Блокчейн; Мозговые импланты. В самое ближайшее время ожидается дальнейшее развитие и появление, как минимум, еще десяти направлений ЦТ: Искусственный интеллект (Artificial Intelligence, AI) и машинное обучение (Machine Learning); Блокчейн (Blockchain) и криптовалюты (Cryptocurrencies); Большие данные (Big Data); Телемедицина (Telemedicine); Дополненная (Artificial Reality, AR) и виртуальная реальность (Virtual Reality, VR); Чат-Боты (Bots) и виртуальные помощники (Virtual Assistants); Мобильность (Mobile) и кибербезопасность (Cybersecurity); Интернет вещей (Internet of Things, IoT); Компьютерное зрение (Computer Vision); Нейросети (Artificial Neural Networks) [9].

Однако выгоды от цифровой трансформации экономики уступают темпам распространения ЦТ (особенно – в сфере Интернета, мобильных технологий и девайсов для сбора, хранения, обработки, анализа и обмена информации в цифровом виде) [12]. Соответственно, необходимо не только разрабатывать стратегии развития ЦТ в разных странах, но и так называемые стратегии цифрового развития. Это позволяет создавать институциональные условия, благоприятный политический режим и лояльную общественную среду, что принесет выгоды повсюду и каждому для развития ЦТ [4; 12].

Особое место в цифровой экономике отводится высшему образованию, что обусловлено, тем, что на рубеже XX и XXI веков в развитых странах высшее образование (далее – ВО) вместе с сектором R&D (Research and Development) превратилось в крупнейший сектор мирового рынка услуг. Так, если в 2008 году объем мирового рынка услуг ВО составлял \$100 млрд. США [1], то к 2030 году его величина, по мнению экспертов, может вырасти до \$ 600-800 млрд. США [11]. Лидируют на этом рынке такие развитые страны, как США, Великобритания, Канада, Австралия, где услуги ВО развиваются преимущественно как экспортная отрасль [5]. Немаловажно и то, что совокупные доходы от российского экспорта образовательных услуг также растут. Например, только с 2007 по 2015 гг. рост от продаж услуг ВО за границу вырос в рублях в 3,28 раз [6].

Необходимо отметить, что если ранее считалось, что образование – это консервативная отрасль, подверженная только медленным и плавным изменениям, которые происходят в течение длительного времени. Однако научно-технический прогресс, повсеместное внедрение ЦТ и трансформация экономики, привели к социальным переменам и появлению ряда мейнстримов на рынке услуг ВО, которые только за последние несколько десятилетий сменились несколько раз.

Во-первых, к концу XX и началу XXI века произошли следующие основные изменения в глобальном масштабе:

1. рост масштабов рынка образовательных услуг;
2. возрастание массовости рынка образовательных услуг;
3. диверсификация территориальной структуры рынка образовательных услуг;
4. глобализация и интернационализация высшего образования;
5. универсализация содержания всех видов образования;

6. демократизация системы высшего образования;
7. увеличение спектра учебно-организационных мероприятий;
8. превращение образования в один из ключевых объектов инвестирования;
9. кросс-культурная интеграция и толерантность к разным культурам и социумам [2].

При этом в РФ происходит образовательная реформа, в ходе которой существенное влияние на рынок услуг ВО оказали пять ключевых факторов: 1) введение ЕГЭ; 2) переход на многоканальное финансирование; 3) введение многоуровневой системы финансирования вузов; 4) сокращение штата ППС; 5) укрупнение вузов [2].

Во-вторых, к 2010-2019 гг. появляются новые тренды в развитии рынка услуг ВО [3]:

1. изменение глобальных демографических параметров вследствие увеличения продолжительности жизни и снижения уровня рождаемости;
2. расширение доступа образования для всех и каждого, не смотря на существование проблем гендерного и классового неравенства;
3. разработка национальных стратегий интернационализации образования, включающие, как привлечение иностранных студентов, так и иностранных преподавателей;
4. усиление мультисекторного сотрудничества между вузами и промышленными предприятиями в сфере ВО и НИОКР;
5. использование новых образовательных технологий, включая онлайн обучение и цифровые технологии, влияющие на преподавание, обучение и администрирование;
6. рост спроса на конкретные компетенции и навыки, обусловленные формированием новых требований в условиях будущей автоматизации рабочих мест и трансформацией рынка труда и рынка образовательных услуг;
7. усиление влияния английского языка как средства деловой международной коммуникации и инструмента привлечения иностранных студентов в вузы.

В-третьих, как мы отмечали ранее [5], к 2020-2021 гг. появились и в полной мере проявили себя новые тенденции на рынке услуг ВО, связанные с тремя ключевыми факторами:

- 1) усиление глобальной конкуренции;
- 2) активное внедрение ЦТ в ВО;
- 3) влияние глобальной пандемии COVID на образовательные технологии.

Отмеченные тенденции цифровизации и мейнстримы развития высшего образования представляют фундаментальную научную проблему, которая должна решаться комплексно, на междисциплинарной основе. Наше исследование не закончено и будет продолжено в самом ближайшем будущем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айдрус И.А., Филиппов В.М. Мировой рынок образовательных услуг: Учебное пособие. – М.: РУДН, 2008. – 194 с.
2. Астратова Г.В. Современные тенденции развития рынка услуг высшего образования. Наукovedenie. 2016. V. 8, № 4 (2016). – 27 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/95EVN416.pdf> (дата обращения: 22.05.2020).
3. Астратова Г.В. Ключевые тенденции развития современного рынка онлайн услуг высшего образования // Мир науки. Педагогика и психология, 2020. № 3. – 17 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/33PDMN320.pdf> (дата обращения: 14.09.2020). С. 5-6.
4. Всемирный банк. 2016 год. Доклад о мировом развитии 2016 «Цифровые дивиденды». Обзор. Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671RuSum.pdf> (дата обращения: 03.03.2021).
5. Высшее образование и рынок труда в цифровой экономике: развитие математических методов и средств исследования сложных экономических систем. Научная монография: Коллектив авторов под общей и научной редакцией д.э.н., к.т.н., проф. Г.В.

- Астратовой /Астратова Г.В., Бедрина Е.Б., Ларионова В.А., Пошехонова Г.В., Руткаускас Т.К., Сеницын Е.В., Синякова М.Г., Толмачев А.В. – Екатеринбург: УрФУ, 2021. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 333 с. – Мб. [Электронное издание].
6. Коротков И.Г., Зубенко В.А. Россия на рынке высокотехнологичных и интеллектуальных услуг. // Мир новой экономики. 2017. № 3, с. 14-23.
 7. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». /Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р.
 8. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; науч. ред. Л. М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.
 9. Цифровые технологии. 24.07.2019. [Электронный ресурс]. //Режим доступа: <https://mentalar.ru/cifrovye-tehnologii/> (дата обращения: 16.03.2021).
 10. 10 ключевых технологий последнего десятилетия. 18.12.2020. [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <https://habr.com/ru/company/skillfactory/blog/533668/><https://www.vesti.ru/doc.html?id=3247438> (дата обращения: 16.03.2021).
 11. Universities 2030: Learning from the Past to Anticipate the Future. / Edited by Adam R. Nelson & Nicholas M. Strohl (University of Wisconsin-Madison). 2014. [Electronic resource] / Access mode: <https://globalhighered.wordpress.com/2014/04/27/universities-2030-learning-from-the-past-to-anticipate-the-future/> (date of request: 01.12.2017).
 12. World Development Report 2016:“Digital Dividends”. [Electronic resource]. // Access mode:https://unctad.org/system/files/non-official-document/dtl_ict4d2016_01_WDR_pptWorldBank_en.pdf(date of request: 03.03.2021).

Абдурахманов Р. Л.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры
управления персоналом*

Дышловой И.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Abdurahmanov R.L.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Dyshlovoi I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of
Personnel management Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОТНИКОВ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

EMPLOYEE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AS AN INTEGRAL PART OF THE ORGANIZATION'S HUMAN RESOURCES

Аннотация: в статье рассмотрена сущность кадрового потенциала работников, представлены важнейшие характеристики сотрудников с высоким потенциалом, а также выделены ключевые этапы управления кадровым потенциалом.

Ключевые слова: кадровый потенциал, управление персоналом, сотрудники, кадровый резерв, кадровая политика.

Annotation: the article examines the essence of human resources, represented by the most important characteristics with high potential, and also highlights the key stages of human resources management.

Keyword: human resources, personnel management, employees, personnel reserve, personnel policy.

В настоящее время инвестиции в человеческие ресурсы являются важным фактором развития организации благодаря способностям кадров внести творческую часть в механическую работу. Правильно организованная работа персонала становится кадровым потенциалом предприятия, от баланса качественной и количественной составляющей которого зависит эффективность функционирования организации и ее устойчивость в конкурентной борьбе.

Кадровый потенциал – это совокупность реальных и потенциальных возможностей, способностей и мотивов работников как целостной системы, которые могут быть приведены в действие в процессе труда в соответствии с целями организации и обеспечить этой организации стратегические преимущества [3].

Кадровый потенциал обладает количественными и качественными характеристиками. К количественным характеристикам относят численность персонала, необходимую для

деятельности организации, а к качественным – опыт работы, уровень профессиональных знаний и навыков, наличие творческих способностей, возраст и пол сотрудников.

Выделяют три основных компетенции, которые в большинстве случаев характеризуют высокопотенциального специалиста: способность к индивидуальной работе, ориентация на результат, креативность и способность находить нестандартные решения вопросов. Данные характеристики имеют решающее значение для эффективного выполнения трудовых обязанностей и развития организации [4].

Потенциал сотрудников формируется под воздействием внешних и внутренних факторов (табл. 1).

Таблица 1 – Внешние и внутренние факторы, влияющие на потенциал сотрудников

Факторы	Составляющие
Внешние факторы	Социальная составляющая (уровень заработной платы, уровень благосостояния, наличие возможности реализации личных целей)
	Техническая составляющая (производительность труда)
	Экономическая составляющая (зависит от ситуации на рынке труда и экономики государства)
Внутренние факторы	Личностная составляющая (пол, возраст, опыт работы, навыки и умения)
	Статусная составляющая (признание, одобрение коллег)

Источник: составлено автором на основе [5].

Сбалансированная кадровая работа, основанная на кадровой политике и направленная на достижение целей и задач организации, реализуется через грамотное управление кадровым потенциалом сотрудников, способных своевременно реагировать на изменяющиеся требования рынка.

Процесс мониторинга и управления кадровым потенциалом является неотъемлемой частью работы службы персонала на предприятии и включает прохождение определенных этапов:

1. Подготовительный этап. Предполагает оценку текущего состояния кадрового потенциала организации, анализ рынка труда и штата конкурентов, формирование ожиданий от сотрудников, методов их развития и непосредственный поиск специалистов.

2. Оценка и отбор. Позволяет выявить потенциальные возможности кандидатов, провести оценку персонала, по результатам которой формируется пул сотрудников с высокой мотивацией и перспективами карьерного роста.

3. Заключительный этап. Имеет своей целью формирование индивидуальных планов карьерного развития и создание условий работы для достижения целей и задач организации [1].

Кроме того, в каждой организации существует определенный подход к управлению кадровым потенциалом работников, который может быть направлен на различные аспекты деятельности предприятия. Рассмотрим основные подходы к управлению кадровым потенциалом:

- процессный – разработка и внедрение технологий управления персоналом;
- ситуационный – осуществление действий в конкретный промежуток времени, характеризуется важностью быстрого принятия решений;
- поведенческий – предполагает формирование плана действий по управлению кадровым потенциалом на основе потребностей персонала;
- организационный – комплекс формально закрепленных форм и методов организации, подготовки и анализа стратегии управления персоналом;
- экономический – направлен на коммерциализацию отношения к человеческим ресурсам путем воздействия на материальные потребности и интересы [2].

Тем самым, главной целью управления кадровым потенциалом в современных условиях остается обеспечение системы управления персоналом и организация ее эффективного

использования, профессионального и социального развития специалистов, которое отвечало бы потребностям общества и экономики, а также интересам организации и ее сотрудников.

Для достижения данной цели важно в рамках любого подхода к управлению кадровым потенциалом применять систему управленческих методов. В качестве методов управления кадровым потенциалом, согласно которым кадры рассматриваются как стратегический ресурс, можно выделить такие, как создание условий для расширения знаний, повышение квалификации, непрерывное самосовершенствование, активное использование мотивации труда (в том числе расширение полномочий рабочих в принятии управленческих решений), формирование новых нравственных ценностей для персонала предприятия, повышение творческой и организаторской активности персонала.

Важной составляющей эффективного управления кадровым потенциалом сотрудников является создание кадрового резерва. Формирование кадрового резерва позволяет сохранить кадровый потенциал организации, обеспечить привлечение на ключевые должности подготовленных, мотивированных, преданных предприятию кадров, а также значительно сэкономить финансовые и временные ресурсы при отборе, обучении и адаптации ключевых сотрудников.

Таким образом, управление кадровым потенциалом – это система мероприятий по использованию интеллектуальных, творческих, инновационных персонифицированных возможностей работников предприятия, способствующих разработке и реализации стратегий достижения целей организации. Система развития кадрового потенциала предполагает формирование кадровой политики, которая способна обеспечить непрерывное обучение персонала организации, разработку систем адаптации новых сотрудников, профориентации, систем обучения персонала, планирования и управления карьерой, создание системы управления знаниями и талантами. И тем самым, грамотное управление кадровым потенциалом позволяет расширить возможности организации, вывести на новый уровень конкурентоспособности и обеспечить устойчивое развитие.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абзалова, В.Р. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия / В.Р. Абзалова // Современные научные исследования и инновации. – 2019. – №9(101). – С. 1-6.
2. Балановская, А.В. Роль управления кадровым потенциалом для достижения конкурентоспособности организации / А.В. Балановская, А.С. Мельников // Вестник международного института рынка. – 2020. – №1. – С. 7-12.
3. Зарубина, Т.А. «Кадровый потенциал» и «трудовой потенциал»: различия в определении понятий / Т.А. Зарубина // Аллея науки. – 2017. – Том 1. – №8. – С. 218-221.
4. Иванова, О.К. Совершенствование механизмов управления кадровым потенциалом / О.К. Иванова // Менеджер. – 2017. – №3(81). – С. 224-230.
5. Кадровый потенциал организации: как работать над эффективностью персонала [Электронный ресурс] // Директор по персоналу. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/65688-qqq-15-m9-kadrovyu-potentsial-organizatsii> (Дата обращения: 03.10.2021).

Аблязизов Р.Ж.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ablyazizov R.J.

*3 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

MODERN TRENDS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрены основные тренды в HR среде на основании актуальных исследований в России и в мире.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, цифровая экономика.

Annotation: This article discusses the main trends in the HR environment based on current research in Russia and in the world.

Key words: personnel, personnel management, digital economy.

Цифровизация становится тотальной тенденцией не только информационно-коммуникативную отрасль, но и все сферы хозяйственной деятельности, в том числе, в сфере HR. В Российской Федерации на государственном уровне перспективными направлениями в сфере управления персоналом для воспроизводства экономики являются обеспечение производительности труда и создание высокотехнологичных рабочих мест [1, с.20]. Современные тренды в HR включают в себя не только внедрение новых технологий, но и переосмысление самой сферы управления персоналом.

В самом общем смысле управление представляет собой вид деятельности по руководству людьми с использованием средств, с помощью которых реализуются поставленные цели и задачи [2, с.6].

Новым трендом в сфере управления персонала стало внедрением искусственного интеллекта. Искусственный интеллект используется для просмотра резюме, видеонитервью, прогнозирование успеха кандидата в определенной должности, проведение анализа трудовых рисков, обнаружение инсайдерских угроз, проведение анализа компьютерной активности сотрудника и их перемещение. На этом спектр применения искусственного интеллекта не исчерпывается, так как идет активная разработка новых методов и способов его применения в управленческой сфере. Согласно данным исследования применения искусственного интеллекта

в управлении персоналом, 42% опрошенных предпринимателей уже используют данные технологии на своих предприятиях [5, с.10].

Одним из трендов стал массовый переход на удаленную работу для большинства сотрудников. Данный тренд скорее вынужденный в связи со сложной эпидемиологической обстановки, однако, данный подход к организации рабочего процесса стал более благоприятным в финансовом и социальном плане, что многие компании стали рассматривать переход на постоянную удаленную работу, а такие компании как Twitter объявили, что удаленная работа останется даже после COVID-19 [4].

Следствие данного тренда является полное переосмысление методов рекрутинга, адаптации, управления эффективностью, создания и развития корпоративной культуры, другими словами – полное переосмысление HR. Компании активно экспериментируют, пытаясь найти баланс между работой и личной жизнью сотрудников, их благополучии, так как это будет влиять не только на удовлетворенность сотрудников, но и на оптимизацию большинства бизнес процессов.

Еще одним из трендов в HR является воспитание чувства сопричастности на фоне стремления к индивидуальности. Результаты исследования подтверждают, что вопрос формирования сопричастности имеет высокую значимость: 79% респондентов заявили, что «воспитание чувства сопричастности к коллективу» было названо важным или очень важным критерием успеха их организации в ближайшие 12-18 месяцев [3, с.9]. Сотрудники нуждаются в том, чтобы компании давали возможность продуктивно работать с технологиями и создавать ценность для себя сами, своих организаций и общества на долгие годы вперед.

Перечисленные тренды принесут глобальные изменения не только в HR сфере, но и на самом предприятии в целом. Компании смогут подстроиться под экономику во время и после пандемии, однако для этого требуется глобальное переосмысление процессов на предприятии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
2. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М.: Московский педагогический государственный университет, 2020. – 152 с
3. Международные тенденции в сфере управления персоналом — 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://drive.google.com/file/d/1oYlkKFy3lm5QyM6HFiDNPiqANfmf5Nur/view> (дата обращения 24.10.2021)
4. Twitter разрешил сотрудникам всегда работать удаленно [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/business/13/05/2020/5ebb52ca9a7947b4276d7cae> (дата обращения 24.10.2021)
5. Чуланова, О.Л. Исследование применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций // О.Л. Чуланова, К.Н. Хайбуллова Вестник Евразийской науки, 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://esj.today/50ecvn120.html> (дата обращения 24.10.2021)

Байпақбаева С.Т., Витулёва Е.С. Сулейменов И.Э.
мл.науч. сотр. НИА РК;
PhD., ст. преп. НАО «АУЭС»;
профессор, д.н.х.,
к.ф.-м.н., Национальная инженерная академия РК,
г. Алматы, Казахстан

Baypakbaeva S.T.,
junior researcher NIA RK
Vitulyova E.S.,
Candidate PhD.,
Senior Lecturer NJSC "AUPET"
Suleimenov I.E.
Professor, Doctor of Science,
Ph.D., National Engineering Academy
of the Republic of Kazakhstan,
Almaty, Kazakhstan

ДЕЛОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЭКОСИСТЕМЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЧАСТНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

BUSINESS EDUCATIONAL ECOSYSTEMS AS A TOOL FOR ATTRACTING PRIVATE INVESTMENT

Аннотация: Показано, что стремление значительной части населения Республики Казахстан обеспечить максимально качественное образование для своих детей может быть конвертировано в инвестиции в разработку инноваций в сфере гуманитарных технологий, а также сопряженных с ними. Инструментами для этого является потребительская кооперация в сфере образования, а также деловые образовательные экосистемы.

Ключевые слова: Деловые образовательные экосистемы, инвестиции, инновации, гуманитарные технологии.

Annotation: It is shown that the desire of a significant part of the population of the Republic of Kazakhstan to provide the highest quality education for their children can be converted into investments in the development of innovations in the field of humanitarian technologies, as well as those associated with them. The tools for this are consumer cooperation in education, as well as business educational ecosystems.

Keyword: Business educational ecosystems, investments, innovations, humanitarian technologies.

Один из центральных вопросов для современной экономики – это вопрос об источниках финансирования инноваций. Пример Республики Казахстан отчетливо показывает его актуальность: деятельность многочисленных структур (в том числе, квазигосударственных компаний), нацеленных на привлечение иностранных инвестиций, часто оказывается низкоэффективной. Более того, такой подход связан со значительными потерями для экономики страны, определяемыми затратами на обслуживание внешних заимствований. Очевидно, что гораздо более привлекательным было бы привлечение средств населения, что, в конечном итоге и подразумевает тезис о государственно-частном партнерстве в области инновационной деятельности.

Однако реализация такого подхода на практике сталкивается с более чем значительными затруднениями. Такие инструменты как паевые инвестиционные фонды или размещение акций

не оказывают существенного влияния на инновационный климат в стране, так как торгуются в основном акции крупных компаний, имеющих устойчивое положение. Вне зависимости от доходности по их акциям, решения по инвестициям в тот или иной проект принимается крупными компаниями, которые проявляют более чем сдержанный интерес к вложениям в небольшие проекты (микроинновации). Кроме того, в силу социальных и исторических причин граждане Казахстана предпочитают инвестировать в недвижимость и некоторые другие разновидности активов, что и определяет заведомо завышенные цены на соответствующих рынках.

В то же время, именно деятельность на уровне микроинноваций является критически важной, во всяком случае с точки зрения развития малого и среднего бизнеса, а также с точки зрения повышения качества высшего образования, которое неразрывно связано с необходимостью повышения экономической эффективности научно-технической деятельности выпускающих кафедр [6].

Подчеркнем, что в современных условиях принцип фон Гумбольдта, выражающий необходимость теснейшей связи собственно обучения с занятиями наукой, неизбежно должен быть модернизирован. Это главным образом, связано с тем, что высшее образование за истекшее столетие приобрело массовый характер [4].

Одной из наиболее перспективных в данном отношении является концепция треугольника знаний [1], предусматривающая дополнение принципа фон Гумбольдта ещё одной компонентой – инновационной деятельностью.

Однако при всей привлекательности данной концепции ее практическое воплощение сталкивается со все той же трудностью – поиском источника финансирования инноваций, причем на микроуровне. Результативность финансово-кредитных инструментов, разработанных государственными и квазигосударственными структурами, также остается на недопустимо низком уровне, во всяком случае, если судить по активности выпускающих кафедр в области создания инноваций [6].

Неочевидным, но перспективным вариантом в данном случае является привлечение средств граждан. Все предпосылки для этого имеются.

А именно, граждане Казахстана уже инвестируют более чем значительные средства в обучение подрастающего поколения. Наиболее явно это прослеживается на примере затрат на репетиторов. По данным проведенного нами опроса, среднестатистическая семья, проживающая в центральных районах г. Алматы, и имеющая детей школьного возраста, тратит на репетиторов около \$3000 в год. Этот показатель дает оценку, превышающую по указанному региону \$500 000 000 в год (причем без учета коррупционной составляющей, которая также является весьма значительной).

Ситуация в сфере высшего образования аналогична: здесь имеет место как выраженная прямая коррупционная составляющая, так и значительные расходы на профанирование учебного процесса (покупка курсовых, рефератов и т.п.), однако получение конкретных числовых данных затруднено.

Тем не менее даже открытых данных достаточно, чтобы говорить о весьма значительном инвестиционном потенциале в данной сфере – на уровне до 1 миллиарда долларов США в год по стране в целом. Эти деньги население Казахстана реально готово инвестировать в образование – основной задачей является обеспечения должного уровня привлекательности.

Следовательно, задачу можно сформулировать следующим образом. Требуется разработать такие инструменты модернизации образования (как высшего, так и среднего), которые одновременно позволили бы и повысить его качество за счет использования концепции треугольника знаний, и обеспечить привлечение частных инвестиций, причем не обязательно в форме прямой оплаты за обучение.

Наиболее перспективным шагом в данном направлении является комбинирование потребительской кооперации в сфере образования с деловыми образовательными экосистемами (ДОО).

Концепция ДОО разрабатывалась, в частности, в [3,5] на основе концепции деловых экосистем [2]. ДОО непосредственно ориентируются на участие обучающихся в реализации инновационных проектов, точнее, такая форма деятельности в них становится основной составляющей учебного процесса. Отличие ДОО от существующих форм стимулирования инновационной/проектной деятельности обучающихся состоит в преимущественной ориентации на проведение междисциплинарных исследований. Кроме того, концепция ДОО предусматривает постановку конкретных изобретательских задач перед обучающимися [3,5].

Потребительская кооперация в сфере образования в комбинации с ДОО позволит реализовать весьма широкий набор инструментов финансирования микроинноваций на «низовом» уровне, исключая необходимость применения громоздких механизмов принятия решений. Упрощая, речь идет о том, что затраты на обучение параллельно конвертируются в инвестиции. Коллективный потребитель не просто вносит плату за обучение, у него появляются шансы вернуть вложенные деньги за счет дохода от внедрения инноваций, причем выполненных самими обучающимися, в том числе – детьми инвесторов.

Реализация такого подхода, разумеется, требует дальнейшей проработки, однако, уже не вызывает сомнений, что сфера образования, точнее – область разработки новых образовательных технологий вполне может рассматриваться, в том числе, и с точки зрения привлечения частных инвестиций для создания инновационных решений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Марио С. Институты высшего образования в «треугольнике знаний» // Форсайт. – 2017. – Т. 11. – №. 2. - С. 27-42.
2. Савзиханова С. Э. Инновационная экосистема поддержки предпринимательства // Креативная экономика. - 2015. - № 11.- С. 1415-1422.
3. Сулейменов И.Э., Байпакбаева С.Т. Принципы построения деловой экосистемы для стимулирования инноваций в высших учебных заведениях // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. - 2018. - №. 5. - С. 86-99.
4. Сулейменов И.Э., Витулёва Е.С., Бакиров А.С., Кабдушев Ш.Б., Егембердиева З., Мун Г.А. Использование систем искусственного интеллекта в высшей школе: в поисках ответа на «вызов массовости» // Известия научно-технического общества «КАХАК». - 2019. - № 4 (67). - С. 39-64.
5. Сулейменов И.Э., Кабдушев Ш.Б., Байпакбаева С.Т., Витулёва Е.С., Евстифеев В.Н., Мун Г.А. Деловые экосистемы как фактор стимулирования инновационной активности в Республике Казахстан // Известия научно-технического общества «КАХАК». - 2018. - № 3 (62). - С. 4-17.
6. Шалтыкова Д.Б., Габриелян О.А., Байпакбаева С.Т., Тасбулатова З.С., Копишев Э.Е., Ермухамбетова Б.Б. Проблема преодоления низкой экономической эффективности инновационной деятельности казахстанских университетов в области инфокоммуникационных технологий // Известия научно-технического общества «КАХАК». - 2019. - № 2 (65). - С. 80-92.

Байракова И. В., Романюк Е. В.
к.э.н., доцент, доцент кафедры
экономической теории;
к.э.н., доцент, доцент кафедры
экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Bayrakova I. V.
PhD in Economics, Associate Professor of the
department economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Romanyuk E. V.
PhD in Economics, Associate Professor, of the
department economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ЭКОСИСТЕМ НА СОВРЕМЕННУЮ ЭКОНОМИКУ РОССИИ

THE IMPACT OF DIGITAL ECOSYSTEMS ON THE MODERN RUSSIAN ECONOMY

Аннотация: Авторами рассмотрено понятие цифровой экосистемы, определены ее элементы и факторы, способствующие развитию цифровых экосистем. Выявлено влияние факторов на создание бизнес-экосистемы и ее направление.

Ключевые слова: цифровая экономика, экосистемы, цифровая экосистема, бизнес-экосистема

Annotation: The authors considered the concept of a digital ecosystem, identified its elements and factors contributing to the development of digital ecosystems. The influence of factors on the creation of a business ecosystem and its direction is revealed.

Keyword: digital economy, ecosystems, digital ecosystem, business ecosystem

В настоящее время на экономику России все большее влияние оказывают информационные технологии, способствующие формированию совершенно нового типа экономики, а именно – цифровой экономики, на базе которой развивается цифровая экосистема. Данный термин достаточно распространён, несмотря на то что является новым. Само понятие «экосистема» взято из ботаники, оно трактуется как биологическая система, формирующая в результате взаимодействия между живым организмом и природной средой, в которой они обитают. В экономике данное понятие стали применять в период развития цифровых технологий. Оно позволяет объединять различные бизнес-сервисы, которые существуют независимо друг от друга, создавая для этого определенную среду для их взаимодействия [3].

Исследовав точки зрения ученых относительно данной проблемы, авторы пришли к единому мнению относительно понятия цифровой экосистемы - это группа взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга предприятий, людей, объектов, которые используют информационные технологические проекты, платформ для достижения определённых сбалансированных целей и получения эффекта от взаимодействий всех заинтересованных сторон [1; 2].

Следовательно, к элементам цифровой экосистемы относятся цифровые сервисы, выполняющих различные задачи, серверная инфраструктура и др. В мире существует довольно много цифровых экосистем, но тех, которые объединены в группы, не так уж и много. К примеру, Tencent является одной из крупнейших инвестиционных и венчурных компаний, «Facebook», «Яндекс», «Apple» и другие. Также цифровая экосистема может включать офлайн-сервисы, предлагаемые свои услуги клиенту через офисную сеть.

Цифровые экосистемы способствуют разработке и внедрению новых технологических процессов, значительному эффективному росту экономического состояния различных групп цифровой экосистемы, поэтому, почти все они контролируются лидерами рынка.

На создание новых и развитие существующих цифровых экосистем влияют следующие факторы:

- 1) спрос и предложение на рынке цифровых технологий;
- 2) конкурентоспособность бизнеса;
- 3) финансовая стабильность бизнеса;
- 4) развитие глобальной сети интернет;
- 5) развитие нового поколения клиентов или «Миллениалы»;
- 6) формирование клиентской базы;
- 7) развитие Big Data, что значит «большие данные»;
- 8) развитие открытых интерфейсов (OPEN API).

Все выше перечисленные факторы цифровых экосистем ориентируют предприятия, компании различных сфер на поиск новых направлений для эффективного экономического роста. Одним из таких направлений является создание бизнес-экосистемы, основанной на использовании цифровых технологий.

Следовательно, бизнес-экосистема – это набор собственных или партнерских сервисов, объединённых вокруг одной компании, которая направлена:

- во-первых, на повышение и управление конкурентоспособности компании, что приведёт к расширению мест на рынке, росту продаж и прибыли, росту дополнительной прибыли от внедрения новых цифровых технологий, завоевание максимальной аудитории и др.;
- во-вторых, на повышение стоимость компании и привлечение инвестиций, так как применение цифровой экосистемы предполагает наличие высокотехнологических бизнесов, которые востребованы на рынке;
- в-третьих, снижение издержек в связи с привлечением новых новой и расширением аудитории постоянных клиентов и повышение их лояльности.

Цель создания внутренней экосистемы заключается в том, чтобы было удобно работать сотрудникам и оптимизировать различные процессы. Так, например, данные, вводятся один раз в одной информационной системе и с ними можно работать во многих других системах. Или, например, агрегация данных из CRM, ERP, BPM, СЭД в единое хранилище, где можно работать инструментами бизнес-аналитики (Business Intelligence).

Отметим, что у любой внешней экосистемы цели несколько другие: сбор данных и получение денежных средств с помощью сбора данных.

Когда мы применяем в работе интернет и сервисы (веб- и мобильные) – это значит то, что мы являемся участниками экосистем одной из корпораций (Apple, Google, Microsoft). А если мы пользуемся интернет-ресурсами в нашей стране, значит, весьма вероятно, что данными о вашей активности и предпочтениях располагают также и «Яндекс», Mail.ru, «Сбер», Facebook, Amazon и другие.

Многие современные экосистемы начали создаваться еще в конце 1990-х – в начале 2000-х, даже в России. В 1999 году «Яндекс» и «Рамблер» были исключительно поисковыми системами. А в 2000 году обе компании создали собственные экосистемы.

Так, «Яндекс» разработал сервис почты, агрегатор новостей и первые версии маркета. Что касается «Рамблер», то компания в свою очередь выпустила почту, словари и сервис поиска работы. Кроме этого, Google создал Gmail только в 2004 году, но с условиями гораздо лучшими, чем у конкурентов. Это компании дало возможность быть более конкурентной на

рынке цифровых систем. Каждый добавляемый сервис начинал собирать для цифровой корпорации больше данных о своих пользователях. И со временем эти данные начали монетизироваться.

При создании цифровой экосистемы необходимы инвестиционные вложения. Так, например, корпорация Microsoft к тому моменту, когда начала работать над созданием экосистемы, уже была на тот момент одним из самых крупных поставщиков операционных систем, а также другого программного обеспечения, что свидетельствует о достаточности финансовых средств у нее. Если рассматривать первые интернет-компании, которые получили свое развитие и популярность, такие как: Yahoo, Google, Mail.ru, Rambler, «Яндекс» то самоокупались они почти сразу.

В 2020 г. компании развивали свой интернет-сервис двумя способами: реклама и монетизация данных. В то время не многие компании готовы были оплачивать за данные о пользовательской активности на интернет-сайтах. Поэтому тогда серьезным бизнесом интернет все еще не воспринимался и его потенциальные возможности до конца были не изучены. В связи с этим, интернет-компании для того, чтобы развивать свой бизнес в сети интернета активно применяли рекламу. Обратим внимание, что популярные интернет-ресурсы применялись как одной из альтернатив использования средств массовой информации. Однако для общества реклама на баннерах предоставляла большой интерес, и никто из них не прошел, мимо не обратив на них внимание. А потом все они постепенно пришли к использованию накопительных данных.

Особому вниманию нужно уделить и контекстной рекламе. Пользователь находится в поиске необходимой информации, при этом поисковый сервис запоминает, анализирует, и в результате предлагает уже искомые товары. Баннеры никуда не исчезали, а все больше становились достойнее и таргетированнее. Реклама начинала все больше приносить доход, который можно было вкладывать в развитие бизнеса в виде экосистем. Поэтому в это время большинство компаний из одного или нескольких интернет-сервисов стали увеличивать свои объемы, развиваться и расширяться.

Таким образом, внедрение цифровой экосистемы выступает составляющей стратегии компании на конкретный временной период. Экономика цифровых экосистем содействует развитию спроса и предложения, конкуренции. Поэтому компании, которые лидируют на рынке в сфере цифровых экосистем, получают возможность привлечь практически неограниченную базу клиентов, используя многообразие технологичных инструментов и в результате – достичь максимальный доход. Отметим, что экосистемы способствуют развитию экономики и все больше становятся конкурентоспособными между собой на цифровом рынке.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алейникова Ю. В., Матвеев В.В. Цифровая экосистема. Анализ применения искусственного интеллекта. [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekosistema-analiz-primeneniya-iskusstvennogo-intellekta>].
2. Иванов А.Л., Шустова И.С. Исследование цифровых экосистем как фундаментального элемента цифровой экономики. [Электронный ресурс] – URL: <https://creativeconomy.ru/lib/110151>
3. Столярова Е. Цифровая экосистема как конкурентное преимущество международных компаний. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.nbrb.by/bv/articles/10773.pdf>

Балко С.В.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Balko.S.V.

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

БИЗНЕС И ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА

BUSINESS AND DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Рассмотрены особенности и влияние цифровизации на ведение бизнеса. Охарактеризованы информационные технологии управления персоналом.

Ключевые слова: Цифровизация, цифровые технологии, цифровые продукты, информационные технологии.

Annotation: The features and impact of digitalization on doing business are considered. Information technologies of personnel management are characterized.

Keywords: Digitalization, digital technologies, digital products, information technologies.

Цифровизация предоставила новые возможности для ведения бизнеса.

Согласно исследованиям экспертов компании PwC [1], выделяют пять ключевых выводов о цифровизации в 2020 году:

1. Бизнес готов к цифровой трансформации. 61% видят в вызовах 2020 года новые возможности.
2. Интернет как канал продаж достиг зрелого уровня. Доля продаж онлайн будет увеличиваться.
3. Бумажный документооборот все еще важен. Для полного перехода на цифровые документы потребуются дополнительные усилия и инвестиции.
4. Облачные CRM-системы активно используются бизнесом, а дальнейший переход в цифру сделает их еще более востребованными.
5. Банки и компании финансового сектора – лидеры цифровизации наряду с высокотехнологичными компаниями. Бизнесу в реальном секторе предстоит многое сделать в этой области.

Доля компаний, готовых к переходу на полностью цифровое управление процессами:

Цифровизация предоставила компаниям не только новые возможности, но и позволила сократить временные затраты. Цифровизация является основным каналом реализации товаров и услуг. Перспективным является внедрение искусственного интеллекта.

Внедрение цифровых продуктов автоматизируют сложные задачи, которые решаются вручную, позволяя повысить уровень операционной эффективности.

Программные продукты позволяют в автоматическом режиме управлять рисками, автоматизируют и оптимизируют процессы подготовки финансовой и управленческой отчетности.

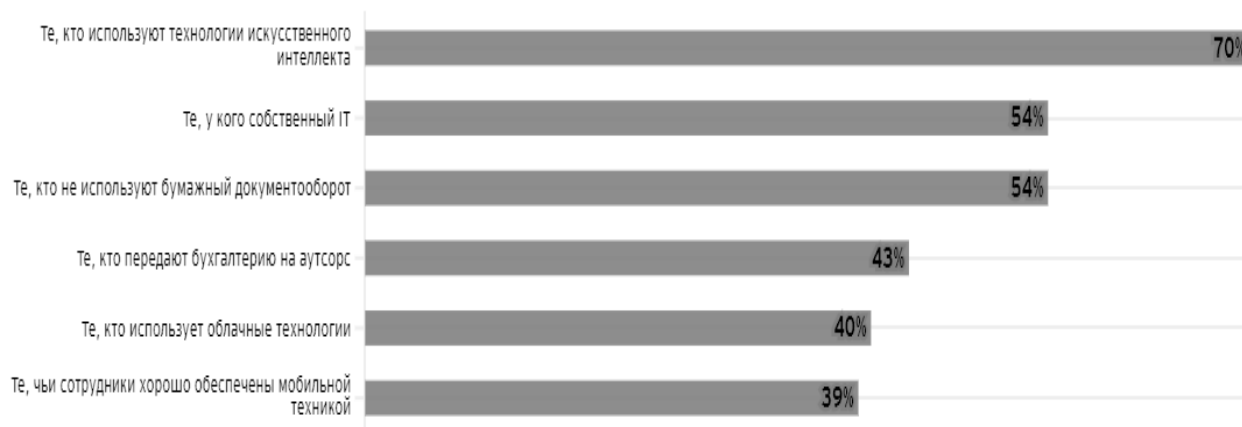


Рисунок.1 Портрет компаний, готовых к цифровизации [1].

Широко используются информационные технологии в системе управления персоналом. Среди отечественных разработок можно выделить такие, как: «АиТ: Управление персоналом», «БОСС-Кадровик», 1С:Зарплата и управление персоналом 8, «Компас: Управление персоналом» и др.

Лидерами в производстве программного обеспечения для управления персоналом за рубежом являются компании SAP AG и Oracle. В своем классе продуктов система Oracle Human Resources Management System (Oracle HRMS; «Управление персоналом»), входящая в программный комплекс Oracle Applications (Oracle E-Business Suite), является одной из наиболее функционально полных для организации работы службы управления персоналом предприятия. Благодаря адаптации Oracle HRMS к специфике российских предприятий, локализованные программные продукты Oracle для управления персоналом полностью отвечают требованиям российского законодательства по предоставлению отчетности и учитывают отраслевые и региональные особенности предприятий.

Другая система предназначена в большей степени для управления корпорациями – SAP (R/3 SAP AG) - это единые решения программного обеспечения для интегрированного управления и обработки всех функций предприятия, которые помогают логически связать друг с другом соответствующие процессы и избежать автономных решений. Основная характеристика системы в плане управления персоналом - это функциональность.

Система позволяет управлять персоналом в международном масштабе с помощью гибких облачных решений для базового управления персоналом, расчета зарплаты, HR-услуг и управления рабочими визами.

Существует мнение, что SAP и Oracle - несколько тяжелые и дорогостоящие системы, ориентированные на управление крупными промышленными предприятиями.

Можно утверждать, что цифровизация это уже не только инновационные технологии, которые обеспечивают эффективное выполнение работ оперативного характера, но и обеспечивают предприятиям наличие адаптационных возможностей и конкурентных преимуществ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Центр цифровых продуктов PwC [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/products.html>

Бариев К.М.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры
управления персоналом*

Дышловой И.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Bariev K.M.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Dyshlovoi I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of
Personnel management Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

INFLUENCE OF THE DIGITAL ECONOMY ON THE FORMATION OF THE HUMAN RESOURCES OF THE ORGANIZATION

Аннотация: в статье рассмотрена сущность кадровой политики организации, представлены HR-тренды, влияющие на формирование кадровой политики в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: кадровая политика, цифровая экономика, цифровые технологии, персонал организации.

Annotation: the article examines the essence of the organization's personnel policy, presents HR trends that affect the formation of personnel policy in the digital economy.

Keyword: personnel policy, digital economy, digital technologies, organization personnel.

Цифровая трансформация затронула все сферы жизнедеятельности общества и определила траекторию развития человечества на десятилетия вперед. Учитывая, что даже самые прогрессивные цифровые технологии требуют в своем создании, внедрении и использовании участие человека, повышается внимание к кадровой политике организации как к совокупности принципов, форм и методов, определяющих направление и содержание работы с людьми в стремительно меняющейся среде. Формирование и реализация эффективной кадровой политики остается залогом не только развития самих работников, но и непосредственной предпосылкой экономического роста организации.

Кадровая политика – это совокупность норм, ценностей, принципов, правил, стандартов и традиций организации, задающие общие для сотрудников ориентиры поведения и действий. Она считается ядром системы управления персоналом, потому что посредством кадровой политики реализуются цели и задачи управления персоналом всего предприятия [5].

Целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса между процессами по обновлению состава, сохранением общего числа работников и качественного

состава персонала с учетом потребностей предприятия, требований действующего законодательства и состояния рынка труда [4].

Кадровая политика оказывает определенное влияние на конечные результаты деятельности предприятия, поскольку ее грамотное составление и использование улучшает мотивацию работников, повышает их производительность, кроме того, происходит улучшение климата в коллективе, персонал более лояльно относится к предприятию и заинтересован в получении максимально возможной эффективности от его деятельности. В связи с чем, при формировании кадровой политики необходимо учитывать свойственные внутренней и внешней среде организации факторы, к которым относятся следующие:

- требования, выдвигаемые производством и стратегией организационного развития;
- возможности организации с финансовой стороны и допустимые издержки, связанные с управлением персонала;
- качественная и количественная характеристика персонала и направленность на их изменение в дальнейшем;
- рыночная ситуация по труду, то есть качественная и количественная характеристика трудового предложения по профессиям организации и условия этих предложений;
- спрос на рабочую силу с позиции конкурирующих форм, а также сформированный уровень заработной платы работников;
- степень влияния профсоюзных организаций и жесткости ее отстаивания интересов персонала;
- требования законодательства в сфере труда, применяемая культура работы с наемными кадрами и так далее [2].

В настоящее время наблюдается активное внедрение информационных технологий во всех сферах общественных отношений, включая кадровую работу и кадровую политику. Эффективное применение информационных и коммуникационных технологий играет решающую роль в конкурентной борьбе на разных уровнях социально-экономических систем. В современном технологическом укладе существенно возрастает роль человеческого капитала, без которого невозможна технологическая модернизация. Поэтому человеческий фактор играет огромную роль в процессе адаптации организации к новым условиям, возникшим, в том числе, и вследствие пандемии [1].

Выделяют следующие HR-тренды, влияющие на формирование кадровой политики в условиях цифровизации:

1. Автоматизация. Для работы в новых условиях необходимо умение взаимодействовать с автоматизированными системами, а также наличие гибких навыков, которые позволят персоналу эффективнее выполнять работу, понимая тонкости технологических процессов, и справляться с возникающими проблемами быстрее. Автоматизация приводит к изменению принципов подбора сотрудников, смещая фокус с проверки знаний и навыков на анализ возможностей развития и личностных качеств специалиста.

2. Использование Big Data. Интеграция автоматизированных систем позволяет компаниям собирать и получать все больше данных о сотрудниках как из собственных, так и из внешних источников, что меняет процессы и политику управления персоналом и одновременно ставит вопросы об этичности использования полученной информации. Большие данные могут помочь организации в вопросах найма сотрудников, оценки их потенциала и развития талантов. Успешное применение концепции Big Data в управлении персоналом на предприятии может серьезно увеличить эффективность работы сотрудников, и тем самым повысить конкурентоспособность организации.

3. Отход от классической модели карьерного роста. Реальные социальные изменения, которые способствуют увеличению конкуренции, диктуют появление и возрастание большого интереса к процессу планирования карьеры. У компаний, которые ориентированы на процесс управления карьерой, появляются возможности планировать профессиональное развитие сотрудников, ориентируясь на их индивидуальные интересы. Кроме того, с повышением спроса на кросс-функциональную специализацию сотрудников, которая позволяет ускорить создание

инновационных продуктов и сервисов, все большую ценность для компаний приобретают сотрудники с опытом работы в различных подразделениях. Организации стали понимать важность внештатных сотрудников, считая их ценным активом, так как именно такие специалисты способны повысить эффективность бизнеса, привнося новые идеи. Конкретное место выполнения работы становится вторичным, главное – это эффективность и оценка деятельности.

4. Персонализация систем мотивации. Рост скорости технологического развития и потребности в инновациях ведет к изменению структуры мотивации персонала. Новые технические возможности позволяют учитывать персональную производительность сотрудников и стимулируют разработку более гибких и прозрачных систем мотивации. Происходит движение к компенсациям, которые зависят от продуктивности текущей деятельности в противовес выплатам на основании KPI.

5. Появление новых систем связи. Развитие пандемии COVID-19 и, как следствие, широкое распространение удаленной занятости привели к необходимости поиска новых подходов к управлению персоналом, а также адаптации HR-процессов к новым условиям функционирования компаний. Появление технологий связи в работе персонала меняет форму взаимодействия сотрудников в организациях, сокращая время принятия решений и повышая эффективность командной работы [3].

Таким образом, внедрение цифровых технологий автоматизирует многие операции трудовой деятельности, в связи с чем, обуславливаются значительные изменения потребностей в персонале и требований к ним. Информационные технологии существенно корректируют задачи, процессы и функционал управления персоналом, что отражается на формировании кадровой политики организации. Тем самым, комплексное формирование кадровой политики под влиянием цифровой экономики позволяет организации повысить конкурентоспособность, экономить финансовые ресурсы благодаря автоматизации HR-функций, улучшить имидж компании в сторону современной и высокотехнологичной, а также повысить лояльность сотрудников к организации. Организации, которые могут трансформировать свою кадровую политику в результате появления новых цифровых технологий, быстрее адаптируются к новой реальности и смогут надеяться на успех.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Крицкая А.А. Особенности реализации кадровой политики и кадровой работы в организации в условиях пандемии COVID-19 / А.А. Крицкая // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2021. – №9(136). – С. 144-147.
2. Рахимова А.Ш. Кадровая политика организации и порядок ее формирования / А.Ш. Рахимова, Р.Ш. Бикметов // Инновации, наука, образование. – 2020. – №19. – С. 76-81.
3. Саматоев А.Т. HR-технологии в цифровой экономике и менеджменте / А.Т. Саматоев, М.В. Красностанова // Менеджмент сегодня. – 2019. – №3. – С.172–190.
4. Ягунина О.А. Кадровая политика: понятие, виды направления / О.А. Ягунина // Синергия наук. – 2020. – №51. – С. 144-166.
5. Якимович М.Ф. Формирование кадровой политики организации / М.Ф. Якимович, Н.П. Кузьмич // Modern economy success. – 2021. – №1. – С. 80-84.

Белоусова Н.П.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом*

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Belousova N.P.,

*3 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

THE USE OF MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SELECTION OF PERSONNEL

Аннотация: В статье рассмотрены современные цифровые технологии и их применение в подборе персонала организации. Описан функционал каждой цифровой технологии и приведены примеры их практического использования в организациях в области подбора персонала.

Ключевые слова: современные цифровые технологии, подбор персонала, цифровизация, кандидат, менеджер по персоналу.

Annotation: The article discusses modern digital technologies and their application in the selection of the organization's personnel. The functionality of each digital technology is described and examples of their practical use in organizations in the field of personnel selection are given.

Key words: modern digital technologies, personnel selection, digitalization, candidate, HR manager.

В современных условиях развития экономики процесс цифровизации проникает во многие процессы, происходящие как внутри организации, так и за ее пределами. Одним из таких процессов, на которые непосредственно влияет цифровизация, можно назвать подбор персонала в организацию. В зависимости от того насколько эффективно и правильно организован процесс подбора персонала зависит успех деятельности всей организации, так как человек выступает ключевым ресурсом компании.

На сегодняшний день существует множество современных цифровых технологий, которые позволяют сделать процесс подбора кандидатов на ту или иную должность более точным и быстрым, что, несомненно, необходимо в условиях постоянной изменчивости внешней среды. Рассмотрим некоторые из них более подробно.

Использование видеointервью является новой тенденцией в HR – индустрии. Все больше компаний используют данную технологию на практике. Видеointервью происходит

следующим образом: кандидат на должность получает приглашение в виде ссылки на сервис, где он отвечает на определенные вопросы. Все это реализуется с помощью браузера или специального мобильного приложения. Процесс прохождения интервью записывается на видео, которое впоследствии передается менеджеру по персоналу для просмотра и анализа ответов, а также поведения кандидата. Применение видеointервью, в первую очередь, позволяет как менеджеру по персоналу, так и кандидату экономить собственное время, а также у HR менеджера появляется возможность просмотреть видеointервью необходимое количество раз в любое удобное время и вне зависимости от местоположения для выявления тех или иных особенностей кандидата. Данную цифровую технологию уже успешно в своей деятельности реализуют такие компании как Билайн, Райффайзенбанк, КРОК [1].

Следующей современной цифровой технологией для подбора персонала является применение чат-ботов. Чат-бот представляет собой программу, которая создана на базе большого количества оцифрованных диалогов с кандидатами, что позволяет создавать некую видимость живого общения. Основная задача чат - бота собрать определенную информацию о кандидате, но, кроме этого, он также может отвечать на вопросы кандидата о вакансии и организации в целом. Затем задача чат - бота состоит в том, чтобы провести ранжирование всех откликнувшихся на вакансию кандидатов по тем или иным критериям. Если кандидат соответствует требованиям организации и его хотят пригласить на собеседование, то чат – бот также пришлет соответствующее уведомление выбранному кандидату через мессенджеры, электронную почту или сообщение на номер телефона и назначит время и место его проведения.

В процессе подбора персонала данную современную цифровую технологию активно использует магазин «Пятерочка». Их чат - бот может подбирать вакансии рядом с домом, путем использования инструмента геолокации кандидата или адреса, который он ввел в ответ на соответствующий вопрос бота, а также записывать кандидатов нахождение дальнейшего собеседования непосредственно с менеджером по персоналу.

Благодаря использованию чат - ботов время, затраченное на процесс подбора необходимого персонала, существенно снижается с нескольких недель до нескольких дней. Например, за два месяца с ботом магазина «Пятерочка» пообщались 14 тысяч кандидатов, из них 1587 человек были отобраны на должности продавцов-консультантов и специалистов информационной службы [3]. Кроме временных ресурсов сокращаются также и финансовые. Организация может уменьшить затраты на персонал, путем сокращения количества сотрудников, чьи функции может выполнять чат - бот. Еще одним преимуществом применения чат – ботов является высокая степень их гибкости, то есть они могут общаться с несколькими кандидатами одновременно, вести переписку в разных мессенджерах.

Геймификация — современная цифровая технология, которая представляет собой применение элементов, принципов, технологий и практик игр в неигровом контексте. Геймификация может использоваться в управлении персоналом, в том числе и при подборе кадров в организацию. Геймификация при подборе персонала может реализовываться в различных форматах: платформы с игровыми заданиями и элементами психологических тестов, игровые приложения, которые создают имитацию работы в компании на определенной должности, а также различные соревнования или чемпионаты с заданиями в формате квестов или кейсов. По итогу происходит оценка мышления, креативности, подходов к решению проблем, склонность к риску и другие качества кандидата.

Использование геймификации в процессе подбора персонала в большей степени распространено в западных странах. Например, сеть американских отелей Marriott International для привлечения и подбора персонала использует специально разработанную игру под названием My Marriott Hotel. В процессе прохождения данной игры кандидаты на должность управляют виртуальным отелем, а именно обслуживают гостей, развивают своих подчиненных, набирают персонал, проверяют качество использованных продуктов, приобретают необходимый инвентарь и т.д. Во время игрового процесса кандидаты получают баллы за высокий уровень обслуживания клиентов и за рациональные управленческие решения,

приносящие прибыль отелю, и теряют их в противном случае. Все это позволяет кандидатам ближе ознакомиться с правами и обязанности той или иной должности и понять готовы ли они их выполнять [2].

Если же рассматривать российский опыт применения геймификации при подборе персонала, то стоит привести в пример международную студенческую олимпиаду, организатором которой является Сбербанк. Олимпиада представляет собой соревнование между студентами в формате симулятора по управлению виртуальным коммерческим банком [4]. С помощью игры студенты могут оценить свои навыки и возможности, а у Сбербанка появляется возможность выявить наиболее перспективных выпускников и рассмотреть их в качестве новых сотрудников.

Применение геймификации в процессе подбора персонала позволяет получить более объективное представление о кандидатах на должность и выявить их потенциал на основе действий кандидатов в процессе игры, оценить навыки и знания кандидатов на базе принятых ими решений,

Таким образом, использование современных цифровых технологий при подборе персонала позволяет снизить трудоемкость работы менеджера по персоналу за счет уменьшения количества рабочего времени, затрачиваемого на выполнение рутинных задач, уменьшить временные затраты на сбор и обработку информации, тем самым делая процесс подбора необходимого персонала в организацию более быстрым. Также процесс подбора персонала благодаря современным цифровым технологиям становится более объективным, так как программы оценивают кандидатов исходя только из определенного ряда установленных критериев для определенной должности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. VCV — платформа автоматизации отбора кандидатов [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://vcv.ru/> (дата обращения 15.10.2021).
2. Блог про HR – аналитику: 9 примеров геймификации в HR [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://edwvb.blogspot.com/2019/03/9-primerov-gejmifikacii-v-hr.html> (дата обращения 18.10.2021).
3. Семь HR – задач, которые решает чат – бот [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://hh.ru/article/501510> (дата обращения 17.10.2021).
4. Сферы применения геймификации HR [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://studbooks.net/1226703/menedzhment/istoriya_geymifikatsii (дата обращения 18.10.2021).

Беляев Е.А.

*Проректор по реализации ФЦП ФГАОУ ВО
«КФУ им. В.И. Вернадского»,
аспирант кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Belyaev E.A.,

*Vice-rector for the implementation of the Federal
target program, ,
Post-graduate student of the of personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES IN THE DIGITAL CONDITIONS

Аннотация: Развитие цифровизации непосредственно влияет на развитие рынка образовательных услуг. Достаточно распространенной технологией в развитии образовательных организаций высшего образования является технология сбалансированного экологического, социального и корпоративного управления – ESG. Обоснованы направления развития рынка образовательных услуг в условиях цифровизации.

Ключевые слова: услуги высшего образования, рынок образовательных услуг, цифровизация.

Annotation: The development of digitalization directly affects the development of the educational services market. A fairly common technology in the development of educational institutions of higher education is the technology of balanced environmental, social and corporate governance - ESG. The directions of development of the educational services market in the context of digitalization are grounded.

Keywords: higher education services, educational services market, digitalization.

Развитие цифровизации непосредственно влияет на развитие рынка образовательных услуг [1]. Достаточно распространенной технологией в развитии образовательных организаций высшего образования является технология сбалансированного экологического, социального и корпоративного управления – ESG. В Европейском союзе выявлены лучшие практики по использованию ESG наряду с серией стандартов ISO 9001:2015 в сфере высшего образования [2]. Как показывают результаты исследований, все основополагающие принципы ISO 9001 включены в состав ESG, но только семь из десяти руководств ESG включены в принципы ISO 9001 [3].

Использование принципов ESG в сфере высшего образования обусловлено поиском направлений обеспечения устойчивости в деятельности высших учебных заведений [4]. В настоящее время достаточно активно развивается подход к созданию системы менеджмента качества в высшем образовании на основе интеграция требований ESG-2015 и ISO 9001: 2015. В 2015 году указанные стандарты были пересмотрены, что способствовало их взаимной совместимости и более эффективному повышению качества образовательных программ.

Перспективой дальнейших исследований является разработка киберимунных

образовательных платформ [5] для развития сферы образовательных услуг. По оценкам компании Gartner, к 2025 году 60% организаций будут учитывать риск кибербезопасности в качестве основного определяющего фактора при проведении транзакций и деловых операций с третьими сторонами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Simchenko, N.A., Berkovich, M.L. Ecosystem designing for the development of universities in a digital environment // *Perspektivy Nauki i Obrazovania*, 2021, 49(1), pp. 491–505.
2. Schmuck, R. Comparison of the ESG Guidelines Used in the European Higher Education Sector with the Principles of the ISO 9001:2015 Quality Management Standard // *Quality-access to success*, 2021. – Vol. 22 (181). – Pp.87-92.
3. Zhang, LY; Liu, S; (...); Li, L. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area: Development and Inspiration // *4th International Conference on Education Science and Development (ICESD 2019)*, 2019.
4. Nikanorov, IN and Volkova, SV. Experience of internal and external education quality rate: ESG and the legislation of the Russian Federation // *4th International Youth Forum on Smart Grids*, 2017. – 2016 91.
5. The IT Roadmap for Cybersecurity by Gartner [Electronic resource]. – Available at: <https://www.securitylab.ru/blog/personal/rozhukov/349809.php> (date of access: 04.10.2021).

Бжоян Р.А.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Bzhoyan R.A.,

3rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF PUBLIC CATERING

Аннотация: Цифровые технологии — необходимость современного мира, которая проникает во все сферы жизнедеятельности. Данная работа отражает важность технического обеспечения предприятий общественного питания, а также затрагивает возможные риски данного новшества.

Ключевые слова: цифровые технологий, предприятие общественного питания, кафе, ресторан, пандемия, цифровизация.

Annotation: Digital technologies are a necessity of the modern world, which penetrates into all spheres of life. This work reflects the importance of the technical support of catering enterprises, and also touches on the possible risks of this innovation.

Keyword: digital technologies, catering company, cafe, restaurant, pandemic, digitalization.

Цифровые технологии глубоко проникли в нашу жизнь. Сложно представить современного человека без персонального компьютера, планшета, смартфона или любого другого цифрового устройства с возможностью выхода в сеть интернет. Современные смартфоны столь технологичны и многофункциональны, что опережают свое время, они способны полностью заменить компьютеры, имея обширный набор функций, а именно: заказ такси, продуктов на дом, покупка билетов в кино, даже получение паспорта.

Разумеется, что цифровые технологии не обошли стороной и предприятия общественного питания, работа которых не представлялась без использования программ для управления персоналом, оформления заказа и составления технологических карт блюд. В условиях пандемии данные предприятия, не имеющие собственных или дочерних приложений доставки ассортимента своего меню на дом, претерпевали глубокий экономический кризис.

Общественное питание — совокупность предприятий различных организационно-правовых форм и граждан-предпринимателей, занимающихся производством, реализацией и организацией потребления кулинарной продукции.

Услуга общественного питания — результат деятельности предприятий и граждан-предпринимателей по удовлетворению потребностей потребителя в питании и проведении досуга.

Качество услуги общественного питания — совокупность характеристик услуги, определяющих ее способность удовлетворять установленные и предполагаемые потребности потребителя. [1]

Одной из основных функций предприятия общественного питания является не реализация продукта, а обслуживание гостей, на результат которого влияет скорость, качество и комфорт. Современные технологии позволяют быстро и правильно произвести расчет гостя, при этом предоставив всю необходимую и общедоступную информацию о ресторане на кассовом чеке из электронных принтеров, привязанных с системе распределения и записи заказов по столикам, имя официанта, контактный номер, имя юридического лица, и многое другое. С началом использования безналичных платежей гость может воспользоваться этой технологией, ведь совсем не обязательно носить с собой наличные, достаточно приложить карту к терминалу, который является необходимостью в каждом кафе, ресторане и бистро.

Благодаря развитию цифровых технологий человек может ознакомиться с необходимой информацией о месте, которое желает посетить, цены, ассортимент, адрес, а также произвести бронирование столов, ведь каждое заведение имеет свою страницу в социальных сетях, а особо крупные сети даже собственный сайт.

В условиях пандемии слабо развитые заведения были вынуждены сдать позиции или закрыться, по сравнению с заведениями, которые предварительно наладили онлайн заказы и доставку из своего ресторана, которая не дала их бизнесу остановиться.

Таким образом, налаживание современного технологического обеспечения организаций общественного питания выведет их на новый уровень, даст возможность работать в любых условиях, вне зависимости от большинства внешних факторов, таких как пандемия, погода, ограниченность гостей и потенциальных покупателей в передвижении, при этом устранив такую проблему как конфликтные гости или же недоразумения в записи заказа.

Однако следует отметить наличие ряда недостатков процесса цифровизации предприятий общественного питания. Так, обеспечить заведение всеми необходимыми цифровыми технологиями дело не из дешевых, помимо затрат на повседневное функционирование ресторана, будут необходимы вложение на приобретение и налаживание постоянной и бесперебойной работы техники, программ.

При всем этом теряется сама суть обслуживания гостей. Одни приходят за общением, другие за атмосферой, а талантливые официанты и прочие работники будут вынуждены смириться с уменьшением чаевых от гостей, для получения которых они изучали все тонкости сервиса.

Не стоит забывать и про самую главную проблему полного перехода на цифровые технологии в обслуживании — электроэнергия, точнее возможное ее отсутствие. Перебои в электроснабжении на длительный срок может привести к закрытию предприятия, также стоит взять во внимание перепады энергии, которые опасны выводом техники из строя, что принесет немалые убытки.

Таким образом переход предприятий общественного питания на цифровые технологии — объективная необходимость для сохранения конкурентоспособности бизнеса в современных условиях. Однако следует учесть возможные риски и нивелировать их влияние.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шадрин В. Г., Маркетинг в отраслях и сферах деятельности : учебник / В.Г. Шадрин, О.В. Коновалова; Кемеровский технологический институт пищевой промышленности. — Кемерово, 2018. — 124 с.

Благих И.А.

д.э.н, профессор

кафедры экономической теории

*ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный университет»*

г. Санкт-Петербург, Россия

Blagikh I.A.,

Doctor of Economics, Professor

of Department of Economic Theory

Saint-Petersburg State University

Simferopol, Russia

ГЕЙМИФИКАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

GAMIFICATION AND PERSONNEL MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Рассмотрена геймификация как эффективный инструмент в подготовке кадров и в системе управления компанией в целом. Подчеркнуто, что использование игровых механизмов дает возможность выявить и привлечь ценных сотрудников, а также улучшить мотивацию уже работающих.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровая экономика, геймификация.

Annotation: Gamification is considered as an effective tool in personnel training and in the management system of the company as a whole. It was emphasized that the use of game mechanisms makes it possible to identify and attract valuable employees, as well as improve the motivation of those already working.

Keywords: human resource management, digital economy, gamification.

В условиях цифровизации экономики администрация и инженерно-технические работники предприятий все чаще внедряют в рабочий процесс инструменты, снижающие рутинную составляющую деятельности персонала, делающие его увлекательным и непринужденным, стимулирующим самооценку персонала. Одним из таких инструментов в области управления является геймификация.

Геймификацию в настоящее время рассматривают как эффективный инструмент в подготовке кадров и в системе управления компанией в целом.

Главной задачей геймификации становится применение психологических методов, а точнее психологии игры. Всякая игра нацелена на достижение результата, что приносит удовлетворение и мотивирует человека заниматься чем-либо с удовольствием, интересом и отдачей.

Геймификация дает возможность внести в работу элементы игры, вовлечь сотрудников и создать такую рабочую среду, в которой комфортно и весело трудится.

Использование игровых механизмов дает возможность выявить и привлечь ценных сотрудников, а также улучшить мотивацию уже работающих. Области применения геймификации в управлении персоналом достаточно велика. Это:

- геймификация как инструмент рекрутинга.
- геймификация как инструмент мотивации персонала.
- геймификация как метод, обеспечивающий увеличение эффективности обучения сотрудников на рабочем пространстве.
- геймификация как инструмент, обеспечивающий увеличение эффективности внедрения инноваций в компании.

При разработке игр необходимо учитывать, что геймификация не превращает игру в работу, а является надстройкой над уже существующими бизнес-процессами, использующая игровые механики для того, чтобы эти бизнес-процессы работали лучше.

Несмотря на то, что применение геймификации на практике имеет как положительный, так и отрицательный опыт, применение данного инструмента не делает его менее эффективным, но ставит перед научными исследователями и компаниями ряд задач, которые являются актуальными и требуют решения.

Борщ Л.М.

д.э.н., профессор

кафедры финансов и кредита

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Borsch L.M.

PhD, Professor of the Department of

Finance and Credit

V.I. Vernadsky Crimean University

Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК РЕЗУЛЬТАТ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

DIGITAL ECONOMY AS A RESULT OF GLOBALIZATION: STATE AND PROSPECTS

Аннотация: Предметом научного исследования является цифровая экономика и система ее реализации. В исследовании рассматриваются такие особенности как определение сдерживающих ее факторов. Цифровая экономика является относительно новым, интенсивно развивающимся направлением, охватывает все сферы экономической деятельности, и на ее фоне создаются качественно новые модели бизнеса. Целью цифровой экономики является повышение результативности и эффективности использования ресурсов по всей структуре национальной, региональной и корпоративной экономической деятельности.

Развитие цифровой экономики делает упор на базовую информационно-коммуникационную инфраструктуру, которая формируется на скоординированной политике эффективности и конкурентоспособности в определенных сферах деятельности, предоставляя программы поддержки цифровых технологий.

Определено, что решения в обществе и экономике разрабатываются и принимаются конкретными субъектами хозяйствования. Данные решения базируются на их личных интересах, не учитывая последствий этих решений для общества и окружающей его среды.

В ходе исследования применялся системно-управленческий метод при рассмотрении цифровой экономики, как естественного динамического уклада жизни, составляя новую основу для системы государственного управления всеми сферами экономической деятельности.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, блокчейн, экономическая деятельность, конкурентоспособность.

Annotation: The subject of scientific research is the digital economy and the system of its implementation. The study examines features such as the identification of the constraining factors. The digital economy is a relatively new, intensively developing area, it covers all spheres of economic activity, and qualitatively new business models are being created against its background. The goal of the digital economy is to improve the efficiency and efficiency of resource use across the entire structure of national, regional and corporate economic activity.

The development of the digital economy focuses on the basic information and communication infrastructure, which is formed on a coordinated policy of efficiency and competitiveness in certain areas of activity, providing programs to support digital technologies.

It has been determined that decisions in society and the economy are developed and made by specific business entities. These decisions are based on their personal interests, without considering the consequences of these decisions for society and its environment.

In the course of the study, a system-management method was applied when considering the digital economy as a natural dynamic way of life, constituting a new basis for the public administration system in all spheres of economic activity.

Keyword: digital economy, digital technologies, blockchain, economic activity, competitiveness.

Современные вопросы функционирования объектов цифровой экономики на данном этапе требует новых исследований в системе управления, что делает тему исследования актуальной. Следовательно, ее отдельные функции должны соответствовать этапам жизненного цикла объектов инфраструктуры и механизмам управления. Принципиальным для цифровой экономики является определение границ и взаимосвязей управляемого объекта с внешним миром. Для этого используется базовое понятие подконтрольной системы (ПС) – комплекса, осуществляющего экономическую или социально-экономическую деятельность по удовлетворению потребителей продукции, управление полученными результатами.

Цифровизация экономики предполагает, что социальные и экономические отношения должны описываться законами, аналогичными законам физики. И связано это процветание будет с внедрением в управление высокоточных физико-математических, инженерных методов. В противном случае мы столкнемся с интеллектуальной деградацией общества, обострением конфликтов и увеличением числа антропогенных катастроф.

Негативной особенностью сегодняшнего состояния общества является высокая инертность в выработке и принятии важных решений, низкая способность анализировать и предупреждать появление ошибок, ориентир на сиюминутные выгоды [3]. Проблема состоит не только в субъективном эгоизме, но и в недооценке замкнутости и внутренней связности системы, которая нас окружает, обеспечивая безусловную обратную связь – «бумеранг» последствий неадекватных решений. Отсутствие практики и готовых инструментов комплексной оценки последствий принимаемых решений, учитывающих динамику внешней для интересанта среды, снижают рациональность и результативность общественных, экономических и корпоративных отношений.

В основе цифровой экономики заложено изначально обеспечение конкурентоспособной экономики, которая связана с усилением конкуренции на мировых рынках. Следует отметить, что теория конкуренции постоянно находится в фокусе обсуждения экономистами всего мира, потому что механизм конкуренции постоянно изменяется, а характер конкурентных преимуществ модифицируется [4]. Из данного понимания конкуренция становится основой рыночной экономики, важным фактором и «локомотивом» развития, действует через спрос, предложение и цену. Рассмотрим виды конкуренции:

- координационная конкуренция как элемент рыночного механизма уравнивает на рынке спрос и предложение, а также согласовывает поведение разных субъектов;
- структурная конкуренция – как критерий определения типов структуры рынка;
- поведенческая конкуренция – состязание на рынке «цена – качество»;
- функциональная конкуренция – вытеснение старых технологий на новые высокотехнологичные производства.

Определение конкуренции представителями менеджмента сформировано, как теория конкурентных преимуществ, направленных на поиск таких возможностей, которые предоставляют экономическим субъектам определенные преимущества над конкурентами, придерживаясь рыночного подхода [4]. Если рассматривать конкуренцию с позиции поведенческой концепции, конкуренция выполняет функции мотивации, регулирования контроля, распределения. Таким образом, конкуренция принуждает товаропроизводителей повышать эффективность производства, которое достигается посредством модернизации производств, за счет чего снижаются производственные затраты, и улучшается качества продукции.

За последнее десятилетие происходят трансформационные процессы во всех производственных сферах деятельности. Данная волна вызвана развитием цифровой

экономики, - новых технологий, которые получили наименование «сквозных», с применением искусственного интеллекта «vs-технологий», с применением искусственного интеллекта, робототехники. Их внедрение в производственные процессы, по мнению экспертов, поспособствует повышению производительности труда в компаниях на 40%.

В ближайшем будущем именно от эффективности будет зависеть модернизация предприятий наукоемкими технологиями, что повлияет на международную конкурентоспособность отдельных компаний, и, возможно, всех отраслей народного хозяйства. Эффективное функционирование объектов цифровой экономики, использующих смарт-контракты на основе технологий блокчейн, приводит к оптимизации управленческих транзакций.

При использовании системно-управленческого метода цифровая экономика рассматривается, как естественный динамический уклад жизни, составляя новую основу для системы государственного управления всеми сферами экономической деятельности. Исследование цифровой экономики с позиции смарт-контрактов в виде автоматизированных автономных программ в хозяйственной деятельности показало, что она находится в цепочке блокчейн, инкапсулирует бизнес-логику и код для выполнения функции при выполнении определенных условий, обеспечивая гибкость, программируемость и контроль действий [2]. Применение смарт-контрактов пока является «будущим» для оформления финансовых и юридических соглашений. Несмотря на наступательное развитие инновационных технологий «блокчейн» все еще находится в стадии изучения региональными или федеральными юристами и судами.

Изучая ключевые вопросы цифровой экономики, в первую очередь наблюдаем за цифровыми технологиями и их развитием, как они влияют на изменение условий жизни человека, какие инструменты применяются государством на данные изменения. Применение в производственных процессах наукоемких технологий ведет к трансформации рынка труда и роста спроса на новые компетенции кадрового потенциала [1]. Анализ международных и отечественных практик государственной поддержки развития цифровой экономики показал, что до настоящего времени не сформированы концептуальные подходы к статистическому измерению цифровой экономики в России. Исходя из вышеизложенного, происходит следующее:

- Трансформация общества посредством новых бизнес-моделей в сфере услуг.
- Распространение новых видов интеллектуальной продукции на рынках.
- Распространение новых бизнес-моделей в системе управления предприятиями, муниципальными образованияами, регионами, отраслевыми хозяйствами.
- Цифровизация экономика во всех сферах деятельности, в том числе и сфере услуг.
- Применение цифровых технологий в науке и в учебной деятельности.
- Определение роли государства в развитии цифровой экономики.
- Изучение мировой практики и их результатов.
- Определение уровня поддержки развития цифровой экономики во всех отраслях развития.
- Определение точек роста в экономике и поддержка государства в модернизации производственных процессов.
- Статистическое измерение цифровой экономики, что позволит увидеть реальные результаты.
- Определение направления развития статистики, как науки в условиях цифровой экономики.
- Экспериментальная оценка затрат на развитие цифровой инфраструктуры.

Развитие цифровых технологий в течение длительного периода времени определяет траектории развития экономики и общества, что приводит к кардинальным изменениям в жизни человечества и является приоритетным для нашей страны.

Россия на пути развития цифровой экономики внедряет высокотехнологичные наукоемкие технологии в экономику, социальную сферу, что является одной из основных целей развития (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», далее — Указ № 204). Для этого Указом № 204 определены следующие задачи:

- увеличение внутренних затрат на развитие цифровой экономики за счет всех источников (по доле в валовом внутреннем продукте);
- создание цифровой скоростной передачи, обработки и хранения больших объемов данных;
- использование отечественного программного обеспечения государственными органами власти.

Для стран с развитой экономикой (США, Германия, Япония, Великобритания Китай) характерен длительный период реализации «повестки цифрового экономического развития» и преобладание приоритетов в данных направлениях развития. В их понимании для развития цифровой экономики должен делаться упор на базовую информационно-коммуникационную инфраструктуру до полного формирования скоординированной политики эффективности в определенной сфере деятельности, предоставляя программы поддержки цифровых технологий. Становление российской цифровой экономики также зависит от существующих подобных программ. Однако характерной особенностью данных программ реализации, направленных на поддержание и развитие цифровой инфраструктуры, является слабая контрольная функция государства.

Существует много сдерживающих факторов развития цифровой экономики в России на данном промежутке времени, а именно:

- Проявление в госаппарате управления слабой организационной культуры по внедрению инноваций в развитие цифровой экономики.
- Отсутствие компетенций по управлению крупными проектами у руководителей проектов.
- Отсутствие регуляторных инструментов по трансформации всей организационной структуры.
- Применение консервативного нормативно-правового регулирования линейной модели ведения бизнеса.
- Отсутствие понятного механизма при формировании добавочной ценности для каждого участника в данном процессе.

Перед обществом стоит еще одна сложная задача - справиться с нарастающими последствиями цифровой экономики, среди которых могут исчезнуть традиционные рынки, многие профессии будут заменены на автоматизированные процессы, увеличение преступности, ущемление прав человека в цифровом пространстве, что требует государственного регулирования. В процессе формирования цифровой инфраструктуры для развития цифровой экономики перед государством стоят серьезные цели и задачи, которые успешно реализуются не во всех развитых странах мира. Достичь данной цели возможно при выполнении ряда очень важных условий:

- Для успешного решения указанных задач должны сложиться умеренно благоприятные политические и природно-климатические условия.
- Общество, бизнес-структуры и все сферы деятельности должны «созреть» к цифровой трансформации. Только тогда «прорастут» основные стратегии развития, предполагающие коренные изменения в организации ведения деятельности за счет развития цифровой инфраструктуры, воздавая инвесторам собственных средств в инновационные проекты определенные прибыли.
- Научится распознавать, или заказывать технологии, которые способны на быстрый трансфер, быстрое увеличение новой конкурентоспособной продукции.

— Поскольку спрос на технологии постоянно растет у населения, адекватно он должен расти и у предприятий. Однако развивается это очень низкими темпами.

— Укрепление позиций на внешнем рынке доли отечественного программного обеспечения.

Исходя из вышеизложенного, сформируем теорию конкурентных преимуществ, направленных на поиск таких возможностей, которые предоставляют экономическим субъектам хозяйствования определенные преимущества над конкурентами. Если рассматривать конкуренцию с позиции поведенческой концепции, конкуренция выполняет функции мотивации.

Регулирования контроля, распределения и изучения опыта поведенческой концепции позволяет сделать вывод о том, что конкуренция принуждает товаропроизводителей повышать эффективность производства за счет снижения производственных затрат, и улучшения качества продукции. Функциональная концепция базируется не только на эффективности, но и на продвижении научно-технического прогресса в производственные процессы.

Выявлено, что ключевыми аспектами развития цифровой экономики являются тренды цифровых технологий, изменяя под их влиянием условия привычной жизни человека, поскольку цифровизация трансформирует все сферы деятельности, в том числе рынки труда и появление спроса на новые компетенции.

Применение смарт-контрактов пока является «будущим» для оформления финансовых и юридических соглашений. Несмотря на наступательное развитие инновационных технологий «блокчейн» все еще находится в стадии изучения региональными или федеральными юристами и судами.

Основной задачей цифровой составляющей является формирование нового вектора экономического развития, создавая архитектуру цифровой среды, где происходит развитие человеческого разума и осознания развития научно-технического прогресса, как формирование принципиально новой экономической модели жизни. Определено, что цифровую экономику создают бизнес-модели, а технологии играют роль инструментов для эффективного управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Борщ Л.М. Эволюционные процессы социально-экономического развития в цифровых технологиях // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции, 2017, № 4 (41), С. 98-107.
2. Борщ Л.М., Беляева М.Б. Оптимизация управленческих транзакций при функционировании объектов цифровой экономики, использующих смарт-контракты на основе технологии блокчейн // Экономика и социум: современные модели развития. 2019. № 2. С. 248-259. doi: 10.18334/ecsoc.9.2.40868
3. Борщ Л.М., Герасимова С.В., Апатова Н.В., Воробьева Е.И., Жарова А.Р., Иванов С., Зайцева И. Многоуровневые трансформационные процессы: цифровые технологии в экономике // International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering, 2019, Т. 8, № 12, С. 419-425. DOI: 10.35940/ijitee.L3315.1081219.
4. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов/А. Смит; [вступ. Ст. и коммент. В.С. Афанасьева]. - М.: Соцэгиз, 1962.-684.

Бурячек Е.И.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент, доцент кафедры
управления персоналом*

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Buryachek E.I.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

ORGANIZATION OF EFFECTIVE STAFF MOTIVATION

Аннотация: В статье рассматривается важность мотивационных процессов для эффективной системы управления персоналом, приводятся основные правила организации эффективной мотивационной системы в предприятиях.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организация, мотивация, стимулирование, система, эффективность.

Annotation: The importance of motivational processes for an effective personnel management system, provides the basic rules for organizing an effective motivation system in enterprises are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, organization, motivation, incentives, system, efficiency.

На сегодняшний момент, одной из основных проблем управления персоналом организаций является сложность и необходимость построения эффективной системы мотивации трудовой деятельности персонала. Мотивация является важнейшим фактором результативности и производительности труда персонала, а также основой реализации ресурсоэкономного подхода при использовании трудового потенциала работника для достижения целей организации и адаптации к кризисным явлениям во внешней среде организации.

Мотивация – это сложный процесс, который формируется из совокупности свойств, присущих конкретному работнику и качества их реализации и полезности для деятельности организации, в связи с этим, при разработке эффективной системы управления мотивацией персонала, должны учитываться персонифицированные свойства персонала, формирующие мотивационные ценности.

Мотивация является важнейшей функцией современного управления и является важнейшей составляющей всего управленческого механизма, работающего в организации и направленного на достижение целей и реализации всей стратегии предприятия. Ни одна из

классических функций менеджмента: планирование, организация, контроль, координация не может эффективно реализовываться, не опираясь на мотивацию персонала. Персонал, как центральный элемент современного организационно-управленческого механизма, без стимулирования совокупных ценностей работников, не способствует побуждению человека к действию, а соответственно, не побуждает его к полноценному и эффективному труду.

Управленцу необходимо выявлять индивидуальные потребности персонала, подбирать соответствующие рычаги активизации и стимулирования потребностей для формирования эффективной системы управления внутри организации. На современную систему мотивации внутри организации немаловажное влияние имеют внешние факторы деятельности предприятия. В условиях современных кризисных социально-экономических процессов в обществе, построение эффективной мотивационной системы комплексно опирается на данные явления и учитывает их для слаженной и эффективной деятельности всего организационно-правового формирования.

По нашему мнению, при разработке основных направлений эффективной системы управления мотивацией персонала необходимо рассматривать двуединый подход. Сущность двуединого мотивационного подхода заключается, в том, что с одной стороны мотивация – это процесс удовлетворения потребностей работников для достижения организационных целей и задач, а с другой стороны, это - комплекс мер, которые применяются руководством организации для повышения эффективности деятельности работников.

Построение эффективной системы мотивации персонала в организации – это сложный и многогранный процесс, который требует основательного подхода и требует соблюдения определенных правил (рис. 1).



Рисунок 1 – Основные правила организации эффективной мотивационной системы. Источник: составлено автором.

Целеполагание, и комплексное значение целей в управлении организациями имеют огромное значение, ведь если работник не разделяет и не верит в общеорганизационные цели предприятия, то успех деятельности невозможен ни при каких условиях. Важнейшим стимулом, формирующим положительную мотивацию сотрудников, является формирование доверительных взаимоотношений в коллективе, поддержка, согласованность в выполнении должностных функциональных обязанностей, а также создание рабочей атмосферы, основанной на взаимопомощи и сопричастности при решении проблемных ситуаций. В данном случае, потребности персонала переходят в актуальное состояние, и формирует человеческую профессиональную активность, которая, на подсознательном уровне комплексно реализует

компетентностные ценности работников и направляет трудовую активность в необходимое для достижения целей организации русло.

Формирование эффективного мотивационного процесса внутри организации включает в себя последовательность действий, включающих в себя: оценку удовлетворенных и неудовлетворенных потребностей персонала; формулирование мотивационных целей, направленных на удовлетворение потребностей персонала, а также формирование комплекса действий для удовлетворения данных потребностей.

Формирование системы положительной мотивации позволяет поощрять работников за высокие результаты труда при помощи вознаграждения. Мотивация реализуется по средствам стимулирования, которое заставляет персонал действовать, что является решающим фактором управления внутри организации. Менеджеру необходимо помнить, не только про внешние, но и про внутренние факторы мотивации, то есть не прямое вознаграждение, а формирование внутреннего благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Необходимо отметить, что формирование у работников чувства достижения результата, успеха, комплексной реализации своего внутреннего потенциала, а также дружеских отношений внутри коллектива, бывает значительно важнее, чем высокая оплата труда и дополнительные материальные блага, получаемые в процессе труда.

Главной опасностью в работе управленцев при построении системы мотивации персоналом может стать отрицательная мотивация, которая основывается на отрицательных стимулах, таких как: наказание, дисциплинарные санкции, публичное указание на недостатки, что крайне негативно влияет на формирование ценностей работников и их результативность труда. Для предупреждения нежелательных поступков со стороны персонала некоторые факторы отрицательной мотивации могут быть использованы в организационно-управленческом процессе, однако, данные рычаги должны быть официально приняты, понятны, прозрачны и справедливы для каждого работника.

Мотивация персонала направлена на изменение существующего положения в лучшую сторону, и является стратегической политикой всего менеджмента организации.

Практика управления показывает, что грамотная постановка рабочего процесса, оптимальная организационно-управленческая структура, система стратегического планирования, современные технологии в производстве могут не принести ожидаемый результат и высокие показатели деятельности при отсутствии рабочего и эффективного мотивационного механизма. Персонал, работающий в организации, должен быть лично заинтересован в успехе, способствовать достижению организационных целей и реализации ее миссии, все это позволяет осуществить организация грамотной мотивационной составляющей системы управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дудник, Т.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала/ Т.А. Дудник, А.А. Корниенко // Экономика и социум. – 2016. – №5(24) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_24/Dudnik123%20.pdf.
2. Ефимова И.А. Актуальные проблемы мотивации персонала к обучению в российских компаниях [Электронный ресурс] / И.А. Ефимова// Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – №5. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/05/11447>.

Быкова П. Р.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Bykova P.R.

*undergraduate 2d year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific supervisor:

Ganieva A.K.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ HR-ПРОЦЕССАМИ

DIGITAL HR PROCESS MANAGEMENT MODEL

Аннотация: В данной статье рассматриваются ключевые тенденции на рынке труда, а также затрагиваются вопросы HR-сферы в условиях цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация, HR-сфера, цифровые технологии, управление персоналом, автоматизация, рынок труда, роботизация.

Abstract: This article discusses the key trends in the labor market, as well as the issues of the HR sphere in the context of digitalization.

Keywords: digitalization, HR sphere, digital technologies, personnel management, automation, labor market, robotization.

Внедрение цифровых технологий в деятельность организаций приводит к необходимости существенной трансформации большинства бизнес-процессов, тем самым кардинально меняя характер и содержание труда работников. На смену ручным и машинно-ручным трудовым процессам приходят автоматизированные, оставляя за человеком только функции контроля и управления. С одной стороны, эта тенденция позволяет работнику выполнять более сложные и творческие задачи, требующие нестандартного мышления и предъявляющие более высокие требования к его квалификации. С другой стороны, возможна замена одних рутинных операций на другие, предполагающие выполнение нетворческой работы по обслуживанию автоматизированных рабочих мест. В результате можно говорить о разделении работников в условиях цифровизации на два типа: «творцов» – занятых креативным трудом и «техников» – выполняющих функции по обслуживанию систем нового поколения.

Мировые сообщества определяют тенденцию спада числа рабочих мест, обусловленную развитием роботизации трудовых процессов в связи с внедрением цифровизации в бизнес-процессы.

В научном исследовании К. Фрея и М. Осборна, к 2033 году в США за счет автоматизации сократится 47% рабочих мест, Мировой банк прогнозирует сокращения для Китая – 77% рабочих мест [1]. Следует отметить, что машины и роботы заменяют не только

специальности, связанные с тяжелым физическим трудом, но и специальности, выполняющие управленческие функции.

Ключевая роль в организации эффективной работы персонала в условиях цифровизации отводится HR-специалистам, которые посредством современных инструментов управления формируют цифровую организационную культуру. Исходя из этого изменения в HR-процессах должны быть направлены, на раскрытие потенциала внутренних человеческих ресурсов и на привлечение специалистов для решения конкретных задач. При этом акцент должен быть сделан не только на базовые IT-компетенции, но и на гибкость, быструю обучаемость, а также готовность принятия ценностей организационной культуры.

В условиях цифровой трансформации меняется не только содержание HR-процессов, но и требования, предъявляемые к HR-специалистам. Во-первых, это проактивность, т. е. знание современных тенденций развития предприятия и способность найти и удержать профессионалов, которые обеспечат успех предприятию в новых условиях (маркетинговый подход, основанный на продаже вакансии). Во-вторых, это готовность к автоматизации простейших HR-процессов (в т. ч. рекрутинг) и работе с представителями поколений Y и Z.

Для непрерывного управления эффективностью (Continuous Performance Management) или обеспечения обратной связи в режиме реального времени (Real-TimeFeedback) HR-специалистам потребуются соответствующие IT-ресурсы. При этом обязательным элементом HR-систем становятся мобильные приложения, поскольку многие сотрудники работают в проектных командах и сетевых структурах, часто дистанционно.

Со временем исчезнут долгие процедуры согласования карт целей в начале года и подведения итогов в конце. Скорее всего, корректировать зарплату сотрудников тоже будет IT-система, принимая при этом в расчет квалификацию человека, его опыт, результативность и другие параметры [2].

Анализ практики перехода предприятий к новой цифровой модели управления показывает, что цифровизация экономики определила не только масштабные изменения в системе управления и стратегии развития предприятий, но также направления изменений в управлении человеческими ресурсами, в т. ч. формирование цифровых компетенций.

В 2016 г. в ПАО «Сбербанк» разработана новая модель компетенций, которая включает системное мышление, управление результатом и ответственность, клиентоцентричность, развитие команд и сотрудничество, управление собой. Инновационность и цифровые навыки — это умение идти на обдуманные риски, участвовать в развитии трендов и технологий, быть любознательным, поощрять разнообразные модели мышления, стремиться к постоянным улучшениям [3].

В конце 2017 г. в ПАО «Газпром» была утверждена Комплексная целевая программа развития единого информационного пространства группы «Газпром» на период 2018-2022 гг. Основными целевыми ориентирами программы являются: внедрение автоматизированных решений на всех уровнях управления и эволюция возможностей единого информационного пространства.

Программа основана на следующих принципах: интегрированность, инновационность, импортозамещение. Программа предусматривает функциональный характер цифровизации и связана с повышением эффективности операционной, инвестиционной и сбытовой деятельности, управления финансами, а также управления производством.

Цифровая трансформация формирует новые условия функционирования предприятий и предъявляет жесткие требования к системе управления предприятием. Необходимость внедрения цифровых технологий в ключевые бизнес-процессы промышленного предприятия связана с проблемой управления изменениями в целом, в т. ч. с обеспечением вовлеченности и развития персонала на основе технологических и образовательных инноваций.

Вместе с тем широкое распространение цифровых платформ позволяет создавать новые возможности для внедрения гибких механизмов занятости человеческих ресурсов, в том числе в дистанционном формате. Очевиден переход на нестандартные формы самозанятости, такие как частичная, кратковременная самозанятость, фриланс и др. виды.

Таким образом, одним из сложившихся в современных условиях сегментом рынка труда становится самозанятость, которая имеет в мировой практике достаточно широкое распространение. При этом самозанятость рассматривается как получение напрямую от заказчика вознаграждения за оказанные услуги. В странах Евросоюза доля индивидуальных самозанятых составляет более 50% при среднем значении в 70% от их общего числа [2, с. 26]. Это говорит о готовности населения к работе вне статуса наемного работника.

Следует принять во внимание, что результаты исследований, проведенных за рубежом, указывают на то, что лишь 10% занятых в современных условиях демонстрируют готовность полностью положиться на гибкие формы занятости. При этом доля с полной занятостью среди «поколения Y», для которых, по прогнозам, гибкий формат занятости считался наиболее предпочтительным, резко увеличилась до 74% в 2020 году по сравнению с 2018 годом, когда она составляла 66% [3]. На основе этих статистических данных можно установить, что все большее количество персонала может работать в удаленно, чему способствует активное внедрение цифровых технологий.

Проведенный анализ экспертных мнений и публикаций, посвященных цифровой экономике, позволил выявить еще один важный тренд, связанный с технологическим прогрессом, активно происходящим в развитых странах, – поляризация рынка труда. Что означает рост числа занятых с противоположных сторон сложившегося спектра возможной профессиональной квалификации (высокой, средней, низкой). Таким образом, можно наблюдать, что одновременно увеличивается потребность как в высококвалифицированных и высокооплачиваемых специалистах, которые имеют высокий уровень образования и выполняют в большей части абстрактные задачи, так и в низкоквалифицированных и низкооплачиваемых работниках, у которых может не быть специального образования, поэтому они выполняют в большей степени ручные операции [3]. В то же время ликвидируются те рабочие места, на которых требуется средний уровень квалификации и выполняются в основном рутинные операции, так как их могут эффективнее выполнять роботы. Следовательно, современному сотруднику на перспективу важно будет учитывать требования цифровой экономики и находить для себя форму занятости, которая будет соответствовать его индивидуальным способностям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мартынова Мария Эдуардовна, Камшилов Сергей Геннадьевич Цифровые технологии в управлении персоналом компании // Общество, экономика, управление. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom-kompanii> (дата обращения: 22.10.2021).
2. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (дата обращения: 22.10.2021).
3. Нагибина Наталья Ивановна, Щукина Анастасия Алексеевна HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Вестник евразийской науки. 2017. №1 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-digital-tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения: 22.10.2021).

Быстрицкая О.О., Максимова Т.Г.

*студент 2 курса направление подготовки
27.04.08 Управление интеллектуальной
собственностью;*

д.э.н., профессор факультета

*технологического менеджмента и управления
инновациями*

ФГАОУ ВО «Национальный

исследовательский университет ИТМО»,

г. Санкт-Петербург, Россия

Bystritskaya O.O.,

2nd year student, direction of training

27.04.08 Intellectual property management

Maximova T.G.,

PhD, Professor at the Faculty of Technological

Management and Innovation Management

National Research University ITMO,

Saint-Petersburg, Russia

РОЛЬ ИНЖЕНЕРА-ПАТЕНТОВЕДА В УВЕЛИЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

ROLE OF THE PATENT ENGINEER IN INCREASING THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Аннотация: В статье проведен анализ патентной и инновационной деятельности предприятий Российской Федерации. Определена роль и выявлена потребность в инженер-патентоведе на предприятии для увеличения его инновационного потенциала.

Ключевые слова: управление интеллектуальной собственностью, инновационный, потенциал, инженер-патентовед

Annotation: The article analyzes the patent and innovation activities of enterprises in the Russian Federation. The role is determined and the need for a patent engineer at enterprises is identified to increase his innovative potential.

Keywords: intellectual property management, innovative, potential, patent engineer

Политику современного государства невозможно представить без стратегии управления инновационным развитием страны. Этот важнейший инструмент направлен на обеспечение устойчивого и сбалансированного экономического роста, повышение качества жизни населения на основе создания условий для повышения конкурентоспособности экономики.

Одной из целей государственной инновационной политики Российской Федерации является повышение эффективности собственного производства и увеличение конкурентоспособности продукции отечественных товаропроизводителей на основе создания и распространения улучшающих инноваций. В настоящее время одной из приоритетных задач до 2024 года является ускорение технологического развития Российской Федерации, увеличение количества организаций, осуществляющих технологические инновации, до 50 процентов от их общего числа [1].

Результаты анализа инновационной деятельности предприятий Российской Федерации, в текущее время, демонстрируют низкий спрос на инновации. В компаниях гигантах–лидерах рынка превалирует избыточный перекоп в сторону закупки готового оборудования за рубежом в ущерб внедрению собственных новых разработок. Наблюдается недостаточная

заинтересованность высшего руководства компаний во внедрении инноваций, а также уровень инновационной активности предприятий уступает показателям стран-лидеров.

Одним из обстоятельств отставания является отсутствие конкуренции на национальном рынке товаров и услуг. Производителям проще вложить средства в покупку готового оборудования для производства, чем произвести затраты на выявление уже, возможно, изобретенного технического решения.

Патентная активность предприятий, так же как и четверть века назад, обусловлена не экономической целесообразностью, а требованиями, предъявляемыми государством к научно-технологическим предприятиям. Без создания результатов интеллектуальной деятельности не присвоят научную квалификацию, а, следовательно, рейтинг эффективности будет низким.

По данным рейтинга стран по количеству патентов Всемирной организации интеллектуальной собственности в 2020 году Россия заняла 8 место, что на 1 позицию ниже, чем в 2019 году и на 3 позиции ниже, чем в 2017 году. [2].

Одна из причин низкой патентной активности – отсутствие «культуры патентования» и отсутствие у изобретателей-разработчиков достаточных знаний о методах, видах и возможных процедурах патентования.

Заняться формированием культуры патентования, разъяснением и помощью в увеличении инновационного потенциала предприятия мог бы заниматься инженер-патентовед. Его роль в реализации механизма управления интеллектуальной собственностью на практике неопределима, но должна проводиться реально, а не на бумаге. Инженер-патентовед способен увеличить инновационный потенциал предприятия только за счет разъяснений высшему руководству о необходимости, перспективах и совокупности преимуществ при наличии собственных документально оформленных разработок.

Более того, серьезным препятствием, до сих пор являя то, что во многих научно-исследовательских институтах вообще отсутствуют локальные нормативные акты, регулирующие порядок создания результатов интеллектуальной собственности самостоятельно работников и в рамках служебного задания, распределение прав работодатель-работник, выплату вознаграждения, способах защиты. Какую поддержку получит предприятие от государства при создании и внедрении новых продуктов. Наличие прозрачного и понятного механизма управления интеллектуальной собственностью повысит эффективность работы с результатами интеллектуальной деятельности в организациях и повысит мотивацию на официальное оформление прав на них и дальнейшее использование.

Оформление прав – только часть глобального процесса, важнейшим элементом является дальнейшее использование разработки – в этой цепочки роль инженера-патентоведа состоит в том, что бы на этапе оформления документов оценить промышленную применимость разработки: как она сможет оптимизировать деятельность на предприятии? выгоднее будет предприятию самому использовать или заключить лицензионный договор? а может быть продать?

Совершенствование существующего механизма управления результатами интеллектуальной деятельности для увеличения инновационного потенциала предприятия невозможно только силами инженера-патентоведа – это слаженная работа законодательных органов власти, высшего руководства предприятия, инженера-патентоведа и самого разработчика, без мотивации и желания которого функционировании цепочки не представляется возможным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [сайт]. – 2021. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57425> (дата обращения: 30.10.2021).

2. World Intellectual Property Indicators 2020 //World Intellectual Property Organization: [сайт]. – 2021. – URL: <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4526> (дата обращения: 30.10.2021).

Васильева М.Д.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент, доцент кафедры
управления персоналом*

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vasilyeva M.D.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

FORMATION AND DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается важность формирования и развития организационной культуры для современных предприятий в системе управления персоналом, предлагаются основные варианты развития данного явления.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организационная культура, формирование, развитие, система.

Annotation: The importance of the formation and development of organizational culture for modern enterprises in the personnel management system, offers the main options for the development of this phenomenon are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, organizational culture, formation, development, system.

На современном этапе происходит процесс смещения стандартных норм и ценностей организации к комплексному и эффективному управлению организационной культурой в системе управления персоналом организаций, в связи с этим значение роли организационной культуры с каждым днем увеличивается в процессе развития организаций и тенденциям внешней среды

В современных системах хозяйствования благодаря высокой эффективной деятельности в области создания и поддержания эффективного уровня организационной культуры на предприятиях, возможно, создать такую социально-экономическую атмосферу, которая будет способствовать высокой производительности труда сотрудников и укреплению конкурентоспособности организации. Многие современные организации широко используют в своей деятельности инструменты организационной культуры, постоянно дополняя и модернизируя ее в соответствии с изменяющимися условиями внешней предприятия.

Некоторые организации не понимают значимость и роль организационной культуры в

системе управления персоналом, и воспринимают данный процесс в узком смысле, как атрибут стиля или имиджа организации. Однако, современная организационная культура в предприятиях формирует прямую и комплексную взаимосвязь между затратами на ее развитие и результатами деятельности всей организации в целом. Аналитики не применяют показатели эффективности организационной культуры, то есть отсутствует система индикаторов оценки, направлений деятельности служб по управлению человеческими ресурсами и руководителей всей организации по созданию реальной и эффективно функционирующей системы организационной культуры на предприятии.

Организационная культура является феноменальным аспектом трудовой деятельности персонала организаций, сложным и значимым нематериальным активом предприятия, грамотное использование которого может существенно повысить эффективность и конкурентоспособность деятельности организации [1].

Роль и значение организационной культуры для системы управления персоналом в целом имеет большое значение, ведь уровень организационной культуры формирует лояльность персонала к организационным целям, способствует формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, предполагает бесконфликтное взаимодействие в процессе труда, а также способствует установлению позитивных межличностных взаимоотношений между руководством организации и рядовыми сотрудниками. Организационная культура благоприятно влияет на реализацию управленческих решений, работники не просто технически выполняют поставленные задачи, а берут на себя дополнительную ответственность, проявляют инициативу и инновационное мышление, что благоприятно влияет на совокупный результат деятельности организации.

После анализа организационной структуры в организациях, были сделаны выводы о ее несоответствии стратегии, что требует разработки комплекса мер по совершенствованию данного явления. Комплекс мер по совершенствованию организационной культуры необходимо реализовать через внедрение проекта по формированию и развитию, который должен быть внедрен в практическую деятельность по управлению персоналом организации.

Предлагаемые мероприятия по разработке и внедрению проекта организационной структуры содержат в себе ряд конкретных мероприятий, за исполнение которых ответственность будут нести определенные сотрудники, также каждое мероприятие имеет срок реализации и определенные финансовые затраты. Необходимо отметить, что, по решению руководства, затраты могут входить либо в размер оплаты труда специалиста по управлению персоналом либо данные затраты будут отнесены на услуги специалиста по кадровому консультированию. Представим основные из предлагаемых мероприятий по формированию и развитию организационной культуры в системе управления персоналом [3].

Утверждение мер поощрения сотрудников с целью удовлетворения потребностей сотрудников в признании и повышении социального статуса при приведении комплекса мер по соответствию организационной культуры целям сотрудников, предлагается поощрять инициативы работников при внесении рационализаторских предложений, предложении нововведений, которые направлены на совершенствование деятельности администрации. Данный этап предполагает соблюдение правил эффективности поощрения, то есть поощрение необходимо применять при каждом проявлении трудовой активности с эффективным результатом. Необходимо использовать весь комплекс поощрительных мер, поощрение должно иметь вес в коллективе, престижность добросовестного труда также играет немаловажную роль при соблюдении принципов гласности. Заслуги получившего признание сотрудника должны быть доведены до коллектива в качестве примера поощрительной меры за добросовестный труд.

При формировании мер поощрения проявления сотрудниками инициативы за трудовую активность, необходимо применять комплекс мер нематериального поощрения. В социально ориентированных организациях нематериальная составляющая стимулирования играет более важную роль в процессе стимулирования персонала, особенно, когда организация, такая как Администрация Красногвардейского района Республики Крым, ставит перед собой глобальные

социальные цели деятельности на уровне региона. Для коммерческих организаций, где основной целевой направленностью является получение прибыли, основные мотивационные механизмы сотрудников организации содержат в себе, в большей мере материальную составляющую [4].

Необходимо отметить, что эффективность систем управления персоналом зависит от того, насколько сотрудники разделяют цели организации, соответственно, если цели организации социальные, и сотрудник их разделяет в полной мере, то для него в большей степени ценны именно нематериальные средства стимулирования. При построении эффективной системы управления персоналом, стратегическое планирование мотивационных процессов должно быть связано, в первую очередь с генеральными целями и задачами, стоящими перед организациями. Если сотрудник не разделяет цели организации, то любые мотивационные механизмы не будут эффективны, поэтому главной задачей руководителя организации и специалистов по управлению персоналом заключается в качественном формировании целей организации и принятии их всеми сотрудниками.

За эффективную реализацию трудовых профессиональных обязанностей, а также повышение производительности труда, продолжительную работу, новаторство и другие достижения, предлагается применять комплекс мер нематериального стимулирования. Среди нематериальных стимулов, наиболее применимые для администрации Красногвардейского района Республики Крым, выделяют: объявление благодарностей, награждение почетными грамотами, занесение в Книгу почета, размещение фотографии на Доске почета, награждение премиями, оздоровительными путевками, ценными подарками. Не смотря на то, что нематериальное стимулирование также требует затрат со стороны организации, данные затраты способствуют повышению эффективности трудовой функции, а также формирует лояльность работников к руководству и причастность к целям и задачам организации.

Следующим необходимым мероприятием по формированию и развитию организационной культуры в организации является внесение соответствующих дополнений в положение об оплате труда и стимулирования. Предлагается дополнить существующее положение разделом о премировании, размерах премий, поощрений, основаниях премирования и поощрения, в том числе нематериального.

Организационная культура является инструментом повышения результативности деятельности организации, не зависимо от характера стратегических целей, она совмещает в себе систему организационных ценностей, личных ценностей и ориентиров сотрудников, а также норм и правил поведения персонала, направленных на достижение целей организации.

Организационная культура позволяет регулировать поведение персонала, используя массовое тиражирование благоприятного образа жизни, перспектив развития, поддерживаемых руководством, ценностных ориентаций общества с учетом внешней атрибутики, проявляющейся во внешнем виде, поведении в коллективе и образе жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Безлепкин, М. Влияние организационной культуры на инновационную активность персонала / Максим Безлепкин. - Москва: **Высшая школа**, 2011. - 204 с.
2. Бехар, Г. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks / Бехар, Голдстейн, Говард Джанет. - М.: Альпина Бизнес Букс, **2016**. - 194 с.
3. Шейн, Эдгар Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. - М.: Питер, 2012. - 352 с
4. Элвессон, Мэтс Организационная культура / Мэтс Элвессон. - М.: Гуманитарный центр, **2015**. - 460 с.

Василькевич Т.Ю.

аспирант

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры экономики
труда и персонала*

Восколович Н.А.,

*Экономический факультет,
МГУ имени М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия*

Vasilkevich T.U.,

graduate student

Scientific adviser:

Nina A. Voskolovitch,

*Doctor of Economics, Professor of Economic,
Faculty of Economics,
Lomonosov Moscow State University,
Moscow, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ТУРИЗМЕ

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN TOURISM

Аннотация: Индустрия путешествий и туризма активно развивается, показывая более высокие темпы по сравнению с другими отраслями сферы услуг. Цифровизация туризма обосновывает актуальность изучения изменения спроса на туристские услуги в онлайн и оффлайне у потребителей в различных регионах России. В статье рассматриваются вопросы влияния современных цифровых технологий на туристский бизнес, развитие электронной коммерции и рынка онлайн-путешествий на примере практик и работ зарубежных и отечественных исследователей, а также спрос на услуги в онлайн и оффлайн среде у российских потребителей. Цель статьи заключается в исследовании развития рынка онлайн-путешествий и оценки выбора канала приобретения пакетных туристских продуктов российскими потребителями. В представленном исследовании выявлено, что рост рынка онлайн-путешествий и выбор канала приобретения пакетных туристских продуктов потребителями неоднозначен и зависит от региона проживания. Материалы статьи могут быть полезны как для дальнейших научных исследований вопросов развития рынка онлайн-путешествий, так и в практике бизнеса для оценки выбора каналов продаж туристских услуг потребителям в различных регионах России.

Ключевые слова: туристские услуги, современные цифровые технологии, бронирование, онлайн-продажи, выбор потребителей.

Annotation: The travel and tourism industry are actively developing, showing a higher pace compared to other sectors of the service sector. Digitalization of tourism substantiates the relevance of studying changes in demand for travel services online and offline among consumers in various regions of Russia. The article examines the impact of modern digital technologies on the tourism business, the development of e-commerce and the online travel market on the example of the practices and works of foreign and domestic researchers, as well as the demand for services in the online and offline environment among Russian consumers. The purpose of the article is to study the development of the online travel market and assess the choice of the channel for purchasing package travel products by Russian consumers. The presented study reveals that the growth of the online travel market and the

choice of the channel for purchasing package travel products by consumers is ambiguous and depends on the region of residence. The materials of the article can be useful both for further scientific research on the development of the online travel market, and in business practice for assessing the choice of channels for selling tourist services to consumers in various regions of Russia.

Keywords: travel services, modern digital technologies, booking, online sales, consumer choice.

Широкое распространение Интернета, мобильной связи и информационно-компьютерных технологий – основа для развития цифровой экономики [3]. По данным одного из авторитетных экспертов в данной области - компании The Boston Consulting Group (BCG) - онлайн-потребление в России растёт опережающими темпами, в среднем на 27 % в год. Тренд последних лет - стремительное развитие новых интернет-зависимых сегментов сферы услуг: туризма, игр, медиа, банковских услуг. Суммарно эти сегменты составляют больше половины объема электронной коммерции [5].

Индустрия путешествий и туризма активно развивается, показывая более высокие темпы по сравнению с другими отраслями сферы услуг, как, например, здравоохранение или финансовые услуги [2]. Современный туризм становится все более высокотехнологичным сектором. Все глобальные тренды, которые формируют туристский рынок, подразделяются на несколько видов: экономические (включая институциональные, трудовые и энергетические), технологические, социальные (включая культурные, экологические, общественные), демографические и политические. Один из наиболее значимых факторов развития туризма не только в России, но и в мире - применение современных информационно-коммуникационных технологий [1]. Развитие информационно-коммуникационных технологий в целом, и электронной коммерции в частности, открывают беспрецедентные возможности для туризма и обуславливает интерес исследователей к вопросу синергетического взаимодействия двух направлений бизнеса. Технологический прогресс и туризм шли рука об руку в течение многих лет. Установление систем бронирования (Computer Reservation Systems) в 1970-х, создание международной компьютерной системы бронирования GDS (Global Distribution System) в 1980-х, а затем активное развитие Интернета в конце 1990-х годов, превратили лучшие разработки в области компьютерных систем в отличную платформу для абсолютно нового подхода к продвижению туристических продуктов с помощью Интернет-технологий.

Исследования, посвященные синергии информационных технологий и туризма, постоянно расширяются. Так, следует отметить работы авторов – Н.А. Восколович, М.Д. Предводителевой, О.Н. Балаевой, С.П. Казакова, Е.Е. Коноваловой и А.А. Силаевой, И.С. Мухиной и Е.Г. Ляшенко. Среди зарубежных исследователей – R. Baggio, R. Law, R. Schegg, L.Cantoni, F. Ricci, R. Egger, E. Parra-Lopez. Однако, один из наиболее цитируемых – профессор D.Buhalis. Ещё в далёком 1994 году автором была опубликована работа, рассматривающая информационно-коммуникационные технологии как стратегический инструмент развития туризма [4]. Но, если 20 лет назад в работах освещались только лишь перспективы зарождения рынка онлайн-путешествий, то в настоящее время – умные технологии в продвижении туристского продукта, предвосхищающие ожидания потребителя.

Рынок онлайн-бронирования путешествий включает в себя разные направления, однако, основные его участники - авиакомпании и отели. По вышеуказанным направлениям достаточно много исследовательских работ. Так, вопросы предпочтений потребителей онлайн-сервисов покупки авиабилетов рассмотрены В.А. Платохиной и Ю.И. Зорькиной, Инновационные возможности систем онлайн-бронирования в туризме – Т.А. Скварцевич, актуальные тенденции развития рынка интернет-бронирования гостиниц в России – В.Ю. Крюковым. Работ по исследованию дискретных услуг – бронирование авиабилетов и отелей – достаточно много, что нельзя сказать про пакетные туристские продукты – пакетный набор услуг, представленный туроператором, в стоимость которого включены авиаперелет (проезд), проживание, трансферы, медицинская страховка и другие услуги. Данный факт и определил выбор автора исследовать аспекты выбора потребителя по отношению к пакетным турам. Подводя итог обзору рынка онлайн-путешествий, можно резюмировать рабочую гипотезу – благодаря развитию

современных информационно-коммуникационных технологий в настоящее время существует общая тенденция роста спроса на туристские услуги в сети Интернет в России, в том числе – и на пакетный туристский продукт. Однако, релевантна ли это гипотеза для всех городов, или действительна только для крупных мегаполисов? Есть ли будущее у оффлайновых туристских компаний? И целесообразно ли для инвесторов и владельцев туристского бизнеса с экономической точки зрения развивать розничную сеть турагентств, или всё же стоит полностью уйти в онлайн и направить средства на развитие интернет-продаж.

Для ответа на данные вопросы было проведено исследование, состоящее из двух этапов. На первом этапе фокус-группы были выявлены наиболее типичные поисковые запросы, ассоциирующиеся у клиентов розничных турагентств с онлайн-покупкой тура – туры онлайн, и оффлайн приобретением пакетных туристских продуктов – турфирма. На втором этапе автором был проведен количественный анализ вышеуказанных запросов в поисковой системе Яндекс (административные центры федеральных округов).

По результатам исследования, рабочая гипотеза подтверждена: рост запросов потребителей во всех федеральных округах, за исключением Северо-Кавказского, показывает положительную динамику. Отметим, что для открытия оффлайновых офисов продаж наиболее перспективный город Пятигорск, для продвижения онлайн-ресурсов по бронированию пакетного туристского продукта топ городов выглядит так: 1. Новосибирск, 2. Санкт-Петербург и Ленинградская область, 3. Нижний Новгород, 4. Москва и Московская область, 5. Хабаровск, 6. Ростов-на-Дону, 7. Екатеринбург.

По вышеизложенным данным можно сформулировать рекомендации для представителей туристского бизнеса, планирующих в перспективе расширение присутствия в различных регионах России. Так, Пятигорск – город, в котором можно продолжать делать ставку на продажи пакетных туристских продуктов в оффлайн среде через розничную сеть туристских агентств; ТОП-3 самых перспективных города, в которых предпочтения потребителей по выбору канала приобретения туристских услуг в онлайн выражены в большей степени, – Новосибирск, Санкт-Петербург и ЛО и Нижний Новгород. В Москве и МО, Хабаровске, Ростове-на-Дону и Екатеринбурге выбор потребителей также перевешивает в сторону выбора онлайн-покупки, но тенденция роста не так выражена. Данная работа имеет ряд ограничений – анализ данных только по 2-м годам и только в крупных городах – административных центрах федеральных округов. Однако сама работа и последнее ограничение может стать фундаментом и идеей для последующего исследования предпочтений потребителей в выборе канала приобретения туристских продуктов в малых российских городах России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Восколович Н. А. Междисциплинарный аспект современных исследований в сфере туризма//Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. – 2016. – №. 6. – С. 71-86.
2. Докашенко Л. В. ВЛИЯНИЕ ИНДУСТРИИ ПУТЕШЕСТВИЙ И ТУРИЗМА НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ //Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2017. – №. 1. – С. 28-31.
3. Катасонов В.Ю. Цифровая экономика — светлое будущее человечества или биржевой пузырь? [Электронный ресурс] / Фонд стратегической культуры.
4. Buhalis D. Information and telecommunications technologies as a strategic tool for small and medium tourism enterprises in the contemporary business environment //A. Seaton, et al., Tourism* the state of the art: The Strathclyde symposium. – 1994. – С. 254.
5. Россия онлайн. Догнать нельзя отстать. [Электронный ресурс] / The Boston Consulting Group (2016). BCGDIGITAL

Ватутина К.Д., Дычек В.С.

магистр 1 курса направления подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»;

магистр 1 курса направления подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»

Научный руководитель:

д.э.н., профессор кафедры

управления персоналом

Дышловой И.Н.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Vatutina K.D.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 «Personnel Management»;

Dychev V.S.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 «Personnel Management»

Scientific advisor:

Dyshlovoi I.N.,

Doctor of Economics, Professor of

Personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

HR POLICY AS A PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY

Аннотация: в статье рассмотрена кадровая политика как ключевая стратегия в развитии организации, в частности ее сотрудников. Проанализированы задачи кадровой политики, а также ее направления. Рассмотрены примеры крупных российских организаций, которые успешно внедряют в своей деятельности кадровую политику.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, человеческие ресурсы, современные организации.

Abstract: the article considers personnel policy as a key strategy in the development of an organization, in particular its employees. The tasks of the personnel policy, as well as its directions, are analyzed. Examples of large Russian organizations that successfully implement personnel policy in their activities are considered.

Keywords: personnel policy, personnel, human resources, modern organizations.

Сегодня в российских организациях система управления персоналом становится самостоятельной системой, которая нацелена на достижение долгосрочных целей организации. Именно кадровая политика выступает важным составляющим в данной системе.

Кадровая политика нацелена на то, как необходимо организовывать работу коллектива и насколько он необходим организации, чтобы впоследствии стратегические цели были успешно реализованы.

Кадровая политика вкачает в себя не только принципы взаимодействия с сотрудниками, но также традиции, правила, которые приняты и реализуются в организации. А стратегия

кадровой политики должна соответствовать корпоративному духу и бизнес-стратегии организации [2].

Основной целью кадровой политики выступает формирование штата специалистов с учетом всех возникающих внутренних и внешних факторов. Так как, если в регионе, где расположена организация, отсутствуют специалисты определенной сферы деятельности, то работодатель столкнется с трудностями набора штата профессионалов. В данном случае, в условиях дефицита кадров обычно часть обязанностей передается на аутсорсинг. Такое сотрудничество позволяет сократить издержки заработной платы сотрудников, а также привлечь к работе высококвалифицированных специалистов.

Также, необходимо отметить, что кадровая политика нацелена на развитие человеческих ресурсов, что и предполагает ее постоянное обновление. Она должна быть адаптирована к постоянно изменяющимся условиям внешней среды, а значит должна быть гибкой и быстро реагировать на изменения. Но, к сожалению, сегодня не все организации осознают важность внедрения эффективной кадровой политики, а ведь именно сотрудники выступают ключевым фактором в эффективной деятельности организации [4].

Кадровая политика, реализующаяся даже на неписанных правилах, способствует удовлетворению потребностей сотрудников в стабильности деятельности и безопасности. Так как работник понимает, что может ожидать от руководства и на данной основе прогнозировать свою будущую трудовую деятельность в данной организации.

Некоторые организации используют кадровую политику, опираясь на установки руководства организации, а уже на их основе определяют правила и нормы работы с персоналом. В данном случае необходимо решить следующие задачи:

- четко формулировать представления о работе, а также при необходимости менять свои принципы и убеждения с целью создания более эффективной деятельности организации;
- информировать сотрудников организации о реальной позиции руководства. В данном случае можно привлекать такие способы, как оформление принципов управления персоналом в документы, применение внутренних источников СМИ, с целью информирования своих сотрудников.

Существует много направлений кадровой политики, в связи с этим, при ее выборе необходимо учитывать внешние и внутренние факторы среды организации, а именно:

- реально существующую ситуацию на рынке труда;
- спрос на сотрудников среди организаций-конкурентов;
- финансовые возможности организации;
- профессиональные трудовые характеристики уже имеющихся сотрудников;
- требования, основанные на специализации деятельности организации, а также на ее миссии и стратегии [5].

Не зависимо от вида деятельности и масштабов организации, кадровой политики необходимо уделять особое внимание. Создать единую, универсальную модель кадровой политики для всех организаций невозможно, но ведение активной и рациональной кадровой политики является положительным аспектом в эффективной деятельности организации.

Далее рассмотрим, какие современные российские организации ведут эффективную кадровую политику и как обрывается работа персонала.

Анализируя кадровую политику ПАО «Газпром» стоит учесть, что она основана на международных стандартах, социальных гарантиях, условиях труда и продолжительности трудового дня. Кадровая политика в «Газпром» реализуется с учетом двух направлений: социальная политика и мотивация персонала. Наибольшее внимание уделяется мотивации с применением материальных и нематериальных способов стимулирования труда сотрудников.

Социальная политика ПАО «Газпром» включает в себя гарантии, льготы и социальные компенсации в различных областях: медицина, образование, жилищное обеспечение, дополнительное пенсионное обеспечение и т.д.

Так же в ПАО «Газпром» реализуется система непрерывного обучения персонала, целью которой является развитие сотрудников с учетом внедрения новых технологий,

профессиональных стандартов, процессов цифровой трансформации и расширения регионов деятельности ПАО «Газпром» [3].

Следующая компания, которая активно развивает и реализовывает кадровую политику является ОАО «РЖД». В данном случае политика направлена на привлечение высококвалифицированного персонала, эффективное управление данными сотрудниками, систематическое их развитие, а также на реализацию социальной поддержки не только сотрудников организации, но и членов их семей. Главным приоритетом в кадровой политики ОАО «РЖД» является создание социальной стабильности коллектива с учетом эффективной и рационально действующей кадровой политики.

В рамках данной организации проводится систематическое обучение современным HR-процессам, что позволяет менеджерам по персоналу более эффективно и качественно выстраивать работу с персоналом, опираясь на реально существующие аспекты в детальности [1].

Таким образом, необходимо отметить, что кадровая политика выступает ключевым фактором в создании благоприятной атмосферы в организации, а также позволяет направить усилия всего коллектива для решения стоящих задач. В современном мире успешность деятельности организации зависит не только от экономических факторов, но и от того, насколько кадровая политика пересекается с концепцией развития организации, а также на сколько эффективна стратегия управления персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кадровая политика ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] // Tdrzd. – Режим доступа: <https://www.tdrzd.ru/o-kompanii/kadrovaya-politika/> (Дата обращения: 06.10.2021).
2. Кадровая политика организации [Электронный ресурс] // Kdelo. – Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/67908-kadrovaya-politika-organizatsii-19-m2> (Дата обращения: 06.10.2021).
3. Кадровая политика ПАО «Газпром» [Электронный ресурс] // Gazprom. – Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/careers/hr-policy/> (Дата обращения: 06.10.2021).
4. Кадровая политика: формирование, оценка и решение проблем [Электронный ресурс] // Gd. – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/9224-kadrovaya-politika> (Дата обращения: 06.10.2021).
5. Скворцова, В.А. Кадровая политика современных организаций / В.А. Скворцова, О.Ю. Соколова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2020. – №3(82). – С. 116-121.

Ватутина К.Д., Дычек В.С.

магистр 1 курса направления подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»;

магистр 1 курса направления подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Vatutina K.D.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 «Personnel management»;

Dychev V.S.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 «Personnel management»

Scientific adviser:

Yanovskaya A. A.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

HR-CONSULTING AS AN ELEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: в статье рассмотрена система кадрового консалтинга, выделены основные задачи и методы кадрового консалтинга, а также рассмотрены наиболее популярные компании, которые осуществляют работу по предоставлению консалтинговых услуг.

Ключевые слова: кадровый консалтинг, специалисты, мотивация сотрудников, адаптация.

Abstract: the article examines the system of HR consulting, highlights the main tasks and methods of HR consulting, and also considers the most popular companies that provide consulting services.

Keywords: HR-consulting, specialists, employee motivation, adaptation.

В современном мире все большую популярность приобретает услуга кадрового консалтинга, которая помогает оптимально распределять собственные ресурсы организации, при этом доверять и делегировать их профессионалам [5].

Происходящие глобальные изменения сегодня – это порождение новых вызовов управления, которые позволяют решать более сложные задачи, затрагивающие сферы информатизации, автоматизации и глобализации всей системы управления.

В связи с быстрыми изменениями, которые происходят сегодня в мире, достаточно тяжело поддерживать высокий уровень знаний и навыков в определенной отрасли, так как времени для принятия эффективных управленческих решений становится все меньше, а риск от дальнейшего их принятия увеличивается.

Сегодня кадровый консалтинг является профессиональной помощью квалифицированных специалистов, которые выявляют управленческие проблемные аспекты,

анализируют и на основе данных параметров разрабатывают рекомендации по их устранению с последующим выполнением [3].

Единой системы по повышению эффективности работы и устранению недостатков нет, в связи с этим каждый новый случай в работе необходимо рассматривать отдельно, а без профессионального взгляда и помощи со стороны – это сделать тяжело.

Когда специалисты-консультанты приступают к работе, перед ними стоят следующие задачи:

- оценка практической деятельности сотрудников, а также их сплоченность как единой команды;
- поиск проблемы, с которой столкнулась компания;
- создание благоприятной атмосферы в коллективе;
- повышение заинтересованности сотрудников к своей работе;
- анализ сотрудников, которые являются неэффективными, а также найм более квалифицированных специалистов.
- проведение обучающих тренингов, семинаров.

Именно грамотные специалисты кадрового консалтинга прислушиваются к клиенту с целью разрешения его проблемы, опираясь на апробированные техники и технологии, исследования [1].

Технологии кадрового консалтинга постоянно совершенствуются, разрабатываются новые подходы, приемы. Но все они базируются на четырех основных методах, а именно:

1. Коучинг личностного и профессионального роста. Данный метод позволяет сотрудникам развивать свои лучшие качества и использовать их при решении производственных задач.

2. Разработка бизнес-процессов в компании. Этот метод эффективен, когда организация меняет организационную структуру. В связи с чем сотрудникам необходимо быстро адаптироваться к изменениям.

3. Нейролингвистическое программирование (НЛП). Данный метод применяют исключительно дипломированные специалисты консалтинга, так как он направлен на сотрудников организации, с целью исключить неэффективные формы поведения, которые мешают дальнейшей работе.

4. Анализ мнений персонала с использованием анкет, опросов. На основе полученных данных консультанты делают выводы о том, как реализуется рабочий процесс, какие взаимоотношения складываются в коллективе. А на основе полученных данных разрабатывается план рационализации деятельности компании в целом [2].

Стоит отметить, что не все компании используют данную систему, несмотря на такую популярность. Тем не менее существуют организации, которые представляют данную услугу и являются лидерами в сегменте кадрового консалтинга.

Рассмотрим наиболее популярные компании в сфере кадрового консультирования:

1. РосКо. Осуществляет свою деятельность уже на протяжении более 17 лет, а также предлагает широкий спектр услуг. В компании работают дипломированные и первоклассные специалисты, которые имеют большой опыт решения узкоспециализированных проблем. РосКо имеет индекс А++, что означает благонадежность, качество и стабильность.

2. Experiens. Компания позволяет в короткие сроки и качественно найти наиболее лучший вариант при подборе персонала различных категорий, а также обладает собственной базой данных специалистов широкого профиля. Сотрудники данной компании помогают не только в поиске новых сотрудников (рекрутменте), но и проводят работу по мотивации, обучению, оценке потенциала работников и т.д.

3. RecSol. Данная компания также помогает качественно решать кадровые проблемы. Специалисты проводят подбор персонала, осуществляют обучающие тренинги, осуществляют помощь в оценке сотрудников, а также улучшают мотивационную систему. Консультанты компании уже реализовали десятки тысяч успешных проектов и по сегодняшний день продолжают помогать своим клиентам [4].

При большом многообразии компаний, которые предоставляют услугу кадрового консалтинга, можно столкнуться с недобросовестными специалистами. Чтобы выбрать надежную компанию с квалифицированными специалистами, необходимо собрать как можно больше информации о консультанте, который будет оказывать услугу. О специфике работы лучше всего узнавать из неофициальных источников. То есть, можно поинтересоваться отзывами собственных сотрудников о работе компании. Сопоставляя расценки необходимо объективно оценить стоящие задачи, предполагаемую выгоду от проводимой консультации. Уже при личном взаимодействии с консультантом можно понять, как будет складываться дальнейшая работа. Так как профессиональный консультант имеет не только решение поставленной задачи, но и нацелен на достижение высокого результата. Только в этом случае его деятельность будет оправданной и востребованной в будущем.

Таким образом, необходимо отметить, что кадровый консалтинг является достаточно эффективным способом разрешения таких проблем, как совершенствование отношений в коллективе и улучшение социально-психологического климата компании, увеличение прибыли организации, мотивирование сотрудников на дальнейшую работу с последующим улучшением результатов их профессиональной деятельности.

Сегодня компании и консультанты предоставляют широкий выбор услуг, начиная от оценки и анализа деятельности сотрудников, и заканчивая внедрением кадровых изменений, последующей реорганизации организации и т.д. Чтобы не ошибиться и выбрать действительно профессионального консультанта необходимо обращать внимание на отзывы, опыт и удачно проведенные кейсы в его работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Данилова, А. С. Современный инструмент оценки эффективности управления персоналом организации / А. С. Данилова, А. В. Лузина // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 1(6). – С. 116-120.
2. Кадровый консалтинг — что это такое [Электронный ресурс] // 2Ядра. – Режим доступа: <https://dvayarda.ru/business/kadrovyuy-konsalting/> (Дата обращения: 03.10.2021).
3. Кадровый консалтинг: методы, технологии, задачи [Электронный ресурс] // ПроверкаС. – Режим доступа: <https://proverkatruda.ru/2020/06/01/kadrovyj-konsalting-metody-technologii-zadachi/> (Дата обращения: 03.10.2021).
4. Топ консалтинговых компаний России: лучшие из лучших [Электронный ресурс] // Кр.ру. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/luchshie-konsaltingovye-kompanii.html> (Дата обращения: 03.10.2021).
5. Шендель, Т.В. Практика использования кадрового консалтинга как технологии управления персоналом / Т.В. Шендель, А.Н. Натарева // Эпоха науки. – 2020. – №22. – С.207-211.

Викторова Е.В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Victorova E.V.,

*2 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

PECULIARITIES OF MOTIVATION OF EMPLOYMENT OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассмотрены особенности мотивации трудовой деятельности персонала и основные предпосылки для управления персоналом с помощью мотивации. Мотивация, анализируемая как процесс, представлена в виде схемы, состоящей из ряда последовательных этапов. Актуальность обусловлена и целесообразна тем, что в современных условиях искусство управления людьми становится решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность организаций и стабильность их предпринимательского успеха. Поэтому за последнее столетие вырос интерес к мотивации персонала, которая является важной частью концепции науки управления.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, персонал, организация, управление.

Annotation: In the article the features of motivation of labour activity of personnel and basic pre-conditions are considered for a management by a personnel by means of motivation. Motivation, analyzed as a process, is presented in the form of a diagram consisting of a number of sequential stages. The relevance is conditioned and expedient by the fact that in modern conditions the art of managing people becomes a decisive condition that ensures the competitiveness of organizations and the stability of their entrepreneurial success. Therefore, over the past century, there has been a growing interest in staff motivation, which is an important part of the concept of management science.

Key words: motivation, stimulation, personnel, organization, management.

На сегодняшний день в современной практике модернизация мотивационной деятельности сотрудников побуждает к увеличению производительности ничуть не меньше, чем технологическое перевооружение. Помимо прочего, известно большое число примеров, когда конкурентных преимуществ добивались не только за счет современной техники и технологии, а с помощью грамотно построенной мотивационной системы организации. С каждым днем увеличивается число руководителей, которые понимают необходимость и

увеличивающуюся важность мотивационной части, без которой ни одна организация не сможет раскрыть свой потенциал развития в полной мере.

Мотивационные аспекты управления персоналом приобрели большое применение в странах с развитой рыночной экономикой. В нашей стране определение мотивации труда в экономическом плане появилось совсем недавно. Основной причиной является демократизация производства. Чаще всего, оно применялось в промышленной экономической социологии, педагогике, психологии. Обусловлено это было следующими факторами [1, с.456]:

- экономические учения не ставили перед собой цель проанализировать контакты своих предметов с перечисленными науками,
- в совершенно, экономическом понимании до определенного времени определение «мотивация» заимствовалось определением «стимулирование».

Такое восприятие мотивационного процесса наталкивало к ориентации на краткосрочные экономические цели, а также на получение немедленной прибыли. Вследствие чего, это негативно отражалось на личности сотрудника, не вызывало интереса в личном развитии, а ведь именно данная система на сегодняшний день является важным моментом повышения эффективности производства.

Необходимо отметить следующие предпосылки для управления персоналом с помощью мотивации: определение влечений и интересов сотрудника с учетом его личных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив как в команде в целом, так и для конкретного работника. Необходимо объемнее применять личные цели каждого участника трудового процесса и цели организации. Ни одна из сформированных извне целей не приводят интерес человека в реализацию своих усилий до тех пор, пока они не осуществляются в его «внутреннюю» цель и как следует далее в его «внутренний» план действия. Исходя из этого, для конечного успеха большое значение имеет совмещение целей сотрудника и организации. Для решения данной задачи следует реализовать механизм мотивации роста результативности труда. Под ним понимается объединение способов и приёмов влияния на сотрудников со стороны системы управления организациями, направляющая их к нужному поведению в процессе труда для достижения целей компании, построенной на необходимости удовлетворения личных потребностей [4, с.298] .

Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов рассмотренных на рисунке 1. [2, с.153] .

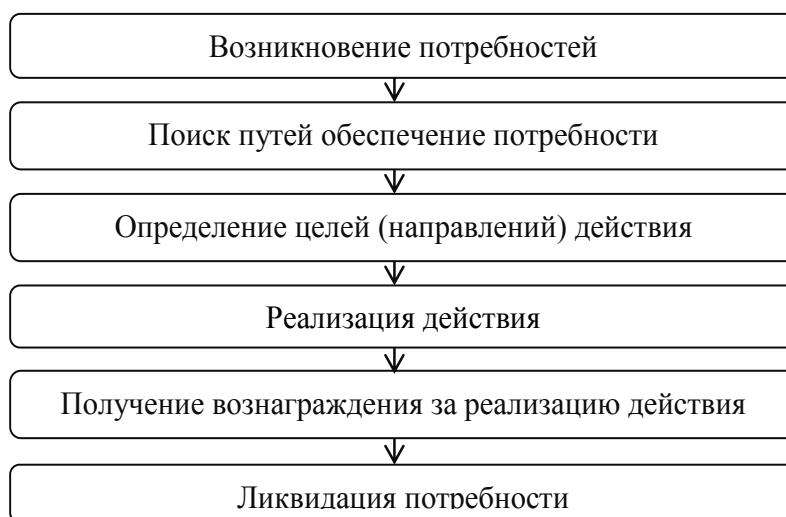


Рис. 1. Схема мотивационного процесса

Первый этап — возникновение потребностей. Человек осознает, что ему чего-то не хватает, вследствие чего решает осуществить какие-то действия. Потребности бывают самые различные, в частности: физиологические, психологические, социальные.

Второй этап — поиск методов обеспечения потребности, которую можно удовлетворить, подавить или просто не замечать.

Третий этап — определение целей действия. На данном этапе определяется, что нужно получить, для устранения возникшей потребности.

Четвертый этап — реализация действия. Человек тратит свои усилия, чтобы реализовать действия, открывающие ему возможность получения того необходимого, что нужно для удовлетворения потребности.

Пятый этап — получение вознаграждения за реализацию действия. Осуществив необходимую работу, человек получает то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемое для него. Здесь выявляется, насколько выполнение действий обеспечило желаемый результат. В зависимости от этого происходит изменение мотивации к действию.

Шестой этап — ликвидация потребности. Человек или заканчивает деятельность до появления другой потребности, или продолжает ловить моменты и реализовывать действия по удовлетворению потребности.

Центром управления на основе мотивации является влияние нацеленным образом на предпочтения участников трудового процесса для реализации высоких результатов деятельности.

Мотивация как функция управления осуществляется через систему стимулов. А именно, каждое действия сотрудника должно иметь для него в конечном итоге положительный или отрицательный результат. Изучение рабочей команды может помочь руководителю разработать мотивационную структуру, с помощью которой он реализует изменение коллектива в нужном для него направлении [3, с.112].

Таким образом, эффективное управление сотрудниками невозможно без понимания его мотивации. Произвести эффективную систему способов и методов управления персоналом, можно благодаря, знаниям о том, что движет человеком, что направляет его к нужному поведению, какие мотивы лежат в основе его действий. Для этого нужно знать, как проявляются те или иные мотивы, как и какими способами, эти мотивы будут реализованы. В организациях, где персонал тесно взаимодействуют между собой, при реализации стимулов необходимо считаться с их потребностями. Тогда мотивирование будет действительно эффективным и значимым.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. — 14-е изд. — Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. — 1038 с.
2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 378 с.
3. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 323 с.
4. Шкрабалюк, А. А. Мотивация персонала: сущность и значение как функции управления персоналом / А. А. Шкрабалюк // Молодой ученый. — 2021. — № 5(347). — С. 297-301.

Викторова Е.В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Victorova E.V.,

2nd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Ganiyeva A.K.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СТРЕССЫ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ

STRESS IN A MODERN ORGANIZATION AND FEATURES MANAGING THEM

Аннотация: В данной статье рассматривается проблема организационного стресса, а также причины его возникновения. В результате исследования были предложены меры по управлению стрессов на уровне организации.

Ключевые слова: стресс, организационный стресс, управление стрессом, организация.

Annotation: This article examines the problem of organizational stress, as well as the causes of its occurrence. As a result of the study, measures were proposed to manage stress at the organizational level.

Keyword: stress, organizational stress, stress management, organization.

На сегодняшний день в условиях рыночной экономики главной задачей на современном предприятии является предоставление работникам общедоступной социально-психологической помощи в рамках программы по профилактике стрессов и уменьшению социальной напряженности на работе. Стоит отметить, что стресс считается важной социальной проблемой, которая оказывает значительное влияние на стабильность поведения сотрудников в организации, а также жизнь общества в целом.

В последнее время масштабы этой проблемы для населения России особенно увеличиваются, объясняется это общественно-экономическими изменениями, а также экономическим кризисом, на который существенно повлияла пандемия COVID-19. Стресс является главной социальной проблемой, которая имеет влияние на стабильность поведения в организации и жизнь общества в целом.

Возникновение стресса провоцируют следующие факторы: неуверенность в рабочем месте, большая конкуренция на рынке, интенсивно изменяющаяся внешняя среда, повышенные требования к подчиненным, большой объем поступающей информации, необходимость взаимодействовать с большим количеством людей.

Стресс значительно воздействует на работу человека. Люди с разными особенностями нервной системы по-разному реагируют на однообразные психологические нагрузки. У одних людей наблюдается мобилизация сил, повышение активности и эффективности деятельности. Опасность, с одной стороны, подстегивает человека, заставляет его вести себя смело и мужественно. С другой стороны, стресс может вызвать разрушение деятельности, быстрое снижение ее эффективности, пассивность и общее торможение. В стрессовой ситуации поведение человека зависит от многих условий, но, прежде всего от психологической подготовки человека, которая включает умение быстро оценивать обстановку, умение быстро ориентироваться в неожиданных ситуациях, волевою собранность и решительность, опыт поведения в похожих ситуациях [4, с.58].

Организационный стресс определен внутриорганизационными факторами трех уровней: групповое взаимодействие, личные характеристики персонала, организационная среда, а также внешними стресс-факторами. Другими словами, организационный стресс проявляется в напряжении адаптационных механизмов личности в ответ на определенную организационно-производственную ситуацию. Так же к организационным стрессам можно отнести высокие профессиональные требования, ролевые конфликты, экстремальные условия деятельности для определенных профессий.

Основной причиной и общим признаком организационного стресса является присутствие внутреннего конфликта между требованиями со стороны организации, привлекательностью работы в ней, ожиданиями и реальными возможностями сотрудника. Главными поводами организационного стресса стоит отметить слабости руководства и неудовлетворительный психологический климат. В последнем случае нарушается профессиональная взаимовыручка коллег. Вследствие чего возможность обсудить профессиональные проблемы, получить одобрение, поддержку и успокоения от понимания того, что коллеги переживают те же трудности, ограничена.

Если руководитель организации будет знать причины возникновения стресса, он сможет организовать работу так, чтобы максимально уменьшить их воздействие.

Стоит выделить ряд причин, которые увеличивают возможность появления стрессов:

- особенности трудового процесса (высокие нагрузки, сходство работы, надобность выполнить большинство самых разных действий, вследствие чего увеличивается темп деятельности, отсутствие времени для отдыха);

- очень высокая ответственность, которая возлагается на работника или руководителя

- неблагоприятная духовная обстановка в коллективе:

- в некоторых организациях руководители осознанно создают такие условия работы, из-за которых сотрудники будут соперничать друг с другом;

- очень маленькая нагрузка, которая вызывает беспокойство, тревожность и чувство безнадежности;

- конфликт ролей, появляется, когда к работнику предъявляются противоречивые требования. Чаще всего такая ситуация получается в результате нарушения принципа единоначалия: два руководителя могут дать работнику противоположные указания;

- неопределенность ролей (ситуация, когда работник не совсем осознает то, что от него ждут);

- однообразная и неинтересная работа.

Управление стрессами – это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью адаптации личности к стрессовой ситуации, овладения методами их нейтрализации всем персоналом организации и устранения источников стресса [2, с.76].

Стресс носит в себе комплекс физических, химических и других реакций человека на стрессоры в окружающей среде, их действие выбивает из равновесия физиологические, а так же психические функции. Стресс может иметь для человека негативное и позитивное значение. Он в определенных условиях способствует мобилизации усилий работника на решение производственных задач или достижение личных целей. Из-за конфликтов большое заслуживает рассмотрение отрицательных сторон этого явления.

Стрессы неизбежны, так как являются частью жизни каждого. Особенно непредвиденные изменения на работе и в семье, могут вывести человека из равновесия и привести к несоответствию его состояния окружающей обстановке. Из-за такого несоответствия, в свою очередь, снижается уровень организованности, порождается утомление, пассивное отношение к работе, чувство опасности, ослабление умственных способностей, рост кровяного давления, нарушение трудовой дисциплины и т.п. Все это приводит к потерям в организации из-за увеличения количества несчастных случаев, роста текучести кадров, снижения качества работы, преждевременной смерти работников. Для того, чтобы избежать подобные потери, нужно обязательно установить причины стрессов, которыми являются стрессоры.

Методы преодоления стресса условно можно разделить на проблемно-ориентированные (изменение стрессора), комплексные, прямые и эмоционально-ориентированные (изменение отношения) [1, с.45]. Существует достаточно много способов и методов «борьбы со стрессом», как индивидуального, так и организационного применения. К индивидуальным можно отнести: регулярный активный отдых, активный отдых, тренинги навыков самоконтроля поведения, планирование собственного времени, достаточная продолжительность сна, когнитивная терапия.

На уровне организации целесообразно применять следующие меры по управлению стрессом:

- регулярный мониторинг и формирование приемлемого социально-психологического климата;
- оптимизация организационной структуры, осуществляемая с учетом способностей и возможностей конкретных сотрудников;
- исключение ситуаций ролевого конфликта;
- обогащения содержания обязанностей сотрудников;
- соблюдение санитарно-гигиенических норм;
- осуществление обратной связи сотрудникам о результатах их труда;
- предоставление сотрудникам консультативной поддержки;
- обучения менеджеров старшего и среднего звена управлению конфликтами.

В заключении можно сделать вывод, что стресс не возникает из пустоты: его основанием является большинство факторов, которые называют стрессовыми и которые объективно существуют в нашем окружении. Проблемы возникновения и развития стресса на рабочем месте должны быть выделены в качестве важных научных проблем в связи с влиянием стресса на эффективность производительности и качества труда, здоровья.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Кутбиддинова Р.А. Психология стресса: (виды стрессовых состояний, диагностика, методы саморегуляции) / Р.А. Кутбиддинова. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. – 122 с.
3. Шнайдер О.В. Понятие "стресс" и основные его виды в психологии // Психология личности в современных условиях: сб. науч. тр. – Магнитогорск, 2021. – С. 72-76.
4. Колобродова Н.В. Понятие, виды и причины профессионального стресса // Интернаука. – 2018. – № 11/1 (15). – С. 57-60

Винник У. В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vinnik Y. V.,

2nd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Ganieva A.K.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ПЕРСПЕКТИВЫ ТЕХНОЛОГИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

PROSPECTS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY IN PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: В статье подробно рассматривается вопрос использования цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами. Стремительный рост цифровизации, а также искусственного интеллекта задают тенденции не только в современном мире, но и в кадровой политике различных предприятий. Такая профессия, как специалист по управлению персоналом, в данное время, уходит в онлайн. Естественно это не единственная специальность и сфера деятельности человека, которая возрождается в новом формате, но нам необходимо понять, как будет происходить управление человеческими ресурсами в эпоху новейших цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровая экономика, управление персоналом, искусственный интеллект, отбор персонала, человеческие ресурсы, кадровая политика, цифровизация, системы управления персоналом.

Annotation: The article discusses in detail the use of digital technology in human resource management. The rapid growth of digitalization as well as artificial intelligence are setting trends not only in today's world, but also in the personnel policy of various enterprises. Such a profession as human resources management specialist, at this time, is going online. Naturally, this is not the only specialty and sphere of human activity that is being revived in a new format, but we need to understand how human resource management will take place in the era of the latest digital technology.

Keyword: digital economy, human resource management, artificial intelligence, personnel selection, human resources, human resources policy, digitalization, human resources systems.

На сегодняшний день уровень цифровых технологий настолько возрос, что управление человеческими ресурсами становится наиболее эффективнее, если использовать автоматизированные системы.

Следует отметить, что благодаря программным технологиям во многих организациях ведется не только делопроизводство, но и расчет заработной платы, учет рабочего времени и

многое другое. В большинстве предприятий уже разработаны, а также успешно внедрены комплексные системы, предназначенные для управления персоналом (HRM-системы), которые, в свою очередь, предоставляют возможность работать как с количественными, так и с высококачественными показателями. Уже автоматизировано как кадровое планирование и планирование карьеры сотрудников, так и оценка персонала [1]. Автоматизация HR процессов не останавливается, буквально изо дня в день на рынок выходят наиболее продуктивные автоматизированные системы с использованием технологий искусственного интеллекта.

В настоящее время тема, которая касается искусственного интеллекта (ИИ), остается на вершине обсуждений, так как в сфере управления персоналом уже есть успешный опыт использования программ, которые способны заменить функции человека. И кроме того – увеличить эффективность деятельности по управлению человеческими ресурсами.

Статистика показывает, что не менее 80% решений при подборе персонала на работу принимаются интуитивно, на основе своего личного мнения, что, в свою очередь, может последовать рисками потери квалифицированных кадров. А как всем известно, то подбор персонала является наиболее важным направлением в HR-сфере. По наблюдениям компании Pymetrics, было отмечено, что использование ИИ в процессе отбора персонала увеличивает результат данного процесса на 40%, а также предотвращает все возможные риски предвзятого отношения при собеседованиях на работу [2].

Согласно исследованиям, проведенным такими изданиями, как Future Workplace и Oracle было отмечено, что 93% работников в сфере управления человеческими ресурсами готовы слушаться и выполнять на работе команды ИИ. Сотрудники и HR-руководители отмечают тот факт, что преимуществом искусственного интеллекта является повышение продуктивности управления в организациях. Рассмотрим диаграммы, на которых показаны преимущества ИИ в сфере управления персоналом по мнению респондентов (рис.1 и рис.):

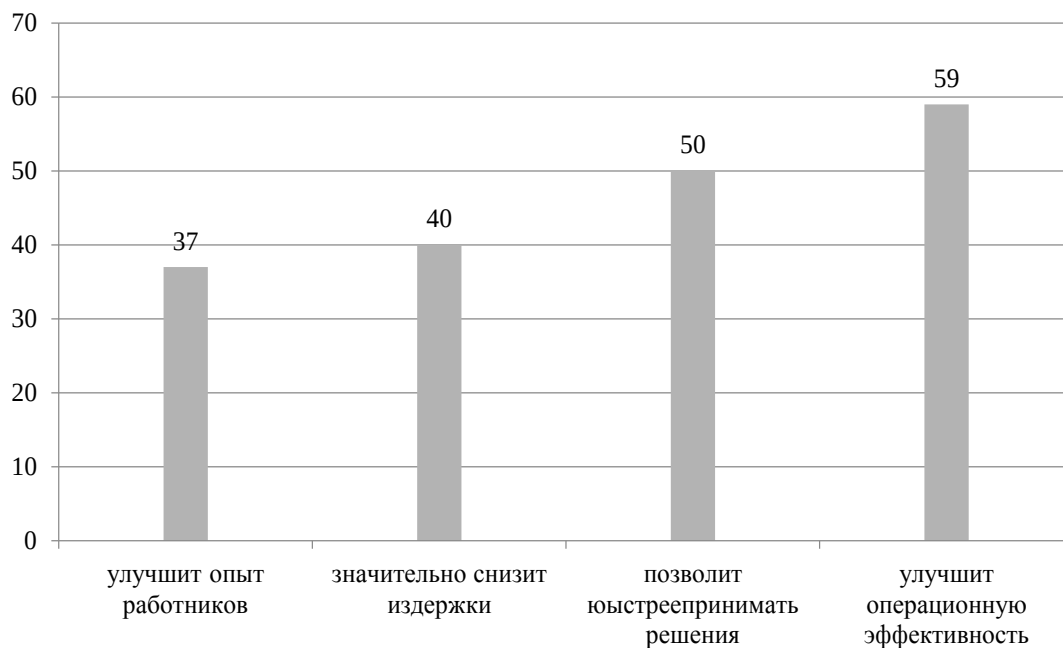


Рисунок 1. Воздействие искусственного интеллекта на сферу управления человеческими ресурсами по мнению работников организации, %

В результате опроса можно увидеть, что большая часть опрошенных сотрудников организации, а именно 59%, считают, что искусственный интеллект улучшит операционную эффективность, а меньшая часть опрошенных утверждают, что ИИ улучшит опыт работников (30%).

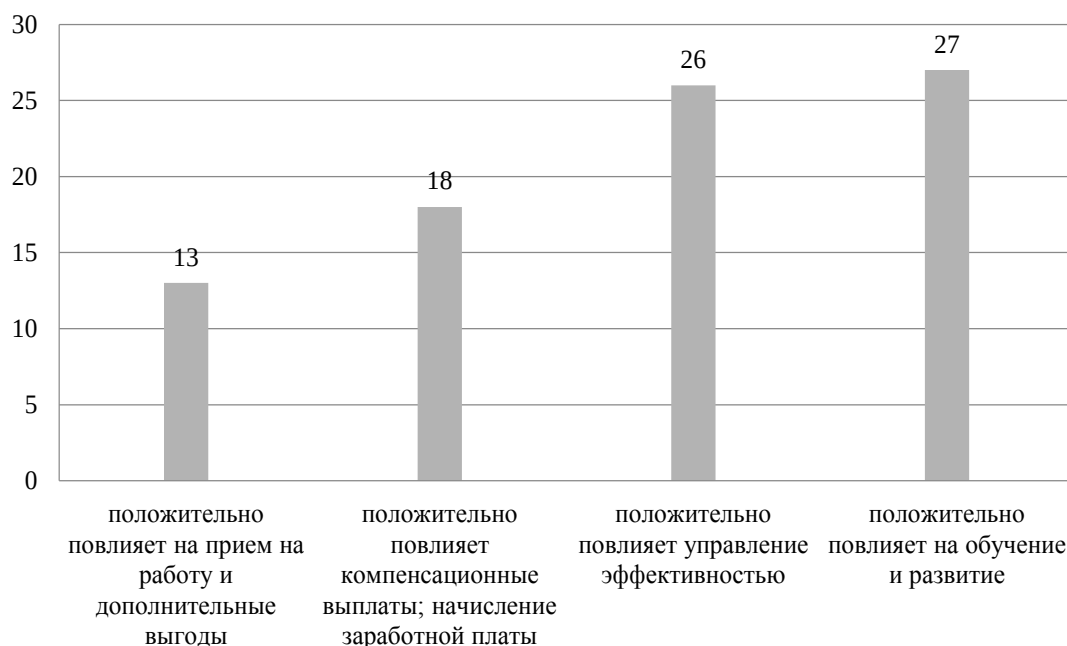


Рисунок 2. Воздействие искусственного интеллекта на сферу управления человеческими ресурсами по мнению HR-руководителей, %\

По результатам опроса руководителей можно отметить, что больший процент из них полагают, что искусственный интеллект положительно повлияет на обучение и развитие работников организации, а меньший процент опрошенных HR-руководителей считают, что ИИ положительно повлияет на прием на работу и дополнительные выгоды [3].

В заключении хочется отметить, что искусственный интеллект во многом облегчает процесс работы не только сотрудников организации, но и ее руководителей, поэтому следует задуматься многим предприятиям о внедрении цифровых технологий, а также ИИ в отделы и подразделения по управлению человеческими ресурсами, потому что новейшие программные решения создают наиболее оптимальные возможности не только для роста компании, но и ее совершенствования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сидоренко М.Ю., Макушкин С.А. Технологии использования искусственного интеллекта в системе подбора и обучения персонала // Новое поколение, 2019. № 20. С. 71-76.
2. Балаганская В.С., Чуланова О.Л. Искусственный интеллект в управлении персоналом: возможности и риски // Новое поколение, 2019. № 20. С. 19-24.
3. HRM Market Size Worth \$30.0 Billion By 2025 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.grandviewresearch.com/press-release/global-human-resource-management-hrm-market> (дата обращения 10.10.2021).

Вожова Е.В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vozhova E. V.,

2nd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Yanovskaya A. A.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА В УСЛОВИЯХ ТРУДА

THE SYNDROME OF PROFESSIONAL BURNOUT AND ITS PREVENTION IN WORKING CONDITIONS

Аннотация: В статье затрагивается тема профессионального выгорания. Раскрываются основные причины эмоционального выгорания в условиях неблагоприятной трудовой обстановки. Разработана система профилактики для искоренения такой проблемы, как профессиональное выгорание с помощью управления организацией.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, стресс, профилактика выгорания.

Annotation: The article touches upon the topic of professional burnout. The main reasons for emotional burnout in an unfavorable working environment are revealed.. A prevention system has been developed to eradicate such a problem as professional burnout through the management.

Keyword: emotional burnout, stress, prevention of professional burnout.

Важную роль в эффективности каждой организации играет мотивация сотрудников и их рвение к рабочему процессу. Однако не так давно появилась новая актуальная проблема. Чрезмерные профессиональные нагрузки, стресс и даже постоянное общение с людьми на рабочем месте приводят к выгоранию специалистов. Синдром выгорания сотрудников для управления организацией не проходит незамеченным. Симптомы этой «патологии» проявляются не только в эмоциональном плане, также затрагивают многие другие важные аспекты. Так результатом профессионального выгорания становятся такие проблемы, как постоянная текучесть кадров, появление негативной обстановки в коллективе, снижение производительности труда всей компании. Люди, которые любят постоянно находить плюсы во всех ситуациях, более устойчивы к данному синдрому. Но не во всех сотрудниках присутствуют такие качества и такой неординарный подход к своей работе. Стресс, который приводит к эмоциональному выгоранию, опасен тем, что, как правило, накапливается постепенно и незаметно, он как бомба замедленного действия. Нет какого-то одного события, которое приводит к выгоранию, это всегда накопительный и долгий процесс. Поэтому целью статьи является выявление причин профессионального выгорания и их профилактика. Каждое событие, происшедшее на работе, может повлечь за собой не обратимые последствия. Такими событиями могут быть: ссора с коллегой; низкая социализация и самоорганизация; постоянная рутина событий, низкооплачиваемая работа, отсутствие профессионального и карьерного роста;

постоянные изменения рабочих обязанностей и неправильное распределение ответственности руководящим звеном. В такой неблагоприятной среде сотрудник ощущает бессмысленность своих усилий. Ему кажется, что все его действия бесполезны и ни на что не влияют. Тогда человек и правда начинает заболеть, чувствует постоянную усталость, истощён эмоционально и физически, мучается бессонницей. Все симптомы приводят к тревожности без повода, беспокойству без причины, нервному срыву, апатии, безразличию, пассивности, появлению депрессии, раздражительности, вспышкам гнева даже на незначительные неприятности. В период выгорания человек меняет свою манеру поведения. Выполнение важных задач в процессе рабочего дня становятся невыполнимыми, сотрудник встаёт в «ступор» в ситуациях, не требующих повышенного внимания. У сотрудника появляется агрессия, негативная реакция на общение, также заметно угасает мотивация к работе и даже собственные достижения перестают приносить удовольствие. [1, с. 32]. В процессе работы нельзя полностью обезопасить сотрудника от негативных ситуаций и вредных факторов. Поэтому профилактика профессионального выгорания сможет предотвратить и искоренить последствия такого опасного синдрома, а сотрудники правильно мотивированные на результат снова поверят в свои силы и способности. Для этого необходимо оптимизировать условия труда, производить ротацию персонала как вертикально, так и горизонтально, предотвращать негативные ситуации в коллективе, повышать своевременно заработную плату, давать своим сотрудникам социальную защиту. Очень важно разнообразить монотонную и однотипную работу для этого необходимо внедрять в компанию различные тренинги, ролевые и деловые игры, привлекать коучей и заряженных оптимизмом наставников [2, с. 235-245]. И самое основное правильная мотивация. Заманчивая цель, вот главный шаг к успеху. На эту тему было проведено исследование, которое проделали ученые [Friedman and Förster, “Effects of Motivational Cues.”]. Участникам эксперимента раздали листы с головоломками и объяснили смысл эксперимента. Участникам было необходимо провести мультяшную мышку на другую сторону лабиринта. В одной версии головоломки над лабиринтом кружила сова, желающая мышку съесть. В другой - в конце пути мышку ждал кусок сыра. И во втором случае участников эксперимента мотивировала награда в конце пути, хоть и такая скромная как нарисованный сыр. Стимул в виде угрожающей совы сработал не так эффективно. Это говорит, как важно выбрать цель и путь её преодоления. Когда человек идёт к четкой цели, его усилия и внимание сконцентрированы на желаемом результате. А если удирает от преследователя, то уже не важно, куда прибежать, главное, чтобы конечный пункт был подальше от опасности. Вот именно поэтому важно, что является мотиватором для сотрудников, а не текущая ситуация. Если окружающая обстановка раздражает, то первым побуждением станет убежать подальше от совы с острыми когтями [3, с. 5]. Таким образом, руководство организации несёт ответственность за своих сотрудников, а особенно на его плечах лежит правильное расставление приоритетов, выделить главные цели организации и правильно расставить их для сотрудников. Сами сотрудники также должны стремиться к тому, чтобы работа была им в радость, а не выматывающей эмоционально и физически. Обязанности должны быть приятны выполнимы и приносить полезный результат, каждый человек достоин любимой работы. Профилактика эмоционального выгорания со стороны сотрудников заключается в правильном позиционировании проблем, взгляд на неприятности с другой позитивной стороны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бойко, В. В. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональном общении В. В. Бойко. – СПб.: Сударыня, 2000 г. – 278 с.
2. Съедин, С. И. Некоторые пути преодоления негативного влияния стрессовых ситуаций на состояние психического здоровья С.И.Съедин. Мир психологии. – 2002 г. – №4. – 260 с.
3. Эмили и Амелия Нагоски «Выгорание» - 2020г.: [Электронный ресурс] <https://knizhnik.org/emili-nagoski/vygoranie/3> (Дата обращения 15.10.2021)

Волынец Р.А.

*студент 1 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика*

Научный руководитель:

ассистент кафедры управления персоналом

Нестеренко Е.С.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Volynets R.A.,

*1st year student,
38.06.01 Economy*

Scientific adviser:

Nesterenko E.S.,

*assistant management
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

INFLUENCE OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE DEVELOPMENT OF TOURISM IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: Сфера туризма в Республике Крым претерпевает фундаментальные изменения, связанные с масштабным развитием цифровой экономики. В статье изучено влияние цифровых технологий на развитие сферы туризма в Республике Крым. Сделан вывод, что рынок цифровых технологий в Республике Крым имеет хороший потенциал, что подтверждает рост популярности онлайн-бронирования и переход каналов продаж из оффлайн в онлайн еще до пандемии. Однако масштабное внедрение и применение цифровых технологий в туристической сфере сдерживает нестабильная экономическая ситуация в регионе в вызванная пандемией коронавируса.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, сфера туризма, туризм, Республика Крым.

Annotation: The tourism industry in the Republic of Crimea is undergoing fundamental changes associated with the large-scale development of the digital economy. The article examines the impact of digital technologies on the development of the tourism sector in the Republic of Crimea. It was concluded that the digital technology market in the Republic of Crimea has good potential, which confirms the growing popularity of online booking and the transition of sales channels from offline to online even before the pandemic. However, the large-scale introduction and application of digital technologies in the tourism sector is constrained by the unstable economic situation in the region caused by the coronavirus pandemic.

Keyword: digital economy, digital technologies, tourism, tourism, Republic of Crimea.

Сфера туризма в Республике Крым претерпевает фундаментальные изменения, связанные с масштабным развитием цифровой экономики и внедрением цифровых технологий во все сферы жизни. Представители туристического бизнеса рассматривают цифровые технологии, как кратчайший и наиболее эффективный путь к своему потенциальному клиенту. В сфере туризма цифровое продвижение своей деятельности особенно важно, так как конечный потребитель может находиться в тысячах километрах от маршрута желаемого путешествия.

Необходимо отметить, что в Республике Крым есть все предпосылки для эффективного развития туризма как одной из важнейших сфер деятельности современной цифровой экономики, нацеленной на повышение качества жизни населения и обеспечивающей весомый вклад в решении общенациональных государственных задач.

Цель исследования – изучить влияние цифровых технологий на развитие сферы туризма в Республике Крым.

В 2021 году 4,66 млрд человек (59,5% от населения планеты) имеют доступ в интернет. В состав этих пользователей входят люди всех возрастных групп, с разным заработком и социальным статусом. Данный показатель растет с каждым годом. Если раньше считалось, что интернетом в основном пользуется молодая часть населения, то в данный момент все больше и больше взрослого и пожилого населения, особенно за рубежом, ежедневно пользуются социальными сетями и используют интернет для поиска информации [1].

Стоит отметить, что самым популярным способом привлечения клиентов в Республике Крым среди крупных представителей сферы туризма является цифровой маркетинг. Цифровой маркетинг – это эффективный способ достичь внимание потребителя в том числе в силу того, что публикации в интернете в основном вовлекают пользователей и не выглядят как реклама [2]. Преимущество цифрового маркетинга в том, что целевая аудитория для рекламы выбирается по строго заданным критериям и имеется возможность достичь требуемые рынки по всему миру без больших затрат.

Выбор аудитории осуществляется с помощью таргетинга, в котором показывается реклама или публикация по заданным критериям. Критериями могут быть национальность, пол, возраст, интересы, страны, которые пользователь посещал ранее, страны, о которых пользователь искал информацию ранее, различные поведенческие особенности или события в жизни пользователя, и даже размер его доходов. Таким образом, зная портрет потенциального туриста, можно очень точно выбирать тех, кому будут показываться ключевые сообщения, что намного экономит маркетинговый бюджет компании [1]. Также особенностью цифрового маркетинга является то, что он подходит под любой бюджет. Цифровое продвижение может быть бесплатным, но эффект будет отличаться. Возможность бесплатного продвижения очень привлекательно для компаний в сфере туризма, которые в основном являются представителями малого и среднего предпринимательства.

Следует отметить, что у всех крупных представителей сферы туризма есть свой сайт, аккаунт в социальных сетях Instagram, ВКонтакте, Facebook и др. Кроме красивого дизайна, достаточно качественного контента (текст, фото, видео, и пр.), удобства использования и интуитивно понятного размещения информации на главном сайте, сайт должен быть оптимизирован под поисковые системы. Это означает, что сайт оптимизирован так, чтобы потенциальные туристы, которые ищут необходимую им информацию в поисковых системах (например, Google, Яндекс), сразу находят соответствующую веб-страницу гостиницы, отеля и др. на первой странице результатов поиска. Кроме того, многие компании платно продвигают сайт в поисковой системе, в этом случае за каждый клик на рекламный показ необходимо платить небольшую сумму.

В 2019 году поток туристов на территорию полуострова составил 7,43 млн. человек, что на 9,3 % выше, чем в 2018 году. В начале 2020 года также наблюдалась положительная динамика развития туризма. За январь-февраль 2020 года в Крым прибыло 271 тыс. туристов, что превышает количество прибывших в 2019 году за аналогичный период на 12% [3].

В Крым в 2019 году чаще всего туристы приезжали из стран СНГ, а также с материковой части Российской Федерации. По данным аналитиков сервисов онлайн бронирования, рейс Москва-Симферополь стал самым популярным российским авиамаршрутом в 2019 году. Наибольшее число прибывших в Республику Крым туристов-иностранцев аналитики фиксируют среди граждан Украины. Их число в 2019 году составило 1,1 млн. человек, т.е. каждый седьмой турист. Среди прибывших туристов Крыма значительную долю занимают граждане из Белоруссии (21 %), Армении (16 %) и Казахстана (10%). Помимо них, в список стран-лидеров вошли Израиль (6 %), Эстония (4 %), Азербайджан (2 %). Отмечается, что

Крым также посещали туристы из стран дальнего зарубежья. В рейтинг попали Италия, Германия (7%), Испания, ОАЭ, Франция, Швеция, Финляндия, Китай, США, Грузия, Латвия, Таиланд и др. [3].

Одним из показателей развития цифровых технологий в туристической сфере Республики Крым и их распространения является доля онлайн-бронирования туристских услуг. Потребители все чаще бронируют онлайн благодаря наличию мобильных приложений и низким ценам.

В 2019 году начал работать обновленный единый туристический информационный ресурс – туристический портал Республики Крым <https://travelcrimea.com>. Количество просмотров туристического портала в 2019 году составило 250,54 тыс. чел., что больше планового показателя на 25,3% [1].

В Крыму действует «Карта Гостя Крыма и Севастополя» – инновационный проект, объединивший объекты гостеприимства и лучшие достопримечательности крымского полуострова для удобства планирования и организации любого вида отдыха и оздоровления с учетом Ваших пожеланий, и опыта местных трэвел-экспертов. Карту гостя Крыма и Севастополя называют персональным электронным ключом, «открывающим» лучшие достопримечательности полуострова бесплатно или со значительной скидкой. Речь идёт о более чем 400 объектах индустрии гостеприимства – музеях, дворцах, отелях, ресторанах, винзаводах, аквапарках, дельфинариях, экскурсионных бюро, такси и т.д. Помимо самой пластиковой карты гость получает информационный лифлет с перечислением участвующих в программе крымских объектов индустрии гостеприимства и географической картой [4, 5].

Таким образом, цифровые туристические платформы стали важным источником для путешественников во всем мире. Рынок цифровых технологий в Республике Крым имеет хороший потенциал, что подтверждает рост популярности онлайн-бронирования и переход каналов продаж из оффлайн в онлайн еще до пандемии. Однако масштабное внедрение и применение цифровых технологий в туристической сфере сдерживает нестабильная экономическая ситуация в регионе в экономической ситуации в регионе в вызванная пандемией коронавируса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Как цифровые технологии влияют на развитие туризма? <https://the-steppe.com/gorod/kak-cifrovye-tehnologii-vliyayut-na-razvitie-turizma>
2. Вишневская Е. В. Влияние цифровых технологий на развитие туристского рынка // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2019. №4. С. 12-24.
3. Хаирова Э.А. Анализ современного состояния развития туризма Республики Крым // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 10-1. – С. 89-94.
4. ЧТО ТАКОЕ «КАРТА ГОСТЯ КРЫМА И СЕВАСТОПОЛЯ» <https://crimeapass.com/how-it-work/>
5. Бизнес-стратегии сферы туризма и гостеприимства в мировой цифровой экономике : сборник материалов XX Международной научно-практической конференции. Москва, 21–22 января 2020 г. – Москва : РУДН, 2020. – 605 с.

Восколович Н.А.

д.э.н., профессор

МГУ имени М.В. Ломоносова.

г.Москва, Россия

Voskolovich N.A.,

Doctor of Economics, Professor,

Lomonosov Moscow State University,

Moscow, Russian Federation

ЦИФРОВЫЕ ЭКОСИСТЕМЫ В СФЕРЕ УСЛУГ

DIGITAL ECOSYSTEMS IN THE SERVICE SECTOR

Аннотация. Цифровые экосистемы получают большее распространение в сфере услуг, изменяя форматы предпринимательства и приобретая популярность у потребителя доступностью услуг. Основой такой трансформации служит реализация принципа комплементарности, ведущего к формированию различных потребительских комплексов. Дальнейшее развитие цифровых экосистем в сфере услуг, по мнению автора, следует связывать с усилением их открытости, способствующей профилактике негативных последствий особого положения на рынке глобальных компаний и различных форм дискриминации.

Ключевые слова: экосистемы, сфера услуг, комплементарность, сетевые эффекты

Annotation. Digital ecosystems are becoming more widespread in the service sector, changing the formats of entrepreneurship and gaining popularity among consumers with the availability of services. The basis of such transformation is the implementation of the principle of complementarity, leading to the formation of various consumer complexes. Further development of digital ecosystems in the service sector, according to the author, should be associated with the strengthening of their openness, contributing to the prevention of negative consequences of the special position in the market of global companies and various forms of discrimination.

Keywords: ecosystems, services, complementarity, network effects

Использование цифровых экосистем и платформ становится одним из основных трендов в современной экономике. Это ведет к изменениям в форматах предпринимательской деятельности, развивает партнерские взаимоотношения, уменьшает территориальные барьеры, сокращает затраты на маркетинг и рекламу, усиливает внимание к лояльности потребителей, качеству предлагаемых на рынке товаров и услуг. Одновременно меняется рыночная конкурентная среда, в ряде случаев приводя к монополизму некоторых экосистем, конфликтам в борьбе за потребителей, что требует четкого государственного регулирования. Цифровые экосистемы создают ряд важных преимуществ потребителям в формировании условий для широкого и представительного выбора нужных товаров и услуг, экономии времени на покупку, обеспечивая безопасность финансовых расчетов и платежей, расширении спектра дополнительных услуг, в частности по доставке товаров, участия в программах лояльности и экономии за счет получения скидок, бонусов и т.д.

Объединение различных бизнес - структур под единым брендом, особенно если такой бренд уже известен и популярен на рынке, обеспечивает многие преимущества взаимодействующим партнерам в получении коммерческого эффекта, но остается открытым вопрос о том, как это влияет на качество услуг, имеется ли прогресс в этом отношении? Высказывается мнение, что именно взаимодействие партнеров ведет к появлению стандартов качества, повышающих ответственность перед потребителем и, соответственно, способствует улучшению сервиса и качества услуг [3].

Исследования показывают, что в ряде случаев это зависит от типа выбранной экосистемы, ее стратегии и ресурсных возможностей, подходов к взаимодействию на цифровой платформе и других факторов [4, с.11].

В сфере услуг формирование цифровых экосистем должно быть направлено, прежде всего, на реализацию комплементарности – взаимной дополняемости факторов производства, когда каждый из факторов способен делать то, что не может или делает хуже чем другой фактор [1, с.62}. Именно комплементарность создает основу для формирования потребительских комплексов различной отраслевой направленности по общим брендам. Известным примером стали экосистемы банков, на цифровых платформах которых образованы универсальные сервисы, предлагающие образовательные, медицинские, транспортные, торговые, туристские и другие услуги. При этом, согласно некоторым прогнозам, дальнейшее развитие цифровых технологий и накопление пользовательского опыта может в перспективе привести к появлению «личных экосистем», способных удовлетворить максимум запросов потребителей в самых разных сферах, опирающихся на постоянную личную привязку потребителя к конкретному бренду.

Целый ряд преимуществ и удобств использования цифровых экосистем в сфере услуг не исключают и определенные риски, проявляющиеся в нарушении прав потребителей, обеспечении безопасности персональных данных, навязывании товаров и услуг, неполной ответственности за их качество, нарушениями в ценообразовании, фейковых отзывах и др. В связи с этим, возникает целый ряд задач по совершенствованию регулирования деятельности цифровых экосистем.

Стремление усилить сетевые эффекты, конкурентная борьба за потребителя ведут и к другим негативным ситуациям. Мировая практика уже столкнулась с примерами монополизма в сфере услуг таких компаний, как Amazon, Alibaba и других известных международных брендов, что потребовало совершенствования антимонопольного законодательства. Определенные меры были приняты в отношении компании Booking, нарушавшей процесс ценообразования на услуги индустрии туризма и гостеприимства.

Поддержка конкурентоспособности российских цифровых экосистем на внутреннем и мировом рынках, как представляется, требует дальнейшего совершенствования государственного регулирования. Определенный вклад в этот процесс вносит Концепция общего регулирования деятельности групп компаний, развивающих различные цифровые сервисы на базе одной «экосистемы», направленной на сбалансированное развитие цифровой среды, обеспечивающее безопасное взаимодействие партнеров и доступность услуг населению. Внушает некоторый оптимизм введение Концепцией понятия «открытости экосистем и платформ и введение правил открытой модели», которые должны способствовать профилактике последствий особого положения на рынке глобальных экосистем, различных форм дискриминации в тарифном, технологическом, операционном, информационном и ином аспектах[2, с.17]. Представляется, что открытость цифровой экосистемы должна означать более строгий отбор партнеров, выработку четких правил взаимодействия с тем, чтобы обеспечивать более высокий уровень ответственности за качество услуг и соответствующую их потребительскую ценность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Восколович Н.А. Экономика платных услуг.- М.: ЮРАЙТ, 2021.
2. Концепция общего регулирования деятельности групп компаний, развивающих различные цифровые сервисы на базе одной «экосистемы».-М.:2021. https://www.economy.gov.ru/material/file/cb29a7d082920645a871be41850/konceptciya_21052021.pdf
3. Повысит ли тренд на экосистемы качество услуг? <https://www.cossa.ru/rubinsteinmedia/282044/>
4. Lang N., Szczepanski von K., Wurzer C. The Emerging Art of Ecosystem Management // Boston Consulting Group. Hendersen Institute. 1/2019. URL: http://image-src.bcg.com/Images/BCG-The-Emerging-Art-of-Ecosystem-Management-Jan-2019-rev_tcm27-212792.pdf

Ганиева А.К.

*к.э.н., доцент, доцент кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ganieva A.K.

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ВОЗМОЖНОСТИ ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

OPPORTUNITIES FOR ECOSYSTEM DEVELOPMENT OF THE ECONOMY

Аннотация: рассмотрены вопросы экосистемного развития экономики на основе создания совместной ценности, конкурентного сотрудничества, гибкой адаптацией бизнес-моделей со стратегией продления долговечности товара либо его с учетом переработки, технологической зрелости, формирования вовлеченности потребителей и развитием новой культуры бережливого потребления.

Ключевые слова: экосистема, конкурентное сотрудничество, совместная ценность, гибкость развития, вовлеченность, бережливое потребление.

Annotation: the issues of ecosystem development of the economy based on the creation of cocreation value, competitive cooperation, flexible adaptation of business models with a strategy to extend the durability of the product or its processing, technological maturity, the formation of consumer engagement and the development of a new culture of lean consumption are considered.

Keyword: ecosystem, competitive cooperation, cocreation value, development flexibility, engagement, lean consumption.

Перемены глобальной экономической системы, связанные, прежде всего с пандемией COVID-19, ставят перед обществом совершенно новые задачи по технологическим инновациям и их адаптации к формирующимся потребностям 20-х годов XXI века. Ведущую роль в этом процессе играет качественно новый уровень конкуренции, позволивший зародиться такой форме взаимодействия агентов рынка, получившего название по аналогии с природой как главной экосистемой, только бизнес-экосистемой. Причем интересна тенденция, применимости термина «экосистема» в поисковых системах. Например, Google из 179 000 результатов запроса «экосистема» из первых десяти четыре рассматривают экосистемы в экономике.

Впервые экосистема прозвучала в 1993 г. в статье Дж. Мура «Хищники и жертва: новая экология конкуренции», в которой он предложил рассматривать экономическую деятельность, как экосистему, где покупатели и производители занимают взаимодополняющие роли, совместно эволюционируя в направлении, задаваемом компаниями, которые находятся в центре экосистемы [1].

Мощными катализаторами этого подхода, безусловно, стали популяризация экологических трендов и борьба за будущее планеты. Однако отметим, что противников «экологизации» рынка беспокоит размывание понятия экология и его «эксплуатацию» для оправдания коммерческих целей создателей. В статье «Бизнес-экосистемы: что стоит за словами и куда это ведёт?» Г. Розенберг утверждает, что «...следует обосновать и заново (четко, корректно) «вложить» в старое понятие новое содержание» и считает «более правильным предлагать новые термины и понятия», обосновывая, что это не способ крупным

корпорациям выглядеть «зелеными» [2].

Возглавили создание бизнес-экосистем мировые лидеры Apple, Amazon, Google, Alibaba Group, в России – «Яндекс», Mail.Ru, МТС, «Сбербанк России». В конце октября 2021 г. М. Цукерберг заявил о новой эпохе развития концепции «метавселенной», объединяющей WhatsApp, Instagram, Oculus и другие проекты и сервисы, ранее приобретённые или созданные Facebook. Новые горизонты цифровизации (технологий дополненной реальности, искусственного интеллекта, в том числе нейросетей, и больших данных) делают процесс экосистемного развития экономики необратимым.

Преимущества экосистемы для бизнеса [3]:

- удовлетворение большего спектра потребностей пользователя;
- увеличение прибыли за счет того, что клиент использует большее количество продуктов;
- преумножение конкурентоспособности.

Совместное создание ценности (cocreation value) для потребителя, превышающей отдельно создаваемые участниками экосистемы ценности продуктов. Компании должны пересмотреть свое место в мире, проанализировать создание ценности через экосистемы и трансформировать свою структуру, чтобы обеспечить новые пути создания этой ценности [4]. Парадокс взаимодействия агентов в такой системе состоит в том, что соперничество не исключает сотрудничество, новая кооперация конкурентов на основе модульности системы, а не иерархичной ее структуры. Однако, конкурентное сотрудничество сопряжено с вопросами стратегии. Это качество дает возможности оптимизации использования ресурсов в условиях острой ограниченности, со стороны потребителей также рождаются новые формы кооперации (шеринг) в соответствии с концепцией разумного потребления.

Консьюмеризм второй половины XX века сменяет мода на «бережливое» производство и потребление. Однако, такая модель развития приемлема для стран развитых экономик, не может масштабироваться на все экономики, для которых под вопросом остается доступность к потреблению жизненно необходимых благ.

Отметим, что существенно изменяется культура потребления. Стратегически ориентированные компании-инноваторы закладывают в производство модель замкнутого цикла, выбирая стратегию продления долговечности товара либо проектируя его с учетом переработки. И то и другое зависит от стремления следовать экологическим принципам, участвовать в формировании социальных потребностей по сохранению природы, поддерживать инициативы государства в решении проблем экологии. Конечно, экономические интересы трудно разделить от целей бизнеса, но в настоящее время репутационные риски могуткратно превысить даже самые высокие прибыли компаний, не уделяющих достаточного внимания проблемам экологии. Поэтому, экосистемное развитие экономики можно связать с перспективами разрешения глобальных экологических проблем. А терминологические противоречия постепенно нивелируются в научном сообществе.

Гибкость экосистемного развития экономики является еще одним преимуществом традиционных моделей. Обычная компания не может быстро изменить бизнес-модель и найти новые источники дохода, разные ее отделения структурно связаны друг с другом, и перестраивать эту структуру слишком дорого, в итоге она похожа на пирамиду – внушительную и устойчивую, но негибкую и ломкую.

Коронавирус вскрыл уязвимость компаний, конкурентное преимущество которых основано на уникальных физических активах. Особую силу экосистеме придает «полный набор» взаимосвязанных, но автономных компаний, работающих в секторах, смежных с основным бизнесом. Они создают множество потоков прибыли и удовлетворяют самые разные потребности клиентов, так что одно отделение компании легко может привлечь клиентов другого. Поэтому даже во время кризиса, когда потребности клиентов сильно меняются, они все равно могут найти все необходимое внутри экосистемы.

Одним из важнейших факторов, определяющих гибкость и адаптивность компании, является уровень ее технологической зрелости, потому что именно высокая зрелость и

насыщенность цифровыми технологиями позволяет реализовать большинство решений. Даже если люди не готовы, процессы можно перестроить. Важным элементом технологической гибкости станет отход от традиционных моделей информатизации в пользу построения экосистем, в рамках этой концепции основным драйвером роста становятся технологии, которые помогают быстро адаптироваться к изменению потребностей внешних и внутренних клиентов и предлагать им гипер-релевантные товары и сервисы, нужные в конкретный момент.

С точки зрения технологий в компании, это означает переход от традиционных централизованных IT-систем к платформенной логике и микросервисной архитектуре [5]. Если ранее компании выстраивали отношения с клиентами на основе лояльности, успешно развивая бонусные программы, то теперь их заменяет вовлеченность - ежедневное потребление или доля времени, которую готов тратить потребитель, на ранних этапах даже предлагают бесплатные услуги, только после компании монетизируют сервис. Поэтому отталкиваясь от новых потребностей клиентов, они создают экосистемы и выпускают на рынок новые продукты и сервисы, например, как мобильные операторы ступающие в партнерства с цифровыми компаниями в самых разных сферах бизнеса, от цифрового банковского обслуживания до электронной торговли.

Таким образом, конкурентная позиция в мире после пандемии COVID-19 будет во многом определяться позицией в экосистемах с созданием совместной ценности с взаимным доступом их участников, гибкой адаптацией бизнес-моделей, формирования вовлеченности потребителей с одной стороны, и развитием новой культуры бережливого потребления – с другой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. James F. Moore Predators and Prey: A New Ecology of Competition // Harvard Business Review/ - 1993. – №71. URL: <https://hbr.org/1993/05/predators-and-prey-a-new-ecology-of-competition> (дата обращения 15.10.2021)
2. Розенберг, Г. С. Бизнес-экосистемы: что стоит за словами и куда это ведет? / Г. С. Розенберг // Биосфера. – 2020. – Т. 12. – № 4. – С. 161-167. – DOI 10.24855/biosfera.v12i4.565. (дата обращения 15.10.2021)
3. К. Булгаков Глобальный доход от бизнес-экосистем составит \$60 трлн // Компания. – 2020. – URL: <https://ko.ru/articles/globalnyy-dokhod-ot-ekosistem-sostavit-60-trln/> (дата обращения 15.10.2021)
4. Раменская Л.А. Применение концепции экосистем в экономико-управленческих исследованиях // Управленец. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-ekosistem-v-ekonomiko-upravlencheskih-issledovaniyah> (дата обращения: 15.10.2021).
5. Сорочкин А. Гибкий рецепт для турбулентного мира // Harvard Business Review Россия / 2020. – URL: <https://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/uroki-stoikosti-2020/838149/>

Hasanoğlu Murteza
PhD, Associated Professor
The Academy of Public Administration
of Azerbaijan
Baku, Azerbaijan

DIGITAL TRANSFORMATION IN DELIVERY OF PUBLIC SERVICES: THE EXAMPLE OF AZERBAIJAN

Annotation: Digitalization of public administration is a new strategy aimed at using the potential of innovation, sustainability and new technologies for both citizens and businesses. Nations that are able to transform themselves into the digital environment under the influence of information are justifying themselves both economically and politically. From this point of view, it is obvious that both the Azerbaijani experience and the world experience attach great importance to digitalization. Since digitalization is a topical issue and is constantly changing, it must always be worked on. The article shows that Azerbaijan is already aware of these aspects and has built its development strategy on this basis.

Keyword: digital economy, digital transformation, public services, Azerbaijan.

Introduction. In the beginning of the new stage with ending of the Cold War period, regions of the Middle Asia and Caucasus located in the Middle Eurasia was in the center of world attention because of its natural resources and geopolitical position. The independence of Azerbaijan in October 1991, but with a huge historical event, has created a new starting point in the life of the Azerbaijani people. The change brought about by the 21st century has affected all segments of society. There is a rapid process in technological, economic, political, social and cultural fields. Today, every field of change is seen and the understanding of international relations changes accordingly in the new world. Three main causes of the attention Azerbaijan receives and her increasing importance in the new world order are following: 1. Azerbaijan's importance in the Middle East and North Caucasus according to the geo-strategically position. 2. Azerbaijan is gate way to the Middle East for Europe. 3. Azerbaijan has a great oil and gas resources and economical potential. With the globalization process, many countries have gone to the configuration in public administration. The age of information and technology not only rapidly changes the lives of individuals, but also transforms the functioning mechanisms of institutions, legal entities and states.

Digitalization has already become an integral part of the economic life of developed countries. The services provided by both the public and private sectors and the demands of citizens for the services they receive from these sectors are changing day by day. The primary reason for this can be explained by globalization. The development and integration of economic and social life also affects the changing needs of citizens. The most important change that exists in these requirements is the provision of cheaper, faster and better quality service. The increase in such requirements has led to radical changes in the activities of the private and public sectors. The result was the process of digitalization. Digitalization in public administration means the application of information technology in certain areas of activity. Digitalization is the transformation and recreation of business models and lifestyles through the integration of digital technologies into work and daily life. Digitalization aims to create a new and technology-based life. It does this by converting analog data into digital data that computers can understand. Digitization of data makes it possible to archive, easily access and share.

1. The process of digitalization in Azerbaijan. Digitalization of public administration is a new strategy aimed at using the potential of innovation, sustainability and new technologies for both citizens and businesses. This new technology offers countless opportunities for the organization of offices, as well as for relationships between citizens, businesses and departments. An efficient and

innovative public administration provides fast and quality services to citizens. This means reviewing and reassigning procedures and services in a digital perspective, and providing free access to information and services to civil society. Thanks to digitalization, employees can choose how and when to work. Now data and information can be easily converted to digital format, stored on digital platforms, and accessed on mobile devices anytime, anywhere. Technological development and digitalization allow work schedules to be tailored to individual needs and lifestyles. Today, as many services are provided using technological tools, more and more companies are adopting new and flexible ways of working, such as freelance work, mobile work, and home-based work.

In 2016, approximately 36% of individuals in OECD member countries participated in forums filled out through government websites [OECD, 2017, OECD Publishing, Paris].

2. The era of new technologies. The relevant Decree of the President of the Republic of Azerbaijan Ilham Aliyev dated January 12, 2018 "On some measures to improve governance in the field of transport, communications and high technologies" created a great opportunity for effective governance and public policy in this area.

The most dynamically developing field of information and communication technologies in the world is a priority area in our country and is always covered by the state. The National Strategy for the Development of the Information Society in the Republic of Azerbaijan for 2014-2020 and the Strategic Roadmap for the Development of Telecommunications and Information Technologies in the Republic of Azerbaijan set specific goals for the development of the sector. During this period, the Ministry of Transport, Communications and High Technologies has done a lot of work and implemented projects in the first nine months of this year.

A large-scale project has been launched in the North, West and South to introduce new technologies in the regional telecommunications network. The new stations to be installed under the project will provide one million users with modern telecommunications services.

Baku is implementing three services on one line - GPON, which provides telephone, Internet and television services, and LTE projects based on new wireless communication technologies.

As a result, more than 80 percent of the country's population are Internet users. Public Wi-Fi has been launched in 20 parks in Baku to provide the population and tourists with more convenient access to the Internet in public places. Azerbaijan Post has started operating as an international transit postal center. Under the project, e-commerce products ordered from China are imported to Azerbaijan and processed by Azerpocht as transit mail, which is already delivered to about 20 countries around the world. Postal services are provided by Silk Way and Azal airlines.

A new alternative TV tower, Ganjlik, has been launched in Baku and the Absheron Peninsula to provide high-quality and uninterrupted television and radio broadcasting.

One of the main directions is to increase interest in the field of ICT and support the transformation of innovative ideas of young people into business. The State Fund for Development of Information Technologies of the Ministry has allocated grants for a total of 117 projects for 6 competitions held for this purpose, and preferential loans are provided to businesses. In addition, 25 startups have been admitted to the Business Incubation Center established by the Ministry's High Technology Park in the High Technology Park since the beginning of this year.

Starting this year, travel grants have been awarded to local startups and innovative project authors. Travel grants are provided to authors of startups and innovative projects operating in the Republic of Azerbaijan to participate in international investment-oriented startup events abroad, as well as to hold meetings with foreign investors.

Robitix courses have been organized for schoolchildren as part of the High Technology Park's partnership with Mars Academy.

Work has begun to establish a new Innovation Center under the Ministry of Transport, Communications and High Technologies that meets modern standards. At the same time, by the relevant decree of the President, the establishment of the Innovation Agency under the Ministry of Transport, Communications and High Technologies has begun.

The first nuclear sterilization facility in the region was established in our country, which has been a member of the International Atomic Energy Agency since 2001.

One of the other important acts adopted is the Law of the Republic of Azerbaijan "On Civil Service" adopted on July 21, 2000 [Hasanov M. Reforms in the civil service system in Azerbaijan have led to the signing of important innovations in governance.<https://azertag.az/xeber/>].

This document serves to govern the Republic of Azerbaijan, strengthen its independence, clearly define the place of civil servants in society, their rights and responsibilities, and generally regulates all issues related to the civil service. For the first time in the history of Azerbaijan's statehood, this law directly revealed the essence of the concepts of civil service and civil servant.

Along with the establishment of an independent society in Azerbaijan, education, law, politics, etc. has adopted a number of reforms in such areas. The main concepts envisaged in the announcement of the reforms were the creation of favorable conditions, the allocation of additional funds from the state budget and significant assistance from international organizations.

The main principles of e-government are as follows [<https://mincom.gov.az/>]:

- Compliance with the requirements of the current legislation of the Republic of Azerbaijan;
- Implementation of state policy in the field of informatization, protection of state and national interests;
- Ensuring simple and prompt access to the completeness, authenticity, relevance, security and protection of the information provided to users;
- Separation of powers and responsibilities between government agencies.

When talking about e-government, we must not forget about the ASAN service and its centers. They are one of the most important components of an e-government system. ASAN service is a unique model that provides many public and private services to the population. General Information about the State Agency for Public Service and Social Innovations under the President of the Republic of Azerbaijan

– The State Agency for Public Service and Social Innovations under the President of the Republic of Azerbaijan was established by the Decree of the President of the Republic of Azerbaijan No.685 dated 13 July 2012.

– The State Agency is the central body of executive power that, according to its direction of activities, will carry out the unified management of the “ASAN” service centers, coordinate the functions of the employees of the state agencies to act at those centers, hold control and provide assessment, carry out the mutual integration of databases of state agencies, accelerate the organization of electronic services and improve the management system in this area.

The directions of activity of the State Agency. Provides the unified management of centers and the coordination of activities of employees of state entities which act at these centers.

– Controls implementation of services provided in the centers based on the principles of efficiency, transparency, gentleness, responsibility and comfort.

– Provides assessment of the relevance to the law and the quality and transparency of each service rendered in the centers.

– Controls adherence to the rules of ethical behavior by the employees of the state entities which act at these centers, provides the organization of ethical courses and the various trainings aimed at developing skills in management of citizen flow, meeting citizens, and listening and explaining skills.

– Analyzes each service rendered by the state entities and implements measures to create and upgrade the relevant program supplies, information systems, databases and the registry of electronic services to ensure the provision of those services in electronic form. State Agency ensures control over the provision of services to all citizens on a daily basis, based on the principles of efficiency, transparency, gentleness, responsibility and comfort, irrespective of the registration of the citizen.

– State Agency ensures activity of the “Call” center equipped with a unified phone number serving citizens.

- State Agency carries out the following for the purpose of electronic arrangement a improvement of services rendered by state agencies:
 - To study the information systems held by state entities, to take joint measures with the relevant agencies for the electronic organization of the services provided;
 - To prepare proposals for the determination of technical norms, standards and requirements for the provision of electronic services;
 - To assess the organization and provision of electronic services in state entities and to prepare notes and reports on the results;
 - To provide methodical and practical assistance to state entities for the provision of electronic services;
 - “ASAN service” centers are designed to form up a new approach towards ensuring the citizens’ satisfaction in functioning of the state servants in relation to the population and to enrich the quality of relations between state servants and citizens.
 - The functioning of the “ASAN service” centers is based on the principles of operativeness, transparency, ethical behavior, responsibility and comfort. “ASAN service” centers are the bodies to ensure the realization of the services to be rendered by the state entities in a uniformed and coordinated manner .The first activity of this service center started in 2013. At present, it has 20 centers, 5 of which operate in Baku and 15 in other regions (<https://asan.gov.az>).

These centers also provide various services to citizens by government agencies, as well as many companies and enterprises. At the same time, the number of these centers is expected to increase in the future.

However, it is committed to serving citizens living in areas where there are no centers. Services are provided to the population through large special buses to deliver services to the people living in these areas and to ensure that they benefit from many services of the citizens without going anywhere. The state focuses on improving the quality of services provided to people through the application of these innovative methods and new ideas.

At the same time, the comprehensive development of the Republic of Azerbaijan has necessitated the development of a civil service development strategy that envisages the re-improvement of the civil service system and increase its efficiency. “Strategy for Civil Service Development in the Republic of Azerbaijan for 2019-2025” is one of the most important adopted laws of public administration (<https://president.az/articles/30842>).

President Ilham Aliyev has issued a decree on “Some measures on improvement of management in the field of digitalization, innovation, high technologies and communication in the Republic of Azerbaijan.” The Ministry of Transport, Communication and High Technologies has been renamed the Ministry of Digital Development and Transport . Following public legal entities have been established under the Ministry of Digital Development and Transport:

- Information Communication Technologies Agency;
- Innovation and Digital Development Agency through the reorganization of the National Nuclear Research Center CJSC, the Innovation Agency public legal entity, and the High Technology Research Center by being merged.

The Agency for Innovation and Digital Development provides complex measures in the field of high technology, nuclear science, nuclear technology and nuclear energy, scientific, scientific-technical, innovation activities and relevant, providing organization, coordination, implementation (including control and regulation) of activities in the field of digital transformation. is a public legal entity that conducts experiments, assists individuals and legal entities in obtaining modern technologies and technological solutions, promotes innovation-oriented research and innovative projects (including startups), provides them with financial support and promotes innovation initiatives (<https://mincom.gov.az>).

Conclusion. There is a process in the world where individuals, relationships and sectors are constantly changing under the influence of information and technology. This process reflects the development criteria of today's states. Nations that are able to transform themselves into the digital

environment under the influence of information are justifying themselves both economically and politically. From this point of view, it is obvious that both the Azerbaijani experience and the world experience attach great importance to digitalization. Since digitalization is a topical issue and is constantly changing, it must always be worked on. The article shows that Azerbaijan is already aware of these aspects and has built its development strategy on this basis.

REFERENCES

1. Hasanov M. Reforms in the civil service system in Azerbaijan have led to the signing of important innovations in governance.<https://azertag.az/xeber/>
2. OECD, Digital transformation of public service delivery, in Government at a Glance 2017, OECD Publishing, Paris
3. <https://asan.gov.az>
4. <http://dim.gov.az/>
5. <http://e-qanun.az/framework/1969>
6. <http://e-qanun.az/framework/21716>
7. <https://mincom.gov.az>
8. <https://president.az/articles/30842>

Ганченко Д.Н.

*к.э.н., доцент кафедры
экономики и управления
КГПИ ФГБОУ ВО «Кемеровский
государственный университет»,
г. Новокузнецк, Россия*

Ganchenko D.N.

*PhD of Economics, Associate Professor of the
Department of Economics and Management
KGPI of Kemerovo State University,
Novokuznetsk, Russia*

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ УСЛУГ НА МЕСТАХ

PROBLEMS AND PROSPECTS DIGITALIZATION OF SERVICES ON THE GROUND

Аннотация: На основе статистических данных и экспертной оценки охарактеризованы основные проблемы цифровизации услуг на местах. Предложены перспективные направления развития цифровых процессов.

Ключевые слова: цифровизация, услуги, проблемы, органы власти, перспективы

Annotation: Based on statistical data and expert assessment, the main problems of digitalization in the field are characterized. Promising directions for the development of digital processes are proposed

Keyword: digitalization, services, problems, authorities, prospects

Цифровизация сегодня представляет собой современный тренд развития практически всех сфер жизнедеятельности человека. Ее ключевые характеристики и направления зафиксированы в стратегических документах страны и регионов. Разрабатывается и реализуется масса инновационных проектов по всей стране, чтобы обеспечить достижение целевых показателей в этой области. Несмотря на предпринимаемые усилия цифровизация на местах «продвигается» не столь быстрыми темпами как запланировано. Причин этому множество, и, в целом их можно условно разделить на две большие группы. Первая группа связана с объективными обстоятельствами, определяемые состоянием инфраструктуры территории в узком и в широком понимании. Вторая группа имеет субъективные корни и зависит от потребностей и платежеспособности конечного потребителя цифровой услуги.

Идентифицируя проблему, разберемся в понятиях. Наиболее удачное определение сущности «цифровизации», на наш взгляд, было дано в приказе Минкомсвязи России от 01.08.2018 N 428. В нем она определялась как процесс организации выполнения в цифровой среде функций и деятельности (бизнес-процессов), ранее выполнявшихся людьми и организациями без использования цифровых продуктов. По сути, речь идет об использовании информационных технологий в каждом виде организованной деятельности. Такой подход позволит провести оценку уровня цифровизации непосредственно у субъекта деятельности. Определить пробелы и резервы повышения уровня цифровизации. Исходя из этого самым оптимальным и доступным вариантом по сбору данных для оценки будет использование статистической информации о процессах цифровизации. Обращаясь к специалистам органов статистики и информационным ресурсам, обнаруживаем, что органы статистики сегодня располагают единственным действенным инструментом измерения и оценки цифровизации на местах через форму 3-ИНФОРМ. Утверждена эта форма приказом Росстата от 30.07.2020 №424. Она представляет собой годовую форму отчета и сбора сведений об использовании информационных и коммуникационных технологий и производстве вычислительной техники, программного обеспечения и оказании услуг в этих сферах. Предоставляют такую отчетность

только юридические лица по достаточно широкому перечню видов деятельности. Индивидуальные предприниматели выпадают из этого перечня, хотя они, чаще других, ориентированы на введение бизнеса в сфере цифровых технологий и их распространение, а также не учтены процессы в органах власти всех уровней. Основные параметры формы по сбору информации включают следующее: персональные компьютеры, скорость доступа, веб-сайт, социальные сети, технологии больших данных, искусственного интеллекта, «облачных» сервисов, Интернета вещей, электронные продажи и закупки, центры обработки данных, затраты на внедрение и использование цифровых технологий, объемы реализации сектора информационно-коммуникационных технологий. На основе этих данных формируется «картина» процесса цифровизации. Обобщенные данные о процессах цифровизации на основе статистических данных по Кемеровской области представлены на рисунках 1 и 2.

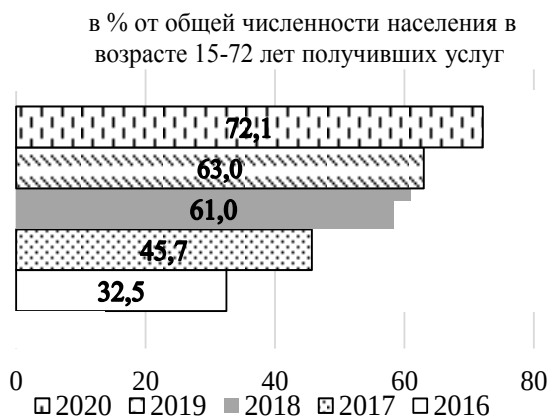


Рисунок 1 - Использование сети Интернет для получения государственных услуг [3]



Рисунок 2 - Популярность электронные услуги населения, 2020 г. [3]

За последние 5 лет более чем в два раза увеличилась интенсивность обращений граждан за государственными и муниципальными услугами через электронный портал «Государственные услуги», при этом наиболее востребованными являются услуги, связанные со сферой налогообложения. Это несомненно положительная тенденция для всех участников взаимодействий данной сферы, поскольку снижается нагрузка и соответствующие издержки каждого из них. В период 2018-2019 гг. наблюдается замедление темпов роста в виду ощутимого влияния ограниченности инфраструктурного фактора цифровизации [1,4]. Определенную лепту в прирост показателя в 2020 г. внесла пандемия коронавируса. Поэтому для полноты картину следует дополнить информацией об использовании сети интернет в территориальном срезе и возможных причинах отказа от цифровых услуг (рисунки 3 и 4).

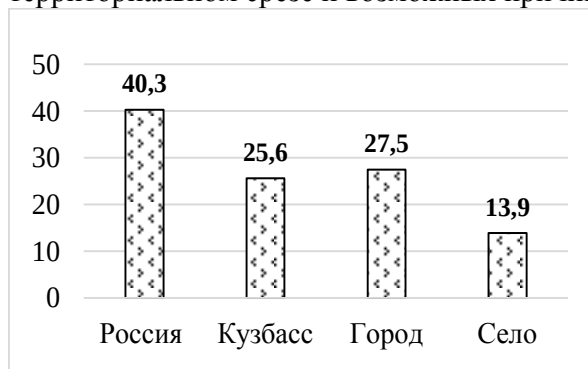


Рисунок 3 - Использование сети Интернет для заказа товаров услуг населением, в % [3]

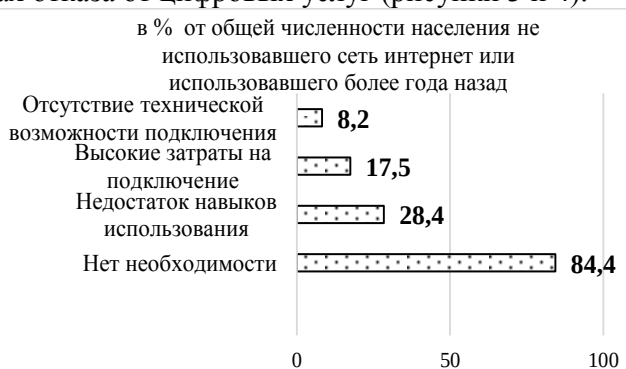


Рисунок 4 - Причины неиспользования сети Интернет [3]

Очевидна разница между общероссийским и региональными уровнями, городскими и сельскими территориями в интенсивности использования сети Интернет. Наблюдается существенная доля заинтересованного населения, не имеющего технических возможностей стать участником коммуникаций, но еще более высокая доля населения незаинтересованного в ней. Последнее является следствием отсутствия у него возможности удовлетворить свои

потребности в широком перечне услуг региона [2], которые не организованны должным образом в цифровом формате, что влечет за собой «голосование ногами» - отказ от услуги.

С другой стороны организации процесса цифровизации – местные органы власти. В стратегических документах задан ориентир на цифровизацию и для органов власти. Однако, еще во многих крупных, средних и малых городах страны не проработаны документы, ориентирующие местные органы власти не только на федеральные установки, но и на свои организационные возможности по цифровизации. В ходе исследования была проведена экспертная оценка в ряде городов региона по цифровизации, результаты в таблице.

Таблица – Уровень цифровизации по ключевым сферам в муниципалитетах.

Сфера	Наличие цифровой инфраструктуры			
	web-страница	сайт	цифровая инфраструктура	интеграция с другими
Платные услуги	-	+	+/-	-
Земляные работы	+	-	-	-
Администрация онлайн	+	+	-	-
Муниципальные услуги	+	+	+/-	-
Дороги	+	+	+/-	-
Новости	-	+	+/-	+/-
Транспорт	+	+	+/-	-
Инвестиции	+	-	-	-
Закупки	+	+	+/-	+
Медицина	-	+/-	+/-	+/-
Полиция	-	+	+/-	+/-
Туризм	+/-	+/-	+/-	-
Социальное обеспечение	-	+	+/-	-
ЖХК	-	+	+/-	+/-

Примечание: «+» - присутствует, «-» - отсутствует, «+/-» -представлено частично.

В ходе исследования были также обнаружены следующие барьеры интенсификации цифровизации в муниципалитетах: ограниченное использование цифровой подписи, двойной документооборот (электронный и бумажный), недостаточная интеграция в сетевое пространство, слабый уровень генерирования в цифровых и электронных платформах документального обеспечения управленческой деятельности. В рамках стратегического развития до 2035 г. в регионе предусмотрено создание Центра обработки данных Кузбасса, позволяющего осуществлять реализацию роботизированных решений во взаимодействии с населением, вывод услуг и сервисов в электронный вид. Для успешной реализации проекта необходимо изменить концепцию взаимодействия с потребителем цифровых продуктов, и вывести ее ориентацию на его реальные потребности на основе партнерских отношений.

Таким образом, поиск решения выявленных проблем целесообразно вести в технологии цифрового взаимодействия, сориентировав ее на реальные потребности населения. Это может быть достигнуто по средством организации партнерских отношений на всех уровнях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ganchenko D. N., Bodrov A. A. Digitalization of housing and communal services in the context of new industrialization В сборнике: Proceedings of the 1st International Scientific Conference "Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth" (MTDE 2019). Сер. "Advances in Economics, Business and Management Research" 2019. С.192-197

2. Ганченко Д. Н. Сфера услуг в контексте приоритетных направлений развития региона // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы; сборник материалов II международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Э. И. Забнева. – Ульяновск : Зебра, 2018. – С. 230-233

3. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области - Кузбассу [сайт] – URL: <https://kemerovostat.gks.ru/statistic>

4. Трансформация сферы социально значимых услуг в экономике России / Д.Н. Ганченко, Н.А. Симченко, Л.В. Рябцева и др; под. общей ред. Д.Н. Ганченко. Симферополь: ПОЛИПРИНТ, 2019. 167 с.

Герасимова С.В.

*д.э.н., профессор,
профессор кафедры бизнес-информатики и
математического моделирования
Физико-технический институт
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

Gerasimova S.V.

*PhD, Professor, professor of the department
business informatics and
mathematical modeling
Institute of Physics and Technology
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ УСЛУГ

DIGITALIZATION OF BUSINESS ACTIVITIES IN THE SERVICE SPHERE

Аннотация: В публикации поднимается проблема интеграции разных сфер экономики в условиях цифровой экономики. В частности, речь идет о синхронизации явлений и событий, затрагивающих как производственную сферу, так и сферу услуг, где последней отводится особая роль в глубоком внедрении информационных технологий, что усиливает цифровую поддержку производства. На основании анализа современных тенденций, наблюдаемых в указанных экономических сферах, определяются точки их взаимодействия и взаимовлияния, а также предлагаются мероприятия по эффективной интеграции сферы услуг и производственной сферы на основе общего цифрового контента.

Ключевые слова: предпринимательство, сфера услуг, цифровизация, цифровая экономика, цифровой контент, цифровые технологии, интеграция.

Annotation: The publication raises the problem of integrating different spheres of the economy in the digital economy. In particular, we are talking about the synchronization of phenomena and events affecting both the production sphere and the service sector, where the latter has a special role in the deep implementation of information technologies, which enhances digital support for production. Based on the analysis of modern trends observed in these economic spheres, the points of their interaction and mutual influence are determined, as well as measures are proposed for the effective integration of the service sector and the production sphere on the basis of common digital content.

Keyword: entrepreneurship, service sector, digitalization, digital economy, digital content, digital technologies, integration.

Информационные технологии охватили не только современное общество, но и практически все сферы народного хозяйства. Развитие и повсеместное внедрение информационных технологий – один из основных государственных приоритетов, что подтверждается рядом нормативно-правовых и плановых документов, среди которых центральное место занимает Национальная Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», принятая в 2017 году и рассчитанная до 2024 года. Особенно признаки цифровизации экономики очевидны в сфере услуг, поскольку данная сфера характеризуется не только своей значимостью для общества, но и существенными количественными показателями, а именно – динамичное увеличение доли предпринимательства в данном секторе. Наряду с

позитивной оценкой предпринимательства сферы услуг как явления, отметим, что данная сфера должна быть обеспечивающей основой для производственного предпринимательства. В таком контексте роль предпринимательских структур сферы услуг в условиях цифровой экономики должна быть еще более активная, так как необходимо трансформировать под новые условия не только сферу услуг, а также и сферу производства одновременно. Сказанное и обуславливает необходимость адекватных исследований.

Целью исследования является уточнение новой роли предпринимательства сферы услуг в условиях цифровой экономики. Задачи исследования: 1) осуществить обзор современных тенденций цифровизации предпринимательских структур сферы услуг; 2) определить точки взаимовлияния сферы услуг и производственной сферы в условиях цифровой экономики; 3) разработать предложения относительно более эффективной интеграции сфер экономики на основе общего цифрового контента.

Понятие «цифровая экономика» уже достаточно известное и устоявшееся. Так, цифровая экономика в общем понимании – это вид экономической деятельности, которая осуществляется только при помощи цифровых технологий и наиболее всего соотносится с электронным бизнесом и электронной коммерцией. Подразумевается, что субъекты электронного бизнеса и электронной коммерции производят и продают цифровые товары и услуги, являющиеся объектами цифровой экономики.

Национальная Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», о которой речь шла выше, рассматривается специалистами как государственная площадка, на основе которой будет сконструирован новый механизм интеграции бизнеса, власти и научного сообщества. Упомянутый механизм позволит усилить конкурентоспособность государства на мировой арене [2, с. 30].

Неотъемлемой составляющей цифровой экономики является цифровизация – явление, способствующее внедрению цифровых технологий в жизненные, производственные и социальные сферы. Необходимость цифровизации исследователями обосновывается ее функциями – способствование росту производительности труда и снижению издержек производства. В концептуальном смысле цифровизация также необходима для генерации нового взгляда предпринимателей на свой бизнес, поэтапного усовершенствования своих бизнес-процессов в статике посредством их полной автоматизации, что будет способствовать минимальному использованию человеческих ресурсов [5, с. 112]. Также исследователи акцентируют внимание на том, что цифровизацию лучше осуществлять в рамках масштабных проектов при условии обязательной поддержки со стороны государства [1, с. 88].

Расширение сферы услуг поспособствовало тому, что предпринимательская деятельность в ней особенно активизировалась, а современные вызовы внешней среды, связанные с популяризацией дистанционных форм создания и представления услуг, обусловили динамичное внедрение цифровых технологий – технических решений, преобразующих данные, осуществляющих расчеты и проекты. Примером таких решений могут выступать гаджеты, электронные устройства, технологии, программы и пр. Сфера услуг предоставляет потребителям удобства, расширяя, таким образом, возможности субъектов предпринимательства, которые могут функционировать в разных организационно-правовых формах.

Еще одна важная тенденция, наблюдаемая в сфере услуг – огромное количество информации разной структуры. Это явление привело к тому, что экономические процессы стали оцифровывать, а это, в свою очередь потребовало активного использования цифровых технологий. Так, с этой целью в сфере финансовых услуг стали использовать одну из таких технологий - блокчейн (база данных о транзакциях) [3]. А в сфере здравоохранения используют технологии Data Mining, позволяющие автоматизировать процесс постановки диагноза больным, находящимся удаленно от продуцента медицинской услуги. Для таких ситуаций современные авторы предлагают разработанные алгоритмы предоставления таких услуг [4, с. 258].

Сфера услуг представлена такими сегментами как жилищно-коммунальные услуги, строительные, технические, электро-, тепло-, газо- и водоснабжение, канализация, транспортные услуги, услуги связи и коммуникации, торговые, бытовые, услуги общественного питания, туристические, услуги здравоохранения, образовательные, юридические, финансовые и пр. Практически каждая из названных сфер является обслуживающей для производственной сферы. Так, строительные услуги сопряжены с производством строительных материалов и строительной техники, торговые услуги – с производством конкретных товаров, услуги общественного питания – с производством сельскохозяйственной продукции, то есть сферой сельского хозяйства и пр. Процессы и явления, наблюдаемые в производственной сфере, не могут не повлиять на сферу услуг.

При таком подходе основными точками взаимодействия между этими сферами могут стать процессы и технологии производства товаров и услуг, их поставки, стоимость сырья, расходных материалов, длительность производственного цикла и многое другое. Также важным акцентом может быть синхронизация потребностей производственной сферы и сферы услуг, чтобы исключить ситуацию, когда произведенный товар не может занять своего места в сфере услуг.

Учитывая описанные выше тенденции, связанные с цифровизацией предпринимательских структур сферы услуг, можно сформулировать некоторые предложения, направленные на улучшения интеграции производства и обслуживания:

1. Внедрение цифровых технологий, позволяющих изучать и проектировать спрос на товары и услуги одновременно на разных стадиях жизненного цикла товара (разработка, внедрение, рост, зрелость, спад). Считаем, что это позволит синхронизировать спрос в этих двух сферах.

2. Внедрение цифровых технологий, позволяющих оцифровывать как производственные процессы, так и процессы, связанные с обслуживанием товаров и услуг. Данное предложение позволит генерировать и обрабатывать данные в комплексе, что предоставит субъектам предпринимательства обеих сфер дополнительные преимущества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Володин, В. М. Актуальные сценарии развития предприятий в условиях цифровизации (на примере передовых предприятий Пензенской области) / В. М. Володин, Н. А. Надькина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2019. – № 1 (9). – С. 88–102.
2. Гринчак, Н.П. О ходе выполнения программы «Цифровая экономика Российской Федерации» / Н.П. Гринчак, В.Р. Богачёв, В.В. Кудревич // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2020. - № 3-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-hode-vypolneniya-programmy-tsifrovaya-ekonomika-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 26.10.2021).
3. Джалилова, С.Ф. Информационные технологии в сфере банковских услуг / С.Ф. Джалилова, Д.Т. Абдулмуслимова // Вестник Московского гуманитарного института. – 2020. - № 3. – С. 93-102.
4. Коробкова, О.К. Цифровизация как новый этап генезиса услуг сферы здравоохранения / О.Коробкова // Бизнес. Образование. Право. – 2020. - № 1 (50). – С. 255-261.
5. Тарханова Н.П. Цифровизация экономики сферы услуг: преимущества и угрозы / Н.П. Тарханова, В.А. Романов // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2020. – Т. 26. - № 9. – С. 111-120.

Горячих М.В., Жданова Я.А.
доцент, к.т.н., доцент кафедры
экономической теории;
студент 2 курса направления
подготовки 38.03.01 Экономика
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Goryachikh M. V.,
Ph.D in Technical, Associate Professor
of the Department of Economic Theory
Zhdanova Y.A,
2nd year student, 38.03.01 Economy
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol. Russia

КРИПТОВАЛЮТА КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

CRYPTOCURRENCY AS A PHENOMENON OF THE MODERN DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье рассмотрена проблема теоретического осмысления криптовалюты, отмечены ее особенности и принципы, а также перспективы функционирования.

Ключевые слова: криптовалюта, блокчейн, хэширование.

Annotation: the article deals with the problem of theoretical understanding of the cryptocurrency, its features and principles and prospects of functioning are noted.

Keyword: cryptocurrency, blockchain, hashing.

В современной экономике происходит процесс цифровизации – внедрения современных цифровых технологий в различные сферы экономической деятельности. Процессы активного развития информационных технологий, электронных систем и цифровой культуры, оказали особое влияние на формирование социально-экономических отношений. В последние годы во всем мире стал возрастать общественный интерес к криптовалюте, особенно на фоне ее большого количественного значения, широких возможностей использования, а также возникновения у криптовалюты рыночной стоимости. Возникает вопрос, с чем связана такая популярность криптовалюты. Во-первых, происходит осознание того, что наступает новый период рыночных отношений. Во-вторых, в мировом сообществе возрастает интерес к реализации новых финансовых проектов.

На первый план выходят вопросы дальнейшего изучения феномена криптовалют, выявления их уникальных особенностей функций с возможностью последующей трансформации в новые сферы экономического процесса. На сегодняшний день в мире нет единого понимания криптовалюты – в одних источниках они трактуются как валюта, как электронные деньги, в других как товар либо сырье.

Криптовалюта – это разновидность цифровой валюты, учёт внутренних расчетных единиц которой обеспечивает децентрализованная платежная система (нет внутреннего или внешнего администратора или какого-либо его аналога), работающая в автоматическом режиме. У самой по себе криптовалюты нет какой-либо особой материальной формы – это просто число, обозначающее количество данных расчётных единиц, которое записывается в соответствующей позиции информационного пакета протокола передачи данных. Однако криптовалютой торгуют на биржах, она может обмениваться на реальные деньги.

Хранение данных происходит с помощью технологии блокчейн. Блокчейн – это децентрализованные леджеры (в них хранится история транзакций), которые по определению не контролируются центральным органом [3]. Каждый компьютер или устройство, которое присоединяется к сети блокчейн, получает файл со всей информацией, когда-либо созданной в этой цепи блокчейн, и придерживается простого набора правил, известных как протокол. Блоки связаны с помощью хэшей, о которых речь пойдет далее: каждый последующий блок содержит хэш предыдущего. Эти блоки образуют цепочку (chain), то есть «блокчейн» [1]. Но, поскольку действия с цепочкой не контролируются центральным органом, у злоумышленников появляется хороший стимул попытаться влезть в эту цепь и изменить данные. И здесь на помощь приходит такой криптографический инструмент, как хэширование.

Хэш-функции обладают определенными свойствами, отсутствие которых сделало бы невозможным их использование в шифровании:

1. Детерминирование – если сколь угодно много раз вводить один и тот же исходный массив данных, результат хэширования будет один и тот же. Иначе бы нельзя было отследить ввод.

2. Быстрое вычисление – хэш-функция должна быть способна быстро возвращать хэш-вход.

3. Сложность обратного вычисления. Конечно, можно определить исходные данные, зная результат хэширования, но это возможно только с помощью метода «грубой силы», то есть перебором. Чтобы подобрать 256-битный хэш, в худшем случае придется перебрать 2^{256} массивов. На это уйдет очень большое количество времени.

4. Малейшие изменения во вводимых данных изменяют хэш. Даже если изменить исходный массив на 1 бит, результат будет кардинально отличаться.

5. Коллизионная устойчивость. Каждый вход будет иметь свой собственный уникальный хэш, если число бит в хэше достаточно высоко.

6. Свойство головоломки. Для каждого выхода Y , если k выбран из распределения с высокой мин-энтропией, невозможно найти входные данные x такие, что $H(k \parallel x) = Y$. Это значит, что для каждого выхода Y , если данные k выбраны из большого распределения с малым значением вероятности для каждого отдельно взятого числа, невозможно найти такие данные x , чтобы хэш объединения k и x давал Y [5].

Из всего этого можно заключить, что хэширование достаточно надежный инструмент.

Обратимся теперь снова к блокам: в каждом блоке содержится информация о произошедших транзакциях, временная метка, хэш этого блока и хэш предыдущего (в заголовке). Главная идея – истинной цепочкой считается цепочка с наибольшим числом выполненной вычислительной работы. Стоит коротко сказать о майнинге. Это вычисление proof-of-work для нового блока, и за эту работу человеку достается вознаграждение – он может внести в новый блок транзакцию о том, что получает какую-то сумму криптовалюты. Поскольку для завершения блока необходимо, чтобы его хэш начинался на заданное количество нулей, нельзя вписать любое число в качестве proof-of-work, необходимо подобрать такое, чтобы хэш отвечал требованию о количестве нулей.

Рассмотрим особенности криптовалют. Эти характеристики уникальны для такого явления, как криптовалюта, и отличают ее от обыкновенных денег, пусть даже электронных.

1. Первое и самое важное – трудность мошеннических операций, высокая степень защищенности транзакций. Если злоумышленник захочет влезть в цепь и первым посчитает proof-of-work в определенном блоке, взяв «неправильные» данные, этот блок присоединится к цепочке. Но все остальные майнеры имеют другую, правильную информацию (если злоумышленник хочет обмануть кого-то, притворившись, что отправил деньги, получателю дается информация о том, что транзакция проведена, а другим пользователям предоставляется информация, что деньги все еще у злоумышленника), и на ее основе продолжают дальнейшие расчеты. Злоумышленник тоже должен будет проводить их самостоятельно, поскольку хэши других майнеров будут совершенно другие. Цепь других майнеров будет расти быстрее, поскольку их суммарная вычислительная мощность будет много больше, и тогда станет

очевидно, что тот блок неверен. Поэтому новому блоку немедленно доверять нельзя. Нужно подождать новые блоки, и, если нет конфликтных цепочек, можно быть уверенным, что цепь истинна.

2. Анонимность. Банковские карты привязаны к определенному физическому лицу. Банки, правительство при необходимости могут отследить, кто и кому перевел определенную сумму денег. Адреса биткоин-кошельков получаются путем кодирования публичного ключа (сгенерированный криптографический ключ; на его основании и на основании секретного ключа участника высчитывается хэш строки в списке транзакций).

3. Независимость от правительства или какого-либо контролирующего органа. Блокчейн – распределенная сеть, протоколы хранятся у каждого участника; нет какого-либо узла, который стоял бы выше других участников. Банки могут заблокировать операции, если пришло «подозрительно много» денег, даже если это не так. Здесь такой функции нет [4].

4. Отсутствие инфляции. Для некоторых криптовалют изначально определено их максимальное количество (для Биткоина, к примеру, оно составляет 21 млн.), для некоторых криптовалют вроде Dogecoin их количество ограничено вычислительной мощностью. Для каждого блока все труднее определять индивидуальный неповторяющийся хэш (необходимое число нулей в начале хэша растет, потому для подбора нужного числа требуется больше времени), и вычисления могут переходить на «новый уровень сложности».

5. Люди могут зарабатывать деньги путем расчетов proof-of-work, получая криптовалюту как бы «из воздуха», то есть вписывая транзакции для себя как вознаграждение за эту вычислительную работу.

Итак, криптовалюта – принципиально новое явление, оказывающее большое влияние на современную экономическую жизнь. Уже существуют биржи криптовалюты, ее обменивают на обычные деньги, за криптовалюту можно покупать различные товары – как легально, так и нет. В настоящий период мировое сообщество в процессе развития криптовалют прилагает максимальные усилия к созданию благоприятных условий для функционирования нового технологического процесса. Происходящие в системе денежных отношений изменения являются неизбежными и не остаются без внимания со стороны регуляторов всех стран мира, в том числе и в Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блокчейн и криптовалюта: что это такое? [Электронный ресурс] / Электрон. текстовые дан. – 2018. – Режим доступа: <https://ru.euronews.com/2018/09/07/blockchain-explainer-ru>
2. Молчанов, М. В. Криптовалюта: понятие и проблемы / М. В. Молчанов // Science Time. - 2014. – С. 300-303.
3. Разбираемся в основах Blockchain: Задача Византийских Генералов. Часть 1. [Электронный ресурс] / Электрон. текстовые дан. – 2019. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/company/otus/blog/467053/>
4. Форд, Пол. Биткоин может оказаться последней "безопасной гаванью" глобальной экономики [Электронный ресурс] / Пол Форд // Электрон. текстовые дан. – 2013. – Режим доступа: <https://bugtraq.ru/library/misc/bitcoinhaven.html>
5. Что такое Хэширование? Под капотом блокчейна [Электронный ресурс] / Электрон. текстовые дан. – 2017. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/post/345740/>

Гусар В.И.

*студент I курса направления подготовки
38.06.01 Экономика*

Научный руководитель:

ассистент кафедры управления персоналом

Нестеренко Е.С.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Gusar V.I.,

*1st year student,
38.06.01 Economy*

Scientific adviser:

Nesterenko E.S.,

*assistant management
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

INFLUENCE OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE DEVELOPMENT OF TOURISM IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: В статье рассмотрена институциональная среда в виде пяти групп социальных институтов развития цифровой экономики. Изучены структурные особенности каждой исследуемой группы институтов. Сделан вывод о том, что необходимо проводить активную работу по формированию институциональной среды развития цифровой экономики с акцентированием внимания на основные предложенные институты развития цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, социальные институты, институциональная среда.

Annotation: The article examines the institutional environment in the form of five groups of social institutions for the development of the digital economy. The structural features of each studied group of institutions have been studied. It is concluded that it is necessary to carry out active work on the formation of an institutional environment for the development of the digital economy with an emphasis on the main proposed institutions for the development of the digital economy.

Keyword: digital economy, social institutions, institutional environment.

Постиндустриальное общество характеризуется развитием и внедрением цифровых технологий во всех отраслях экономики и сферах жизни населения. Цифровые технологии кардинально изменяют традиционный уклад экономики, преобразовывая ее в цифровую. В связи с этим развитые страны мира значительное внимание уделяют развитию цифровой экономики.

Развитие цифровой экономики стало критически важным направлением для поддержания национальных интересов, информационного и технологического суверенитета, а также конкурентоспособности Российской Федерации на мировом рынке. Цифровизация меняет облик и структуру экономики стран и целых регионов. Исчезают одни профессии, возникают другие. Увеличивается покупательная способность населения, товары и услуги становятся доступнее. Внутриотраслевая конкуренция растет, рынки расширяются, конкурентоспособность отраслей отдельных стран на мировых рынках повышается. Результат –

рост национальных экономик. Те, кто активно осваивает цифровые возможности, – компании и граждане, органичной частью жизни которых становятся новые методы и инструменты, – достигают многого и получают осязаемые экономические выгоды [1].

Главной целью успешной цифровизации экономики является трансформация институциональной среды, в которой необходимо создать условия для развития платформ и технологий, и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики, и охватить нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность [2, 3].

Для того чтобы создать благоприятную институциональную среду, необходимо акцентировать внимание на социальные институты, в рамках которых создаются условия для развития цифровой экономики (нормативное регулирование, кадры и образование, формирование исследовательских компетенций и технологических заделов, культура). Симченко Н.А., Нестеренко Е.С. предлагают институциональную среду рассмотреть в виде пяти групп социальных институтов развития цифровой экономики: институты нормативного регулирования, институты образования, институты культуры, институты науки, институты занятости.

Далее рассмотрим каждую группу институтов детальнее.

1. Институты нормативного регулирования [3]:

- Правовые акты, определяющие целевые установки государственной политики (концепции, программы, доктрины).

- Указы, законы, постановления и распоряжения, определяющие функции органов государственной и исполнительной власти, научных, негосударственных организаций и фондов в части цифровой деятельности.

- Акты Правительства РФ, утверждающие планы действий в области трансформации экономики на краткосрочную и долгосрочную перспективу. Указанная группа нормативных актов содержит основные положения концепции реформирования науки, цифровизации экономики, инфраструктуры цифровой деятельности, а также мероприятия по стимулированию цифровой экономики.

- Региональное законодательство о развитии цифровой экономики (законы и концепции).

2. Институты образования [3]:

- механизмы переподготовки, повышения квалификации, самообразования, которые обеспечат образование в течение всей жизни, вовлечение в него государственных служащих, лиц старше 50 лет, пенсионеров и инвалидов, высвобождающихся граждан;

- модель компетенций, обеспечивающая эффективное взаимодействие общества, бизнеса, рынка труда и образования в условиях цифровой экономики;

- механизм аттестации компетенций цифровой экономики вариативна и согласована с профессиональными и образовательными стандартами, национальной системой квалификаций;

- механизм обеспечения преемственности по уровням образования (общее - среднее профессиональное, высшее) и с трудоустройством (включая воинскую службу), содержания и численности (выпуск - набор) по ключевым компетенциям, необходимым для цифровой экономики;

- система цифровой фиксации в образовательном процессе.

3. Институты культуры: виртуальная церковь, imedrese (интернет-медресе начального уровня религиозного образования), иммерсивный театр, «Большой музей», цифровой кинотеатр, кинотеатр 3D, кинотеатр Drive-in, электронная библиотека, виртуальные выставки, квазикommunikация.

4. Институты науки.

Основной целью данной группы институтов, является создание системы поддержки поисковых, прикладных исследований в области цифровой экономики (исследовательской инфраструктуры цифровых платформ), обеспечивающей технологическую независимость по каждому из направлений сквозных цифровых технологий, конкурентоспособных на глобальном уровне, и национальную безопасность. Следует добавить, что необходимо сформировать систему механизмов выбора перспективных направлений

исследований и разработок в области цифровых технологий; создать коммуникационную платформу для взаимодействия участников цифровых платформ и центров компетенций при проведении исследований и разработок по направлениям "сквозных" технологий; создать пилотную цифровую платформу для исследований и разработок по одному из направлений "сквозных" технологий; сформировать нормативно-правовую среду, которая определит взаимодействие между участниками цифровых платформ и бизнес-процессов[3].

5. Институты занятости [3]:

- «Персональная траектория развития». Государство создаст электронную базу, в которую запишут данные обо всех работающих гражданах. Образование, стаж, должности на прошлой работе, причины увольнения – всё это можно будет посмотреть в личном файле сотрудника;

- Нормативно-правовые акты, обеспечивающие регулирование гибких трудовых отношений, включая дистанционные отношения;

- Механизм Мотивации компаний на создание рабочих мест и обучение своих сотрудников и других граждан базовым компетенциям цифровой экономики;

- Система государственных стимулирующих выплат (индивидуальный цифровой ваучер от государства) на обучение компетенциям цифровой экономики детей и взрослых, включая людей старшего возраста и граждан с ограниченными возможностями здоровья компетенциям цифровой экономики;

- Система нематериальных льгот для отдельных профессий (цифровой аналог нормативов ГТО для всех возрастов);

- Механизм мотивации иностранных граждан на участие в развитии цифровой экономики России;

- Механизм возврата уехавших со стороны специалистов в области цифровой экономики.

Следовательно, необходимо проводить активную работу по формированию институциональной среды развития цифровой экономики с акцентированием внимания на основные предложенные институты развития цифровой экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. «Цифровая Россия: новая реальность». Электронный ресурс: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx> (Дата обращения: 12.10.2021).

2. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Электронный ресурс: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (Дата обращения: 12.10.2021).

3. Симченко Н.А., Нестеренко Е.С. Структурные особенности социальных институтов развития цифровой экономики // Известия Дальневосточного Федерального университета. 2018. № 3 (87). С. 24-33.

Демират М.Г.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент, доцент кафедры
управления персоналом*

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Demirat M.G.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

DIRECTIONS FOR IMPROVING ORGANIZATIONAL CULTURE IN ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье представлено значение организационной культуры для формирования эффективной системы управления персоналом в организациях, представлены основные направления совершенствования организационной культуры.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организационная культура, направления, совершенствование, эффективность.

Annotation: The importance of organizational culture for the formation of an effective personnel management system in organizations, presents the main directions of improving organizational culture are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, organizational culture, directions, improvement, efficiency.

Проблемам организационных культур в организации и их взаимодействия и влияния на персонал организации, по нашему мнению, организационная культура является важнейшим элементов системы управления персоналом. Она позволяет направить работу персонала организации в единое русло, способствует повышению производительности труда и повышению эффективности деятельности организации.

Совершенствование организационной культуры, которая будет соответствовать стратегии развития и целям организации, руководство администрации должно предпринять ряд шагов (рис. 1).

Необходимо отметить, что полная регламентация процессов, связанных с организационной культурой предприятия невозможна, однако, ее официальная документальная фиксация позволит сотрудникам ощутить себя частью единой команды, что позволит сформировать нацеленность результат и эффективную реализацию трудовой функции.

Целью формирования и развития организационной культуры является – достижение высоких результатов посредством совершенствования управления персоналом для обеспечения лояльности сотрудников к вырабатываемым управленческим решениям и лично к руководству. Воспитание у сотрудников отношения к организации, как к личному и важному делу способствует повышению эффективности всей системы менеджмента и системы управления персоналом в частности [3].

В процесс формирования организационной культуры необходимо учитывать ряд факторов, которые оказывают на нее значительное влияние.



Рисунок 1 – Направления совершенствования организационной культуры в администрации Красногвардейского района Республики Крым
Источник: составлено автором на основании [2,1].

Изменение устройства организации на стратегическом глубинном уровне, в состав которого входит и изменение организационной структуры является сложным и трудоемким процессом, который требует предварительного анализа информации, научного обоснования и применения комплекса методического инструментария.

На первоначальном этапе для формирования, развития эффективной организационной структуры, необходимо качественно сформировать миссию организации, стратегию, выработать ценностные ориентиры, не только с экономической, но и с социальной точки зрения. Только после этих действий можно смоделировать облик желаемой организационной культуры и увидеть пути по внедрению данных аспектов в систему управления персоналом.

Модели управления и формирования организационной культурой, отвечают современным принципам социально-экономического развития отечественных организаций и направлены на формирование и использование всего инновационного потенциала, который имеется на сегодняшний день. Современный работник должен комплексно реализовывать свой внутренний человеческий ресурс и обладать мотивацией к творческой деятельности, которая возможна лишь при высоком уровне организационной культуры в организации.

Разработка и внедрение положения об организационной культуре организации не носит обязательный характер, в соответствии с правовым полем Российской Федерации, в связи с

этим отсутствуют типовые положения, которые можно реально использовать в деятельности по управлению персоналом. По нашему мнению, для качественного сформированного и практически применимого положения об организационной культуре, рекомендуется прибегнуть к помощи кадрового консультанта. На рынке кадровых услуг Республики Крым разработка данного положения варьируется по стоимости в пределах 20-25 тыс. руб., что не является неподъемной суммой для организации, финансируемой из государственного Федерального бюджета.

Преимущества в обращении к специалистам по управлению персоналом, в вопросе разработки эффективного положения об организационной культуре, заключается в качественной и профессиональной разработке данного положения, что облегчит процесс внедрения его в реальную деятельность по управлению человеческими ресурсами и позволит сформировать мотивационную основу для эффективной деятельности сотрудников организации на перспективу.

Следующий блок мероприятий направлен на решение проблемы отсутствия специалиста, в функциональные обязанности которого бы входила работа по формированию организационной культуры. Решение данной проблемы планируется двумя способами. Первый способ заключается во введение дополнительных функциональных обязанностей в должностную инструкцию специалиста по управлению персоналом. В перечень обязанностей будет включена работа по формированию организационной культуры, ее совершенствование. К конкретным видам работ относятся: отслеживание внешнего вида сотрудников, в соответствии с деловым этикетом, информирование об основных изменениях и новшествах в деятельности организации, проверка и оценка знаний о стратегических целях организации, а также подготовка мероприятий по формированию командного духа и сплочения коллектива.

Также предлагается усилить аттестационные аспекты работы в государственном учреждении, применять новые методы оценки персонала, способствовать повышению эффективности аттестации персонала, переход от формальных аттестационных процедур к реальным. Важным аспектом в новых функциональных обязанностях специалиста является поддержание корпоративного духа и формирование профессиональной этики и нравственного поведения сотрудников. За дополнительные обязанности по формированию эффективной организационной культуры предлагается внедрить надбавку в размере 25% к окладу, а также предусмотреть выплату годовых бонусных начислений за эффективное внедрение направлений развития и формирования организационной культуры в организации.

Организационная культура пронизывает всю иерархию организационно-управленческих связей в организации и именно, роль руководителя организации напрямую влияет на формирование уровня и эффективности всей культуры взаимодействия персонала на предприятии любой формы собственности и производственной направленности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лайкер, Джеффри Корпоративная культура Toyota. Уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус. - Москва: **Наука**, 2015. - 354 с.
2. Лапина, Д. С. Антикорпоративная культура. Подхалимаж, стукачество, имитация кипучей рабочей деятельности и служебные романы / Лапина, Дарья. - М.: АСТ, **2012**. - 320 с.
3. Лукичева, Л. И. Управление персоналом: учебное пособие/ Л.И. Лукичева; Под ред. Ю.П. Анискин. - М.: Омега-Л, 2013. – 263 с.

Дериземля В.Е.

аспирант 3 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика

Научный руководитель:

д.э.н., профессор кафедры
экономической безопасности и аудита

Тер-Григорьянц А.А.,

ФГАОУ ВО «СКФУ»,

г. Ставрополь, Россия

Derisemlya V.E.,

3rd year postgraduate,

38.06.01 Economy

Scientific adviser:

Ter-Grigoryants A.A.,

PhD, Professor of Economic Security
and Audit Department

North-Caucasus Federal University,
Stavropol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

TRANSFORMATION OF INNOVATIVE MECHANISMS OF ECONOMIC ACTIVITY IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы трансформации классических понятий и терминов в области инновационной деятельности. Проанализированы изменения инновационных механизмов деятельности хозяйствующих субъектов в условиях цифровизации экономики

Ключевые слова: инновация, инновационный механизм, цифровизация, цифровая экономика

Annotation: the article deals with the transformation of classical concepts and terms in the field of innovation. Changes of innovative mechanisms of activity of economic entities in conditions of digitalization of economy are analyzed

Keyword: innovation, innovation mechanism, digitalization, digital economy

Признательность: Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-310-90007.

Acknowledgments: The reported study was funded by RFBR, project number 20-310-90007.

Процессы цифровизации экономического пространства отражают собой главную тенденцию мирового развития. Такое положение формирует новое общество с присущим ему набором качеств, способствующих адаптации к изменяющимся условиям рыночной среды. В результате современное развитие теории и практики в различных областях науки характеризуется преобразованием классических представлений о явлениях в новые формы. На сегодняшний день трансформация понятий и процессов выражается в их цифровизации, связанной с повсеместным внедрении новых технологий цифрового формата во все сферы деятельности человека.

Безусловно, современный уровень технологического развития неразрывно связан с категорией «инновации». В учениях экономиста Й. Шумпетера инновации рассматриваются как факторы производства или их новые комбинации, обладающие ценностью для

предпринимателя. В обобщенном виде под инновацией понимают новые продукты, услуги, процессы, выведенные на рынок [1]. При этом в XXI веке об инновациях стоит говорить комплексно, не отождествляя с конкретной сферой хозяйственной деятельности. Любая инновация сегодня может иметь ценность для каждого пользователя.

Интерес к инновационной деятельности быстро растет. Предприниматели уже пришли к пониманию, что конкурентоспособность их компаний зависит от использования новаторского опыта, технологий и механизмов. Согласно Колоколову В.А. под инновационным механизмом понимают «организационно-экономическую форму осуществления инновационной деятельности и способствования ее проведению, поиска инновационных решений, а также рычаг стимулирования и регулирования этой деятельности». Механизмы группируют по пяти составляющим, в рамках которых формируется инновационная система. Классические понятия, представляя собой базу экономической мысли в области описания инновационных механизмов, стоит рассмотреть в условиях развития цифровой экономики (табл. 1) [2].

Таблица 1. Трансформация инновационных механизмов хозяйственной деятельности

Инновационные механизмы		Характеристика	Нововведения в условиях цифровизации экономики
Механизмы организации	Создание	Формирование новых, направленных на инновационную деятельность, компаний	Развитие цифровых предприятий
	Поглощение	Слияние крупного бизнеса и мелких организаций, которые более преуспели в инновационной деятельности	Цифровые технологии выступают не только целью, но и механизмом поглощения
	Объединение	Взаимодействие крупного бизнеса и мелких организаций, которые более преуспели в инновационной деятельности, на общем рынке посредством договорных отношений	Форма корпоративных акселераторов (бизнес нескольких компаний). Взаимосвязь компаний на платформах
	Обособление	Выделение структурного подразделения, ориентированного на инновационную деятельность, из существующего хозяйствующего субъекта	Выделение ИТ-подразделений, акцентирующих на разработке и внедрении ПО
Механизмы разработки и реализации	Поиск	Процесс поиска инновационных концепций	Инновационные идеи связаны с цифровизацией пространства. Идея-это интеллектуальная собственность
	Разработка	Процесс оформления инновационной идеи	С целью получения инвестиций формируется инновационный проект
	Реализация	Процесс внедрения инновации и выведение ее на рынок	Ускоренные сроки монетизации
Механизмы финансирования и стимулирования	Кредитование	Заемствование средств на инновационную деятельность в банке	Гранты от фонда содействия инновациям на цифровые решения
	Собственные средства	Для крупных компаний: увеличение капитала компании за счет эмиссии акций. Для малых компаний: развитие венчурного финансирования	Объект интеллектуальной собственности может быть использован как начальный капитал.

	Налогообложение	Стимулирование компаний в их инновационной деятельности за счет снижения налогов пропорционально их затратам на инновационные разработки	Увеличение количества разрешенных для снижения налогообложения НИОКР. Отмена НДС для ИТ-компаний, снижена ставка налога на прибыль, страховым взносам
Механизмы перемещения технологий		Процесс перехода разработанных государством технологий в пользование частным производителям. Возмездный характер технологического перемещения	Мобильность технологий во взаимосвязи частных лиц и государства. Активная поддержка государства грантами на инновационную деятельность. Научные государственные центры заинтересованы в разработках производителей. Цифровые разработки упрощают процесс получения государственных услуг
Механизм интеллектуальной собственности (ИС)		Инновация выступает результатом интеллектуальной деятельности. Государство заинтересовано в развитии нематериальных активов и предоставляет правовую охрану субъекту. Монетизированный объект ИС является доходной инновацией	Введение нового объекта ИС – авторские и исключительные права в интернете. Электронный вид получения некоторых услуг.

Стоит отметить, что некоторые механизмы могут реализовываться самостоятельно, другие – в совокупности. Например, в условиях долгого процесса монетизации инновационного продукта, один механизм финансирования не покрывает необходимость в денежных средствах, тогда для получения результата используют не только собственный капитал, но и, например, кредитные средства.

Таким образом, в условиях цифровизации экономики происходит процесс видоизменения классических представлений о механизмах инновационной деятельности. Базовые понятия не выходят из процесса создания инноваций, однако дополняются новыми цифровыми решениями и технологиями, которые, в свою очередь, упрощают механизм осуществления инновационной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Романченко, С. В. Новшества, нововведения, инновации: определения и сущность / С. В. Романченко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2012. — № 4 (39). — С. 166-168. — URL: <https://moluch.ru/archive/39/4578/> (дата обращения: 18.10.2021)
2. Колоколов, В. А. Инновационные механизмы предпринимательских систем / В. А. Колоколов, Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. – М. : Изд-во РЭА им. Г. В. Плеханова, 2001. – 288с.

Димитриева С.Д.

*к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dimitrieva S.D.

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

WELL-BEING ПРОГРАММА КАК СРЕДСТВО ЗАБОТЫ О СОТРУДНИКАХ ОРГАНИЗАЦИИ

WELL-BEING PROGRAM AS A MEANS OF CARE FOR EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

Аннотация. В статье раскрыто понятие well-being программы, проанализированы результаты международных исследований в данном направлении. Определены составляющие модели благосостояния сотрудников. Приведен пример well-being программы.

Ключевые слова: благосостояние, управление персоналом, well-being программы, модель PERMA, компоненты программы

Annotation. The article reveals the concept of a well-being program, analyzes the results of international research in this direction. The components of the employee welfare model have been determined. An example of the well-being of the program is given.

Key words. well-being, personnel management, program well-being, PERMA model, program components

Забота о здоровье работников и снижение уровня их стресса приобрели критическое значение, соблюдение баланса между работой и личной жизнью, безопасность и охрана труда стали неотделимыми элементами функционирования любой организации. Организации, которые превращают заботу о благополучии (well-being) сотрудников в часть рабочего процесса, способны обеспечить более стабильное и комфортное будущее не только для работников, но и для организации в целом. Well-being программы – это не только комплекс мероприятий, но и часть общей корпоративной культуры, направленная на удержание кадров и повышение уровня благополучия персонала и, как следствие, его лояльности.

Согласно исследованиям международной HR-организации CIPD, внедрение well-being программ улучшает показатели успешности бизнеса в 6 раз. CIPD определяет концепцию well-being как «создание среды для достижения удовлетворенности, которая позволяет сотруднику процветать и полностью раскрывать свой потенциал на благо себя и своей организации». При этом поддержкой благосостояния нужно заниматься постоянно, от процесса найма до последнего рабочего дня и выстраивать её так, чтобы нашёлся баланс между потребностями сотрудника или потребностями компании [3].

Помимо материальных факторов мотивации, миллениалам и зумерам важно чувствовать себя счастливым и развиваться не только на благо организации, но и лично для себя. Так, у «счастливых» сотрудников, показатель объема продаж на 13% выше, чем у их менее счастливых коллег; такие работники в 10 раз реже берут больничные и на 19% точнее выполняют задачи. Основателями концепции Well-being считаются Дж. Хартер и Т. Рат, которые в своей книге «Все отлично. Пять элементов благополучия» выделили 5 базовых

элементов счастья: здоровье, профессия, финансы, социальные связи и общественная вовлеченность. На основе этой модели доктором Мартином Селигманом была разработана модель PERMA, которая была доработана консультантами компании Bailey and French. Основными составляющими модели well-being являются следующие блоки:

– Физиологические компоненты (PERMA): Positive Emotions – положительные эмоции, впечатления; Engagement – вовлеченность в то, что делаешь каждый день; Relationships – отношения с окружающими; Meaning – цель и насыщенность существования; Accomplishment – достижения.

– Физические компоненты: осведомленность и уверенность в возможности роста.

– Финансовые компоненты: наличие профессиональных консультаций специалистов.

Следует отметить, что well-being программы сугубо индивидуальны и их наполнение зависит от особенностей той или иной организации (табл. 1).

Таблица 1 – Пример well-being программы (фрагмент) [2]

Блок	Активность	Цель	Дата, организатор мероприятия
Здоровье	1. Тренинг по управлению эмоциями 2. Продление договора с фитнес-клубом 3. Участие в городском велопробеге	Снятие внутренней усталости после нескольких проектов Обеспечение регулярной физической нагрузки Участие в благотворительной деятельности	Февраль, руководитель HR-службы Март, руководитель HR-службы Май, руководитель отдела маркетинга, HR-служба
Личные финансы	1. Деловая игра «Как приумножить собственный капитал» 2. Розыгрыш 10 ссуд от компании	Повышение финансовой грамотности работников Возможность приобретения дорогой вещи без процентов	Апрель, руководитель службы обучения, отдел маркетинга Июнь, день рождения компании, исполнительный директор, финансовая служба
Карьера	1. Акция «Получи вторую профессию»	Предоставление возможности для сотрудников выйти за рамки своих обязанностей	Январь, руководитель HR-службы, директоры подразделений
Отношение	1. Участие в городской программе «Благоустрой город»	Совместная работа с общественной пользой	Май, руководитель HR-службы

Таким образом, при разработке well-being программы необходимо отражать все составляющие, предварительно получив от сотрудников обратную связь и изучив самые важные для них направления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Программы well-being при удаленном формате работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-elearning.ru/programmy-well-being-pri-udalennom-formate-raboty-zabota-o-sotrudnikah-na-rasstojanii/>
2. Well-being программа: как заботиться о благополучии сотрудников // HR-директор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/67735-well-being-programma-20-m7>
Health and Wellbeing at work 2021 : CIPD report [Electronic source]. – Access mode: https://www.cipd.co.uk/Images/health-wellbeing-work-report-2021_tcm18-93541.pdf

Доможилкина Ж.В.

*к.э.н., доцент, доцент кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Domozhilkina Zh.V.

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА – ИННОВАЦИОННАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

PERSONNEL CERTIFICATION - INNOVATIVE HR TECHNOLOGY

Аннотация: В современных условиях одним из эффективных способов оценки квалификации сотрудников является сертификация персонала на соответствие требованиям компании на рабочем месте. В статье раскрываются сущность и необходимость сертификации персонала, описываются особенности, а также раскрываются отличия сертификации и аттестации персонала. Приведены практические примеры проведения сертификации в России и за рубежом.

Ключевые слова: сертификация, персонал, кадровая технология, качество управления, инновационные методы, профессиональные стандарты, аттестация персонала, оценка квалификации, компетенция.

Annotation: In modern conditions one of the most effective ways to assess the qualifications of employees is the certification of personnel for compliance with the company's requirements at the workplace. The article reveals the essence and necessity of personnel certification, describes the features, and also reveals the differences between certification and personnel attestation. Practical examples of certification in Russia and abroad are given

Keyword: certification, personnel, personnel technology, management quality, innovative methods, professional standards, personnel certification, qualification assessment, competence.

В настоящее время в Российской Федерации остро стоит вопрос решения проблемы организации работы с персоналом, повышения эффективности кадровых процессов и совершенствования кадровых технологий в системе управления организацией. Все это необходимо для повышения качества управления, поскольку принятие управленческих решений напрямую зависит от персонала, вовлеченного в его развитие. В этом смысле для компании важны: разработка, исследование и изучение новейших технологий, а также внедрение инновационных технологий в кадровые процессы.

Кадровая технология – это совокупность определенных действий, методов и операций, связанных со статусом или характеристиками персонала. Одной из этих современных кадровых технологий является сертификация персонала.

Сертификация персонала – деятельность, осуществляемая органом по сертификации и направленная на выявление соответствия уровня квалификации работников в конкретной сфере деятельности стандартам, нормам и требованиям[4].

Кадровые инновации – это внедрение новых идей, методов и технологий для лучшего удовлетворения постоянно меняющихся требований организации и ее персонала [1]. Речь идет о том, чтобы предвидеть будущие потребности и обстоятельства, а не просто находить ответ на меняющуюся текущую ситуацию.

Современные (инновационные) методы сертификации персонала включают в себя:

- новые формы и методы аттестации персонала;
- использование современных компьютерных программ, программного обеспечения для сертификации персонала компании;
- использование современных информационных баз данных и др.

В ближайшее время сертификация персонала на соответствие профессиональным стандартам станет повседневной практикой и займет ведущее место в системе управления качеством трудовых ресурсов, заменив обычную, но малоэффективную аттестацию персонала.

Преимущества компании, прошедшей процедуру сертификации персонала:

- соответствие требованиям международного рынка труда, товаров, товаров и услуг;
- повышение конкурентоспособности компании;
- соответствие требованиям клиента, работодателя;
- инвестиционный приоритет, кредиты;
- обязательное условие участия в международных конкурсах/проектах;
- рост производительности и снижение затрат;
- повышение имиджа компании.

Что предоставляет сертификация непосредственно для сотрудника, прошедшего сертификацию?

Прежде всего – это:

- освоение новых навыков;
- документальное подтверждение профессионализма организацией, независимой от уровня профессиональной квалификации и навыков в настоящее время;
- увеличение шансов на трудоустройство с учетом качества подготовки;
- подтверждение этики непрерывного обучения;
- приоритет для карьерного роста;
- преимущества перед своими конкурентами;
- подтверждение качества и надежности всех операций, выполняемых работником.

Люди, желающие изменить траекторию своей карьеры, могут извлечь выгоду из получения признанной сертификации, поскольку переход из одного сектора или отрасли в другой может быть трудным, особенно когда дело доходит до подтверждения набора навыков. Сертификация – это лучший способ подтвердить свой набор навыков и узаконить свои способности в глазах потенциального или нынешнего работодателя.

Часто сертификация приравнивается к аттестации персонала. Но эти две процедуры имеют разные цели: аттестация определяет уровень квалификации работников, соответствие должности и проводится работодателем. Сертификация же, проводится центром сертификации и определяет соответствие квалификации требованиям профессионального стандарта, при этом работодатель не имеет права самостоятельно сертифицировать персонал.

Сертификационные программы являются растущим сегментом рынка непрерывного образования. Эти программы, как правило, признают относительно узкий объем специальных знаний, используемых при выполнении обязанностей или задач, требуемых определенной профессией или занятием.

Обобщённая схема процесса сертификации по наиболее часто применяемым схемам представлена пятью основными этапами:

- заявка на сертификацию;
- оценка соответствия объекта сертификации установленным требованиям;
- анализ результатов оценки соответствия;
- решение по сертификации;
- инспекционный контроль за сертифицированным объектом [2].

В международной и национальной практике сертификация и оценка квалификации персонала проводятся независимыми органами или центрами сертификации. Сертификация и оценка квалификации персонала основана на схеме сертификации, которая определяет ряд процедур и ресурсов для процесса сертификации.

Таких систем может быть три:

- 1) собеседование, предварительная экспертиза, экспертиза;
- 2) собеседование, предварительный экзамен, обучение и экзамен;
- 3) интервью, обучение, предварительный экзамен и экзамен [3].

Примером международной сертификации является сертификация персонала по программе ECDL.

Европейская лицензия на вождение компьютера (ECDL) – это международная программа сертификации пользователей информационных систем. Он не зависит от производителей программного обеспечения и официально является рекомендованным стандартом ИТ в странах ЕС. Корпоративными клиентами системы являются такие компании, как IBM, Opel, BMW, IKEA, Shell и многие другие. В разных странах более 4 миллионов сотрудников прошли сертификат ECDL.

Экзамен ECDL состоит из 7 различных модулей, подтверждающих знания в таких областях, как: основы информационных технологий, работа с компьютером, текстовые редакторы, базы данных, Интернет, электронная почта, и т.п. Сертификация ECDL позволяет повысить мотивацию персонала, вернуть инвестиции в обучение и получить сертификат ECDL – признанный во всем мире документ объективной оценки.

Оценка текущего рейтинга России, которая определяет ее место в мировом экономическом рейтинге, остается очень низкой. Уровень качества работников компаний и отечественных организаций значительно ниже, чем требования к отечественному и международному рынку труда.

Эта ситуация отчетливо проявилась в процессе сертификации продукции и производства, проводимом несколькими компаниями в соответствии с международными стандартами ISO, IEC, EAC и т.д., которые являются обязательными для выхода производителя на международный рынок[4].

В заключение следует сказать, что сертификация персонала – является инновационной кадровой технологией. Лучший способ сократить разрыв в навыках сотрудников, сократить текучесть кадров, повысить эффективность и уровень конкурентоспособности, и обеспечить, чтобы навыки и ноу-хау оставались актуальными, – это непрерывное обучение и профессиональная сертификация.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Голянич, В.М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2013. – № 2(50). – С.5-16.
2. Карпекина, А.Н. Схема проведения сертификации персонала [Электронный ресурс] / А.Н. Карпекина, О.Е. Подвербных. // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2016. – №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shema-provedeniya-sertifikatsii-personala> (дата обращения: 27.05.2020).
3. Медведев, А.И. Проблемы и возможности развития системы сертификации персонала в России [Электронный ресурс] / А.И. Медведев. // Вестник ГУУ. – 2015. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problems-i-vozmozhnosti-razvitiya-sistemy-sertifikatsii-personala-v-rossii> (дата обращения: 27.05.2020).
4. Нугаева Л.А. Процедура оценки и сертификации профессиональных компетенций персонала / Л.А. Нугаева. // Евразийский Союз Ученых. – 2015. – №6-1 (15). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsedura-otsenki-i-sertifikatsii-professionalnyh-kompetentsiy-personala> (дата обращения: 27.05.2020).

Дудко В. А.

*магистр 1-го курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

*к.полит.н., доцент кафедры
журналистики и медиакоммуникаций*

Гаспарян М. В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Dudko V. A.

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific adviser:

Gasparyan M. V.

*Can. of pol. Sc.,
docent of departments journalism and
media communications*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Аннотация: рассмотрен и проанализирован вопрос влияния информационных технологий на процесс управления персоналом современной организации. Определена роль ИТ в процессе функционирования кадровой службы организации. Рассмотрен процесс формирования действенной информационно-аналитической базы организации в аспекте решения задач кадровой службы. Определены перспективы развития информационно-технологической базы для организаций отечественного рынка.

Ключевые слова: организация, кадровая служба, цифровизация, информационные технологии в управлении персоналом.

Annotation: the question of the influence of information technologies on the personnel management process of a modern organization is considered and analyzed. The role of IT in the process of functioning of the personnel service of the organization is defined. The process of forming an effective information and analytical base of the organization in the aspect of solving the tasks of the personnel service is considered. The prospects for the development of the information technology base for the organizations of the domestic market are determined.

Key words: organization, personnel service, information technology in personnel management.

Цифровизация постепенно внедрилась во все сферы общественной жизни. Кадровая служба – не исключение. Изучением данного вопроса занимались такие учёные как А. Я. Кибанов, М. С. Агафонова, А. К. Климачёва. Каждый из авторов определил высокую значимость и положительное влияние ИТ-технологий на процесс управления персоналом. Информационные технологии применяются на всех этапах: поиск, найм, обучение, сопровождение персонала, кадровое делопроизводство, при внутренних (на уровне служб

организации) и внешних коммуникациях (взаимодействие с государственными контрольными учреждениями, партнёрами, иными организациями) [1].

Безусловно, увеличение скорости функционирования организаций обусловленное тенденциями к быстрому обмену информацией и ходом развития экономики выдвигает ряд требований ко всем участникам мирового рынка. Сотрудники должны обладать компетенциями, позволяющими работать с современными достижениями науки и техники. Работодателям необходимо двигаться в направлении увеличения уровня информационно-технологической оснащённости организации, создания необходимой IT-базы, позволяющей обеспечить непрерывность функциональных процессов. Государством уже определен вектор развития страны в национальном проекте «Цифровая экономика РФ», целью которого является предложение «...решения задачи по обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере» [8].

Деятельность отдела кадров многогранна. Поэтому возрастает роль информационно-технической базы как средства обработки большого объёма информации. Обозначим перечень задач службы управления персоналом современной организации, работу с которыми значительно облегчают соответствующие базы данных («КонсультантПлюс», «Гарант», 1С, корпоративная почта, облачные технологии и разработки Microsoft, сеть Интернет в целом, как платформа накопления и обмена информацией):

- следование нормам трудового законодательства в работе с персоналом;
- определение и достижение целей в рамках стратегии управления персоналом;
- привлечение и закрепление персонала, прогнозирование потребности в персонале;
- разработка и реализация планов и программ по работе с персоналом организации;
- формирование и подготовка кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности на основе планирования развития карьеры сотрудников, непрерывной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки персонала;
- рационализация структуры и штата;
- внедрение современных результатов научных исследований в области поиска, подбора, отбора и найма персонала;
- внедрение современных технологий, способствующих максимально благоприятному процессу адаптации и полной реализации потенциала вновь поступивших сотрудников организации;
- ведение, стандартизация и унификация кадровой документации;
- выполнение представительских функций во внешних организациях, взаимодействие с общественностью и средствами массовой информации по профильным вопросам [7].

В то же время внедрение и поддержание должного уровня функционирования информационных технологий в организации требует значительных затрат. Однако, такие затраты – инвестиции в капитал организации, оправдываются себя в полной мере. Автоматизация процессов управления персоналом имеет ряд преимуществ:

- сокращение потерь временного ресурса (ускорение принятия управленческих решений, коммуникационных процессов);
- повышение качества работы;
- повышение производительности труда;
- структурированность информации в базе данных;
- переход сотрудников кадровой службы от базовых рутинных дел к насущным проблемам организации [3, С. 156]. Внедрение информационных технологий в организационные процессы, как следствие научно-технологического прогресса, цифровой трансформации экономики, в том числе, обусловлено следующими причинами. Во-первых, большая численность персонала: большой массив данных по каждому сотруднику организации, который необходимо хранить в специально отведенных для этого помещениях (архивах), что не всегда представляется возможным). Эта масса документов, работа с ними, возлагается «на плечи» кадровой службы.

Во-вторых, финансово-хозяйственная деятельность: от расчёта заработной платы до отчетности в соответствующие фонды, налоговый орган, иные государственные учреждения. Эту кропотливую работу взяли на себя соответствующие программные обеспечения, что облегчило труд не только бухгалтерии организаций, но и отдела по учёту и расчёту заработной платы кадровой службы[4]. Кадровые работники, благодаря подобным программам ограничиваются вводом актуальных данных по определенным позициям с заданными алгоритмами. Это позволяет значительно облегчить труд сотрудника отдела кадров, сняв с него ответственность за столь важный, но рутинный сектор деятельности. Значительную роль информационные технологии играют при обучении сотрудников организации. Процесс обучения сотрудников почти полностью перешел от традиционного в цифровой формат. Посредством гаджетов, компьютеров (специально разработанных для них приложений), с учётом доступа в сеть Интернет процесс обучения персонала претворяется в интересную и разноплановую подачу учебного материала[5,6].

Перспективы развития информационных технологий очевидны. Цифровизация внедряется во все функциональные процессы организации, и это будет происходить ещё большими темпами с каждым следующим годом. Особенно выражено, это отражается на работе кадровой службы и административно-управленческого аппарата в целом. Наблюдается переход на современные технологии, формы и системы, позволяющие организации решать рассмотренные выше задачи и достигать поставленных целей, как на тактическом, так и на стратегическом уровне [2, С. 27].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Влияние цифровых технологий на управление персоналом [Электронный ресурс: <https://moluch.ru>] / Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/316/72076/> (Дата обращения: 25.10.2021)
2. Зиновьев, Ф.В. Управление человеческими ресурсами (терминологический словарь) / Составитель: Зиновьев Феликс Владимирович, профессор, зав. каф. «Управление персоналом» Крымского экономического института, 2015 – 31 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. — 6-е изд., стер. — Москва: КНОРУС, 2018. — 202 с.
4. Использование современных IT-технологий в управлении персоналом [Электронный ресурс: <https://otherreferats.allbest.ru>] / Режим доступа: https://otherreferats.allbest.ru/management/00545694_0.html (Дата обращения: 25.10.2021)
5. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом [Электронный ресурс: <https://e-koncept.ru>] / Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2017/970436.htm> (Дата обращения: 23.10.2021)
6. Роль информационных технологий в управлении персоналом [Электронный ресурс: <https://studbooks.net>] / Режим доступа: https://studbooks.net/1399309/menedzhment/rol_informatsionnyh_tehnologiy_upravlenii_personalom (Дата обращения: 27.10.2021)
7. Управление персоналом [Электронный ресурс: <http://www.smartcat.ru>] / Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Personnel/AksenovaUpravleniePersonalomCO.shtml> (Дата обращения: 23.10.2021)
8. «Цифровая экономика РФ» [Электронный ресурс: <https://digital.gov.ru>] / Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (Дата обращения 29.10.2021)

Дудко В. А., Дышловой И. Н.

*магистр 1-, 20 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом;
д.э.н., доцент, профессор кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dudko V. A.

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Dyshlovoi I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of
Personnel management Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FORMATION OF A PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: рассмотрена цифровизация и её влияние на рынок труда. Выявлены основные подходы к взаимодействию с персоналом в условиях цифровизации экономики. Предложен и проанализирован подход к формированию стратегии управления персоналом организации. Рассмотрены преимущества и недостатки внедрения «цифры» на уровне организации. Определены перспективы и основные тенденции цифровой трансформации отечественной экономики.

Ключевые слова: организация, цифровизация, управление персоналом, персонал.

Annotation: considered digitalization and its impact on the labor market. The main approaches to interaction with personnel in the context of the digitalization of the economy have been identified. An approach to the formation of an organization's personnel management strategy is proposed and analyzed. The advantages and disadvantages of the introduction of "numbers" at the level of the organization are considered. The prospects and main trends of digital transformation of the domestic economy are determined.

Key words: organization, digitalization, personnel management, personnel.

Цифровизация экономики как следствие научно-технологического прогресса привела к значительной трансформации деятельности современных организаций, определив ряд функциональных преобразований. С учетом рассматриваемой тенденции важно грамотно подойти к формированию действенной стратегии управления персоналом. Одно из основных направлений цифровизации в управлении персоналом – роботизация (автоматизация): создание облачной системы данных о сотрудниках, внедрение искусственного интеллекта в такие процессы как поиск, подбор, отбор персонала, переход на очный или дистанционный формат обучения сотрудников посредством информационно-коммуникационных технологий. Кроме того, наблюдается непрерывное совершенствование указанных процессов сквозь призму информационно-технологического развития. Изучением вопроса влияния цифровизации на процесс управления персоналом занимались такие ученые как Якубовский Л. Л. [2], Ефимова И. А. [4]. Авторы в своих научных работах отмечают превалирование преимуществ

цифровизации над недостатками. Среди достоинств автоматизации: гибкость, разнообразие возможностей, сокращение разного рода издержек и потерь. С другой стороны, оцифровка производства, трудовых процессов обуславливает ряд определенных требований, как к работодателю, так и к сотрудникам организации. Работодатель вынужден постоянно контролировать качество и непрерывность функционирования автоматизированных систем, а сотрудники должны обладать соответствующим набором компетенций, которые позволят им на высоком уровне, с должным подходом выполнять возложенные на них функции.

В большинстве современных отечественных организаций стратегии управления персоналом уделяется особое внимание, поскольку результатом её формирования является определённый уровень эффективности. Организация может достичь поставленных целей и задач, желаемой прибыли и результатов, при наличии одного условия – в случае, когда грамотно, с использованием качественного подхода сформировано одно из главных направлений функционирования организации – её стратегия управления персоналом. Ведь, правильно выстроенная стратегия – это комфортная, благоприятная трудовая, производственная среда, а значит, как результат и удовлетворенные ею сотрудники.

Приоритеты в деятельности современной организации меняются на глазах: наблюдается уход от технократического подхода к выявлению потребностей сотрудников, определению их потенциала и возможности дальнейшего развития. От того насколько грамотно и эффективно сформирована стратегия управления персоналом в организации зависит многое, а от ошибок, допускаемых в процессе её реализации, в части отбора, подбора, найма, расстановки, ротации и развития кадров зависит судьба, как отдельных подразделений, так и всей организации в целом.

Стратегия управления персоналом, предполагает постановку задач по формированию эффективной управленческой среды посредством внедрения в систему управления достижений в области науки, технологий и инноваций по созданию благоприятных условий для применения новых методов при наборе и отборе сотрудников. В том числе, для привлечения талантов и их стимулированию к эффективному труду и мотивации к непрерывному развитию. Эффективность управления персоналом напрямую зависит от форм методов и подходов к построению соответствующей системы. Для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности и результативности деятельности организации, её руководству необходимо корректировать стратегию управления персоналом с учетом тенденций, как на отечественном, так и на зарубежном рынке труда.

Стратегия управления персоналом современной организации должна формироваться с учётом внешних (научно-технологический прогресс, тенденции развития рынка труда, трансформации в экономике) и внутренних факторов (направление развития, приоритеты и цели организации на ближайшую и отдалённую перспективу). Стратегия управления персоналом современной организации должна решать следующие задачи:

- 1) инновационность: внедрение результатов научно-технологического прогресса в процесс управления персоналом;
- 2) конкурентоспособность: обеспечение конкурентоспособности организации за счет непрерывного совершенствования трудового процесса в целом;
- 3) гибкость: возможность внесения корректив, изменения некоторых принципов и подходов в системе управления персоналом.

На этапе формирования стратегии управления персоналом, необходимо проанализировать следующее:

- фактические и требуемые организационные компетенции;
- потребности развития персонала в виду насущных преобразований (при несоответствии фактических компетенций требуемым);
- приоритеты развития персонала;
- действующие процессу вертикального и горизонтального взаимодействия между сотрудниками организации [1; 3, С. 24].

Сам процесс формирования стратегии управления персоналом подразделяется на несколько этапов:

- 1) анализ;
- 2) диагностика;
- 3) выводы и рекомендации;
- 4) планирование действий;

5) планирование ресурсов и выгоды. Необходимо подчеркнуть, что еще на этапе формулирования модели управления персоналом рассматривается выгода от её реализации, её эффективность. Такой подход к формированию стратегии управления персоналом позволит выстроить действенную систему управления человеческими ресурсами, что в свою очередь, позволит организации быть конкурентоспособной на отечественном рынке [5].

Для формирования эффективной стратегии управления персоналом, руководству организации следует приложить ряд усилий по проведению анализа факторов внешней и внутренней среды организации. Особое внимание следует уделить определению стратегического направления деятельности, составлению краткосрочного и долгосрочного бюджета затрат, определению принципов кадровой политики, разработке и внедрению системы управления человеческими ресурсами, с учётом специфики деятельности организации, тенденций цифровой трансформации экономики и научно-технологического прогресса в целом.

Исходя из выше изложенного, стоит подчеркнуть, что деятельность службы по управлению человеческими ресурсами должна полностью соответствовать стратегии развития организации. То есть, план деятельности на тот или иной период, способы и действия направленные для его реализации и достижения поставленных целей и задач должны в полной степени коррелировать со стратегией развития организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стратегия управления персоналом [Электронный ресурс: <https://studwood.ru>] / Режим доступа: https://studwood.ru/991762/menedzhment/strategiya_upravleniya_personalom (Дата обращения: 23.10.2021)
2. Якубовский, Л.Л. Управление человеческими ресурсами – менеджмент [Электронный ресурс: <https://www.kazedu.kz>] / Режим доступа: <https://www.kazedu.kz/referat/123364/6> (Дата обращения: 23.10.2021)
3. Авджян, А. Г. Управление человеческими ресурсами // Молодой ученый. — 2018. — №19. — С. 23-24.
4. Ефимова, И.А. Роль службы управления человеческими ресурсами в формировании устойчивого конкурентного преимущества организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 5 [Электронный ресурс: <http://ekonomika.snauka.ru>] /// Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/05/14761> (дата обращения: 23.10.2021)
5. Родионов, К.Г. Служба управления персоналом в современной организации: роль, функции, структура [Электронный ресурс: <https://studfiles.net>] / Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/3858826/page:9/> (Дата обращения: 23.10.2021)

Дудко В. А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом;*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент, доцент кафедры
управления персоналом*

Якушев А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dudko V. A.

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific adviser:

Yakushev A.A.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

FORMATION OF THE PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISE

Аннотация: рассмотрены сущность и содержание понятия кадровая политика предприятия. Определена роль и место кадровой политики в процессе функционирования предприятия. Рассмотрен процесс формирования действенной кадровой политики предприятия.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, кадровая политика, персонал.

Annotation: the essence and content of the concept of personnel policy of an enterprise are considered. The role and place of personnel policy in the process of enterprise functioning has been determined. The process of forming an effective personnel policy of the enterprise is considered.

Key words: human resource management, personnel policy, personnel.

Кадровая политика – это общая кадровая стратегия, объединяющая различные аспекты политики организации в отношении своего персонала, а также включающая план использования трудового потенциала сотрудников. То есть, как правило, кадровая политика направлена на выявление, сохранение, развитие и преумножение трудового капитала сотрудников.

Изучением вопроса влияния кадровой политики на процесс деятельности предприятия занимались такие учёные как Ф. В. Зиновьев [2], А. Я. Кибанов [3], В.П. Дудяшова [4], Ф.У. Тейлор [5], М. Вербер [6] и Дж. Иванцевич [7]. Каждый из них отвел кадровой политике определяющую роль в достижении предприятием поставленных целей. Так, А. Я. Кибанов отметил: «Кадровая политика – это основополагающая часть стратегии управления персоналом организации. Назначение кадровой политики – ставить проблемы и задачи, находить способы их решения и организовывать планомерное достижение тактических или стратегических целей».

Ф. У. Тейлор дал следующее определение кадровой политике: «...определяет развитие каждого сотрудника до максимально возможных показателей его производительности и высокого уровня благосостояния. Кадровая политика подразумевает определение подходов по

поиску, подбору отбору, найму, адаптации, обучению, развитию, сопровождению и распределению рабочих по тем рабочим местам, где они будут приносить наибольшую пользу».

Кадровая политика включает: цели и представления, правила и нормы, принципы и положения, определяющие содержание работы с персоналом. Совокупность данных показателей характеризует кадровую политику как ядро системы управления персоналом. Формированием кадровой политики занимается аппарат управления организацией, а за процесс её реализации отвечает служба управления человеческими ресурсами, главная цель которой - содействие в повышении вклада работников в процесс деятельности организации, на основе кадровой политики непрерывного развития и наиболее полного использования делового и профессионального потенциала сотрудников предприятия.

Кадровая политика организации может формулироваться в следующих документах:

- стратегической программе развития организации;
- положении о кадровой политике;
- коллективном договоре;
- периодических программных заявлениях высшего руководства организации;
- уставах, кодексах, инструкциях, документах, регламентирующих работу персонала организации;
- стандартах организации.

Чаще всего, в отечественных предприятиях, кадровая политика изложена в форме «положения о кадровой политике» – это итоговый документ, созданный посредством большой аналитической работы, определяющий все организационные процессы, связанные с ключевым «механизмом» функционирования любой организации – её персоналом [1].

Сфера кадровой политики, как правило, охватывает следующие ключевые аспекты, предполагающие успешное функционирование организации:

- количественное и качественное планирование персонала;
- занятость персонала, оптимизация персонала (маркетинг персонала);
- обучение персонала;
- кадровый контроллинг (подразумевается непосредственно процесс управления персоналом);
- система стимулирования (материального денежного и/или неденежного, нематериального стимулирования);
- социальная политика (социальный пакет, страхование, дополнительные выплаты и другие предложения в данной области со стороны работодателя);
- информационная политика (коммуникационные связи в организации, структура внутриорганизационного взаимодействия);
- содействие в общественной и экономической деятельности предприятия.

Кадровая политика подразделяется на следующие, составляющие её элементы: политика занятости, политика в отношении организационных стандартов и личного фактора, политика обучения персонала, политика стабилизации кадрового состава, политика вознаграждения, политика найма, политика в области развития персонала и карьеры, политика оценки достижений, политика сокращения персонала, организационная структура и проектирование деятельности. Она имеет своё подлинное выражение в процессе управления персоналом, которое осуществляет соответствующее подразделение предприятия. Это важное направление в деятельности и ключевой аспект эффективного внутриорганизационного взаимодействия.

Развитие инновационных подходов к управлению, давление извне – всё это требует нового взгляда на привлечение перспективных работников, на принятие стратегически важных для организации кадровых решений, на систему управления в целом. Данные тенденции и инновационные подходы к управлению повышают требования к созданию и внедрению в организации эффективной, действенной кадровой политики.

Формирование кадровой политики предприятия, как правило, подразумевает включение, среди прочих, таких пунктов, как:

- создание действенной системы мотивации и стимулирования сотрудников к активной трудовой деятельности;
- внедрение эффективной системы адаптации сотрудников, их обучения и развития (планирования индивидуального продвижения, профессиональная подготовка, переподготовка);
- определение структуры распределения и порядка освоения средств, предусмотренных на развитие персонала предприятия.

Для обеспечения эффективного трудового процесса, к сотрудниками выдвигаются следующие требования: компетентность, работоспособность, стрессоустойчивость, надёжность, лояльность (приверженность организации). Стоит подчеркнуть, что лишь при условии наличия в организации состава сотрудников отвечающих вышеперечисленным требованиям, возможно достижение высоких количественно-качественных показателей: оказания услуг, производства товаров (в зависимости от сферы деятельности организации) на высоком конкурентоспособном уровне. То есть, правильно разработанная и грамотно внедрённая кадровая политика, ориентированная на развитие персонала – это залог успеха любого предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров, Т.Ю. Кадровая политика в современных условиях [Электронный ресурс: studwood.ru] / Режим доступа: https://studwood.ru/1473195/menedzhment/typy_kadrovoy_politiki (Дата обращения: 23.10.2021)
2. Зиновьев, Ф.В. Управление человеческими ресурсами (терминологический словарь) / Составитель: Зиновьев Феликс Владимирович, профессор, зав. каф. «Управление персоналом» Крымского экономического института, 2015 – 31 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. — 6-е изд., стер. — Москва: КНОРУС, 2018. — 202 с.
4. Дудяшова, В.П. Выработка кадровой политики в условиях самообучающейся организации [Электронный ресурс: interactive-plus.ru] / Режим доступа: https://interactive-plus.ru/e-articles/info_collection-20150129/info_collection-20150129-6296.pdf (Дата обращения: 23.10.2021)
5. Концепция управления персоналом Ф. Тейлора – Вклад Ф. Тейлора в науку управления [Электронный ресурс: <https://studwood.ru>] / Режим доступа: https://studwood.ru/1396941/menedzhment/kontseptsiya_upravleniya_personalom_teylora (Дата обращения: 23.10.2021)
6. Управление персоналом в контексте бюрократического управления Макса Вебера [Электронный ресурс: <https://studopedia.ru>] / Режим доступа: https://studopedia.ru/5_110315_upravlenie-personalom-vkonteksteburokraticheskogoupravleniya-maksa-vebera.html (Дата обращения: 23.10.2021)
7. Управление персоналом [Электронный ресурс: <http://www.smartcat.ru>] / Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Personnel/AksenovaUpravleniePersonalomCO.shtml> (Дата обращения: 23.10.2021)

Дудко Т.В.

*магистр 3 курса направления подготовки
38.04.05 Бизнес-информатика
КГПИ ФГБОУ ВО «Кемеровский
государственный университет»,
г. Новокузнецк, Россия*

Dudko T.V.,

*undergraduate 3d year of study,
38.04.05 Business Informatics
KGPI of Kemerovo State University,
Novokuznetsk, Russia*

ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА КАК ИНСТРУМЕНТ УСПЕШНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

DIGITAL PLATFORM AS A TOOL FOR SUCCESSFUL DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Анотация: В статье описано использование цифровых платформ как инструмента успешной цифровизации экономики. Обозначена необходимость учета аспектов удобства для пользователей, интеграции с бизнес-процессами, защиты информации в цифровых платформах.

Ключевые слова: цифровая платформа, экономика, экономическая система, цифровизация экономики

Abstract: The article describes the use of digital platforms as a tool for successful digitalization of the economy. The need to take into account aspects of user friendliness, integration with business processes, and information protection in digital platforms is indicated.

Keywords: digital platform, economy, economic system, digitalization of the economy

Цифровизация экономики предполагает взаимодействие субъектов процессов, протекающих в экономических системах с использованием информационно-телекоммуникационных технологий. Предпосылками цифровизации являются значительный объем информации как основного ресурса, а также потребность в инновационных решениях, формирование которых возможно в контексте цифровой трансформации и способствующих оптимизации бизнес-процессов в конкретной сфере [4]. При этом, требуется чтобы взаимодействие в рамках цифровых технологий было быстрым и удобным для всех участников данного процесса, чтобы устранить подавление трансформационных процессов экономики [3] и фрагментарность взаимодействий между субъектами.

Для решения этих задач необходимо создать информационную среду, которая будет являться инструментом для взаимодействия субъектов экономического процесса. Таким инструментом, который будет позволять взаимодействовать всем субъектам процесса быстро и в удобной для них форме, может стать цифровая платформа.

«Цифровая платформа представляет собой систему взаимовыгодного взаимодействия значительного числа независимых членов отрасли (или субъектов деятельности) в единой информационной среде». Именно так определяет понятие цифровая платформа автор Гретченко А.А. в статье «Типы цифровых платформ и их содержание» [1]. В данной статье отмечается, что использование цифровых платформ позволяет снизить транзакционные издержки посредством использования цифровых технологий.

Наиболее ярким примером использования цифровых платформ является сайт «Единый портал государственных услуг» [2]. Данный электронный ресурс позволяет как физическим, так

и юридическим лицам воспользоваться услугами государственных органов, посредством сети интернет. Данный портал обладает удобством и безопасностью, пользовательский интерфейс интуитивно понятен. На данном портале представлено большинство услуг предоставляемые государственными органами Российской Федерации. Эта цифровая платформа может служить примером для построения и организации цифровой платформы.

Однако такие цифровые платформы для успешной цифровизации экономической системы необходимо модифицировать:

1. Устранить необходимость перехода для использования некоторых функций данных платформ перехода на сайт.

2. Создать или проработать реализацию цифровых платформ через приложение на мобильных устройствах.

3. Улучшить интеграцию цифровых платформ с бизнес-процессами, протекающими в них.

4. Необходимо создать и проработать систему, которая будет служить для идентификации и защиты данных каждого участника взаимоотношения внутри цифровой платформы.

Есть ли устранить необходимость перехода на сайт то пользователь сократить время, затрачиваемое на взаимодействие внутри цифровой платформы. У него не будет необходимости ввода новых данных для входа на сайт. Это также исключит возможность перехвата данных для входа на сайт злоумышленниками. Таким образом, пользователь будет производить все действия внутри цифровой платформы используя только лишь один ключ аутентификации, это позволит сократить время затрачиваемое взаимодействие субъектов внутри цифровой платформы.

Если пользователь цифровой платформы должен для использования данной платформы иметь в своём распоряжении компьютер. Для начала работы с данной цифровой платформой необходимо осуществлять запуск данного устройства, а затем приступить к работе с цифровой платформой. При этом стоит отметить, что непосредственно компьютерного оборудования как у физического, так и юридического лица может не быть, при этом доступ к такой цифровой платформе для них будет невозможен. Поэтому, необходимо для разработки оптимального варианта и запуска цифровой платформы учитывать возможность создания мобильного приложения для использования его на мобильных устройствах. Такие устройства будут позволять пользоваться цифровой платформой в любой точке мира, где есть доступ в Интернет. Создание мобильного приложения позволит сократить время необходимое для начала использования цифровой платформы, расширит перечень возможных инструментов, которые могут быть использованы для взаимодействия цифровой платформой.

При создании и проектировании цифровых платформ, необходимо учитывать тот факт, что создание простой цифровой оболочки недостаточно. Если все бизнес-процессы будут происходить по принципу поступления заявки через цифровую среду, а исполнение будет происходить без интеграции в цифровую платформу, то это увеличит время необходимое для завершения бизнес-процесса. При этом интеграция бизнес-процессов должна быть понятна для конечного пользователя. В таких цифровых платформах необходимо свести к минимуму использование бумажного документооборота, а также создать систему контроля за протеканием бизнес-процесса внутри цифровой платформы.

Новая схема цифровой платформы будет выглядеть следующим образом. Для удобства рассмотрим цифровую платформу, для изготовления изделия из металла. Входящий запрос будет инициирован через интерфейс цифровой платформы, затем посредством информационно-телекоммуникационных каналов связи передам непосредственному исполнителю. Если предусмотреть цифровой платформе систему контроля за протеканием бизнес-процесса, то руководитель организации, которая будет осуществлять бизнес-процесс может посредством цифровой платформы осуществлять контроль за исполнением данного процесса. При этом у него будет возможность взаимодействие со всеми участниками бизнес-процесса посредством информационно-телекоммуникационного канала связи. Результатом бизнес-процессов в нашем

случае будет являться производства детали. О факте завершения процесса все его участники будут извещены посредством сервиса цифровой платформы. Такая цифровая платформа позволит сократить время, затрачиваемое на коммуникацию участников бизнес-процесса, сделает прозрачным сам процесс, а также позволит безболезненно интегрироваться как во внутренней среде (в финансовые, экономические, организационные, производственные и прочие элементы общего процесса хозяйственной деятельности субъекта), так и во внешние среды и платформы.

Таким образом, для успешной цифровизации и использования цифровых платформ необходимо создание систем, которые будут отвечать за индикацию каждого пользователя цифровой платформы и сохранение его данных, функционала и границ ответственности. При этом такую систему необходимо постоянно улучшать и модифицировать для адаптации под постоянно изменяющиеся условия. Это позволит повысить доверие у всех участников бизнес-процесса к цифровым платформам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гретченко А. А. Типы цифровых платформ и их содержание // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2020. – №15-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/typy-tsifrovyyh-platform-i-ih-soderzhanie>.
2. Единый портал государственных услуг: официальный сайт. – Москва. – URL: <https://www.gosuslugi.ru>
3. Ganchenko D. N. Development of the Siberian Federal District in the Transitive Economy. В сборнике: Proceeding of the International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2020). Сер. «Advances in Economics, Business and Management Research». 2019. p. 2231-2236.
4. Ganchenko D. N., Bodrov A. A. Digitalization of housing and communal services in the context of new industrialization В сборнике: Proceedings of the 1st International Scientific Conference "Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth" (MTDE 2019). Сер. "Advances in Economics, Business and Management Research" 2019. p.192-197

Душко С.Р., Ковтонюк А.В.

магистр 1 курса направления подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»;

магистр 1 курса направления подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»

Научный руководитель:

д.э.н., профессор

кафедры управления персоналом

Дышловой И.Н.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Dushko S.R.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 «Personnel Management»

Kovtonyuk A. V.

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 «Personnel Management»

Supervisor:

Dyshlovoy I.N.

Doctor of Economics, Professor

Department of Personnel Management

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

MODERN PERSONNEL ASSESSMENT METHODS

Аннотация .В данной статье рассмотрены современные методы оценки персонала. В наше время в организациях используется такой распространенный метод оценки как аттестация персонала, а также существуют много других методов, которые заслуживают должного внимания. Также были выявлены преимущества и недостатки современных методов оценки.

Ключевые слова: оценка персонала, методы оценки, аттестация, ассессмент-центр, функции оценки.

Annotation: This article discusses modern methods of personnel assessment. Nowadays, organizations use such a common assessment method as personnel certification, and there are many other methods that deserve due attention. The advantages and disadvantages of modern assessment methods were also identified.

Key words: personnel assessment, assessment methods, certification, assessment center, assessment functions.

Оценка персонала – одна из важнейших областей в управлении персоналом. При помощи оценки выявляют наиболее квалифицированных сотрудников, а также их значимость в деятельности организации. Для того чтобы определить способности работника необходимо правильно применять различные методы оценки персонала. А также проведение оценки персонала показывает потребность в обучении, прохождении курсов повышения квалификации работников. По результатам оценки руководитель может повысить или понизить в должности работника, а также перевести в другой отдел организации.

Оценка персонала – это совокупность инструментов и методов, направленная на выявление профессиональных качеств сотрудников для принятия управленческих решений,

включающая в себя большое разнообразие методов, каждый из которых выполняет определенную функцию и предназначен для конкретных целей [1, с.625].

Оценка результатов деятельности сотрудников выполняет следующие функции: информативную, мотивационную и административную. Информативная показывает уровень работы персонала, а также помогает сотруднику разобраться в своей профессиональной деятельности. Мотивационная – дает возможность проявить свои лучшие качества, а также способствует к получению вознаграждения за успешное выполнение своих должностных обязанностей. Под административной функцией понимается повышение или понижение в должности, перевод или увольнение.

Оценка персонала решает следующие задачи: способствует формированию кадрового резерва, выявляет потребности в обучении и развитии персонала, помогает осуществить подбор и расстановку кадров, а также сократить штат организации и т.д.

Изучив понятие оценки персонала, а также функции и задачи рассмотрим ее методы. Методы оценки персонала – это эффективные инструменты менеджмента, позволяющие объективно оценить вклад сотрудников в достижение общих целей, определить перспективных работников, их личностные и деловые качества [3, с.201].

Рассмотрим современные методы оценки персонала, применяемые российскими организациями.

Аттестация персонала – это целенаправленный и непрерывный процесс определения квалификации работника, его практических навыков, деловых качеств руководителя и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности [2, с.435]. Данный метод оценки проводится в виде квалификационного экзамена, собеседования.

Аттестация персонала выполняет ряд функций, комплексная реализация которых отражает всю сущность аттестационного процесса в организации, которые представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Функции аттестации персонала

Так как аттестация имеет юридическую силу, то по результатам можно повысить или понизить в должности. Но данный метод имеет как преимущества, так и недостатки.

К преимуществам относят: на ее основании можно принимать юридические решения, повышение имиджа организации, хорошо знакома работникам и методологически обоснована. К недостаткам - значительные временные и трудовые затраты, работники получают минимальную обратную связь. Интервью подразумевает диалог руководителя с кандидатом для определения соответствия профессиональных компетенций к требованиям вакантной должности. Чаще данный метод используется при приеме сотрудника на работу. Данный метод

также имеет свои преимущества и недостатки, рассмотрим их подробнее. К преимуществам относят: возможность оценить кандидата вербально и невербально, то есть, учитывая манеру поведения, мимику и жесты. К недостаткам – кандидат может недоговаривать, а также приукрасить свои способности для того, чтобы получить работу. Ассессмент-центр – это метод комплексной оценки персонала, который основан на моделировании ключевых моментов деятельности сотрудников для выявления уровня развития их компетенций и определения потенциала [4, с.125]. Данный метод также как и предыдущие имеет свои преимущества и недостатки, рассмотрим их подробнее. К преимуществам относят: комплексность и независимость оценки, выявление соответствия работника организационной культуре предприятия. К недостаткам – значительные финансовые затраты, высокий уровень стресса при получении обратной связи. Метод «360 градусов» подразумевает оценку работника коллегами, руководителями, подчиненными, клиентами и им самим. После проведения оценки вся информация сравнивается и обрабатывается, а затем делается общий вывод о сотруднике. К преимуществам данного метода относят: объективную всестороннюю оценку, более активную обратную связь. К недостаткам – высокая степень конфиденциальности, оцениваются компетенции и в меньшей степени результаты деятельности работника. Результатом оценки является совокупность профессиональных качеств сотрудника, которые выявляют потребность в обучении, повышении квалификации, а также о необходимости повышения или понижения в должности. Под матричным методом подразумевают сравнение качеств конкретного человека с идеальной моделью сотрудника для той или иной должности [5, с.121]. Суть матричного метода заключается в составлении таблицы-матрицы по каждой оцениваемой должности, в которых указаны личные и профессиональные качества сотрудника. При применении данной методики используют должностные инструкции и профессиограммы. Преимуществом данного метода является индивидуальный подход к каждой должности. Недостатками данного метода являются трудоемкость в использовании и значительные временные затраты на составление таблицы-матрицы. Тестирование – метод оценки персонала, предполагающий развернутый и краткий ответ на вопросы. Тесты бывают двух видов: психологические и профессиональные. Психологические тесты направлены на выявление личных качеств, препятствующих трудовой деятельности оцениваемого сотрудника. Профессиональные тесты – на проверку знаний, необходимых для выполнения своих должностных обязанностей.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что каждый метод по-своему эффективен на практике, но универсального инструмента оценки нет, который можно было использовать во всех ситуациях, происходящих в организациях. При правильном выборе способа оценки персонала организация сможет добиться высоких результатов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Грэхем Х. Т. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособ. для вузов / Х. Т. Грэхем, Р. Беннетт; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 598 с.
3. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2016. - 487 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – Москва: КноРус, 2021. – 360 с.
5. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 389 с.

Душко С.Р.

магистр 1 курса направления подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Dushko S.R.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 «Personnel Management»

Scientific adviser

Ostrik V.Y.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОЙ РЕКРУТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

THEORETICAL ASPECTS OF MODERN RECRUITING ACTIVITIES

Аннотация: В данной статье рассмотрены теоретические аспекты современной рекрутинговой деятельности, обосновано практическое применение классических рекрутинговых технологий в реальной профессиональной деятельности по подбору персонала.

Ключевые слова: рекрутинг, рекрутинговые агентства, хэдхантинг, аутплейсмент, аутсорсинг, прямой поиск, рекрутинговая услуга.

Annotation: The theoretical aspects of modern recruiting activities, substantiates the practical application of classical recruiting technologies in real professional recruiting activities are presented in the article.

Key words: recruiting, recruiting agencies, headhunting, outplacement, outsourcing, direct search, recruiting service.

На сегодняшний день в РФ особую популярность приобрела такая форма подбора персонала как рекрутинг. Квалифицированный подбор персонала становится очень востребованной профессиональной деятельностью в наше время не только в России, но и во всем мире. Анализ последних исследований и публикаций: изучению посвящены труды: Ю.В.Агеевой [1], А.В. Кирьянко [2], И.Д. Валинурова, Ю.В. Долженковой, С.В. Ивановой. Однако многие вопросы нуждаются в более детальной и глубокой теоретической проработке.

Рекрутинг – процесс подбора кандидатов на определенные должности для их дальнейшей работы в различных организациях. С каждым годом увеличивается спрос на услуги квалифицированных специалистов по подбору персонала. Работодатели все чаще и чаще пользуются услугами рекрутинговых агентств. Так как это упрощает поиск необходимого кандидата на конкретную должность.

Но в отличие от стран Запада, для РФ характерен круг проблем, которые затрудняют развитие рекрутинговой деятельности. Основная проблема заключается в противоречии между наличием у российских организаций потребности в качественных рекрутинговых услугах и факторами, препятствующими развитию рекрутинговой деятельности.

Но, не смотря на ряд проблем, есть одно важное преимущество развития рекрутинговой деятельности на всей территории РФ. Под которым подразумевают возможность внутренней

миграции профессиональных кадров, при помощи которой организации смогут расширить поиск высококвалифицированных кадров и более эффективно использовать внешние источники поиска.

В наше время в профессиональной деятельности рекрутинговых агентств выделяют современные направления, которые основаны на определенных технологиях поиска и подбора кандидатов на вакантную должность.

Изучив понятие и сущность рекрутинга, рассмотрим подробнее его направления.

Классический рекрутинг – самая распространенная рекрутинговая услуга в современном бизнес-пространстве. Классический рекрутинг – это поиск кандидатов среднего звена, который содержит в себе совокупность стандартных инструментов, а также реализует общедоступные компетенции. Отличительной чертой данной рекрутинговой услуги является массовость поиска и формальный характер подбора[6].

Рассмотрим основные характеристики классического рекрутинга, которые представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Основные элементы технологии классического рекрутинга

Изучив основные характеристики классического рекрутинга, стоит добавить, что он направлен на поиск таких специалистов как: юрист, менеджер по продажам, бухгалтер по оплате труда и т.д.

Прямой поиск (executivesearch) – это подбор специалистов и руководителей высшего и среднего звена, которые имеют постоянное место работы и не занимаются поиском вакансии. Также стоит отметить, что прямой поиск направлен как на свободных кандидатов, так и на конкретных специалистов, которые успешно работают в других компаниях[1].

Немаловажным является тот факт, что данная рекрутинговая услуга в наименьшей степени подвержена воздействию кризиса, потому что потребность в эксклюзивных, редких и высококвалифицированных специалистах сохраняется и по сегодняшний день

Хэдхантинг или охота за головами- это разновидность прямого поиска, направленная на переманивание конкретных специалистов (настоящих профессионалов), топ-менеджеров, высококвалифицированных специалистов конкурирующих компаний, а также специалистов с редкими профессиями [4].

Отличительной чертой хэдхантинга является очень высокая стоимость, это связано с тем, что данная услуга направлена на поиск редких персонифицированных кандидатов. Межрегиональный поиск – это технология классического рекрутинга, которая подразумевает переезд необходимых заказчику кандидатов в другой регион (область, республику, город), на условиях трудоустройства в компанию.

Важную роль при подборе кандидатов с помощью данной технологии играют интернет-ресурсы, так как в большинстве случаев интервью проходит в дистанционном формате, при помощи таких специальных программ как: OpenTok, Webex, Toxbox и др.

Аутсорсинг – это разновидность лизинга персонала, при котором рекрутинговое агентство оказывает услугу по поиску и подбору персонала, но, оформляет его себе в штат и направляет к заказчику для выполнения конкретных работ и обязанностей [3].

В наше время услуги аутсорсинга очень востребованы среди российских компаний, так как данная технология очень выгодная и осуществляет подбор персонала по различным направлениям профессиональной деятельности: обучение персонала, при проведении кадрового аудита и мейчендайзинга, а также маркетингового исследования.

Прелиминаринг – это современная технология подбора персонала, подразумевающая поиск молодых специалистов, которые успешно прошли предварительное обучение или стажировку [6]. Данная рекрутинговая услуга широко распространена в Японии, где используется всем известная система пожизненного найма. То есть уже идет отбор среди молодых специалистов, закончивших высшие учебные заведения, для их дальнейшего трудоустройства.

С каждым годом прелиминаринг набирает большую популярность среди российских компаний, в которых широко используют в профессиональной деятельности. Данную технологию используют такие организации и государственные службы как: Газпром и ФСБ.

В наше время рекрутинговые услуги очень востребованы в организациях РФ, так как они позволяют затратить меньше средств, чем на содержание конкретного специалиста в организации. Например, компания делает заявку в рекрутинговое агентство на подбор редкого высококвалифицированного специалиста, при этом не затрачивает время на его поиски, а просто оплачивает данную услугу.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что с каждым годом растет спрос на рекрутинговые услуги кадровых агентств. В наше время существует много направлений рекрутинга, но самыми распространенными являются такие рекрутинговые услуги как: классический рекрутинг, аутсорсинг, хэндхантинг, прямой поиск, а также современный метод подбора персонала – прелиминаринг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеева, Ю.В. Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики: монография / Ю.В. Агеева; науч. ред. Т.Г. Бочина. – 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА: Наука, 2018. – 256 с.
2. Кирьянко, А.В. Рекрутмент персонала: курс лекций / А.В. Кирьянко; СибАГС.- Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2015. – 160 с.
3. Симченко, Н.А. Технологии рекрутинга: учебное пособие / Н.А. Симченко, В.Ю. Острик, И.М. Шаповалова. – Симферополь : ИП Хотеева Л.В., 2020. – 120 с.

Дышловой И.Н.

*д.э.н., доцент, профессор кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dyshlovoi I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of
Personnel management Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ УСЛУГ

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE SERVICE SPHERE

Аннотация: в статье дан краткий анализ современного состояния в сфере производства и предоставления услуг, рассмотрены некоторые особенности управления персоналом в сфере услуг в цифровой экономике, влияющие на формирование управления персоналом.

Ключевые слова: управление, сфера производства и предоставление услуг, персонал организации, цифровая экономика.

Annotation: the article provides a brief analysis of the current state of production and provision of services, considers some of the features of personnel management in the service sector in the digital economy, influencing the formation of personnel management.

Keyword: management, production and service provision, organization personnel, digital economy.

В мировой экономике активно формируется новая парадигма экономического развития, которая опирается на инновационные источники роста. Мировое сообщество всегда создавало новые продукты, технологии, но в конце XX века произошло беспрецедентное накопление знаний. С появлением интернета увеличилась скорость распространения информации и ее доступность, диффузия новшеств и конвергенция технологий. Созданные механизмы и институциональные основы для распространения и использования знаний обеспечивают устойчивый рост экономики, и качество жизни населения. Объекты и институты инновационной экономики являются относительно новыми для России, и основные высокотехнологичные секторы, которые обеспечивают новые технологические платформы, находятся в стадии становления.

Ключевым вызовом для страны является усиление в глобальном масштабе конкурентной борьбы за факторы, определяющие конкурентоспособность инновационных систем, и в первую очередь, за высококвалифицированную рабочую силу.

Сфера услуг - система отраслей народного хозяйства, продукты, потребительная стоимость которых выражается в предоставлении удобств. В сфере услуг труд не материализуется в вещах. Процесс производства услуг, как правило, совпадает с их потреблением. Различают: сферу услуг материального производства (транспорт, связь, бытовое обслуживание); сферу услуг духовной жизни (образование, физическая культура, наука, искусство); сферу услуг в социальной сфере (торговля, жилищно-коммунальное обслуживание, здравоохранение) [1].

Таблица 1. Доля занятых в сфере услуг по 20 мировым экономикам

Ранг	Страна	Сфера услуг в ВВП, %*	ВВП ППС, трлн долл., 2019 г.**	Место по ВВП
1	США	77,4	21 439	2
2	Великобритания	71,0	3 131	9
3	Франция	70,3	3 061	10
4	Канада	70,2	1 900	16
5	Япония	69,1	5 747	4
6	Испания	67,7	1 941	15
7	Италия	66,3	2 443	12
8	Бразилия	62,6	3 456	8
9	Германия	61,8	4 444	5
10	Мексика	60,1	2 628	11
11	Таиланд	56,9	1 383	20
12	Иран	54,4	1 471	18
13	Турция	54,3	2 347	13
14	Россия	54,1	4 349	6
15	Республика Корея	53,6	2 320	14
16	Китай	52,2	27 309	1
17	Египет	51,4	1 391	19
18	Индия	49,1	11 326	3
19	Саудовская Аравия	48,4	1 899	17
20	Индонезия	43,4	3 737	7

* Доля услуг в добавленной стоимости ВВП. Источник: World Bank - World Development Indicators

** Источник: INF - World Economic Outlook Database[2].

Пандемия коронавируса COVID-19 привела к беспрецедентному кризису в глобальной экономике. Пострадали все регионы мира, и наибольший ущерб несет сфера услуг. В связи с вышеизложенным, управление персоналом в сфере услуг в настоящее время приобретает исключительно важное значение, т.к. связана, прежде всего, с прямым контактом представителя услуги и потребителя. В ситуации определенных ограничений по разным направлениям сферы услуг такой контакт становится проблематичным и не всегда возможным. Необходимость гибкого, усовершенствованного в современных реалиях подхода к предоставлению услуг требует особых качеств сотрудников сферы услуг в работе с клиентами. Руководство предприятий и организаций сферы услуг должно уделять особое внимание подбору кадров, их профессиональной и специальной подготовке, умению работать и взаимодействовать с автоматизированными системами, понимать тонкости технологических процессов, развивать возможности личностных качеств специалиста. Возможность автоматизированных систем позволяет компаниям собирать и получать пласт больших данных о сотрудниках из разных источников, что меняет политику управления персоналом. С повышением спроса на кросс-функциональную специализацию сотрудников, которая позволяет ускорить создание инновационных продуктов и сервисов, все большую ценность для компаний приобретают сотрудники с опытом работы в различных подразделениях. Организации начали использовать внештатных сотрудников, главным критерием их работы становится эффективность.

Распространение удаленной занятости привели к необходимости поиска новых подходов к управлению персоналом, а также адаптации HR-процессов к новым условиям функционирования компаний. Появление технологий связи в работе персонала меняет форму взаимодействия сотрудников в организациях, сокращая время принятия решений и повышая эффективность командной работы [3].

С учетом менталитета и специфических особенностей в нашей стране используется несколько моделей управления в сфере услуг: -западно-европейская модель; - советская с элементами национальной специфики; - адаптивная модель

Авторитарность в управлении персоналом не дает возможности творческого подхода в работе персонала. Так как сфера услуг сегодня определяет макроэкономические показатели многих стран мира, размер валового внутреннего продукта сферы услуг выше, чем промышленности, сельского хозяйства вместе взятых. Выделим некоторые особенности управления персоналом в сфере услуг в цифровой экономике:

1. В связи с оценкой потребителем и приобретением услуги по критерию – качество обслуживания прежде всего - менеджер сферы услуг должен обладать не только техническими знаниями по услуге, но и навыками общения с людьми.

2. Получая не качественную услугу, потребитель может почувствовать обман, что вызовет недоверие клиента, и не будет получен положительный результат. Менеджерам необходимо разрабатывать гибкие стратегии, поскольку сервисный персонал не должен жестко придерживаться сценария продажи, а иметь свободу действий, ориентированный и адаптированный на результат с конкретным клиентом.

3. Компании необходимо иметь этически и юридически оформленные ценности, нормы и стандарты, на основе которых можно было бы строить деловые отношения как между сотрудниками, так и с клиентами. Руководители должны пользоваться такими ценностями при отборе и стимулировании сотрудников.

4. Качество предоставления услуг трудно контролировать. Это приводит к увеличению количества ошибок и проявления не этичного отношения к клиенту и поведению сервисного персонала. В связи с этим обеспечить качество предоставления услуг можно путем замещения сотрудников по функциям автоматизированными системами.

5. Важное значение в получении услуги сегодня играет время. Необходимо максимально быстро обслуживать клиентов, свести до минимума период ожидания, увеличить продолжительность рабочего дня, внедрить обслуживание по схеме 24/7.

6. Прибыль компании в предоставлении услуг напрямую зависит от персонала, который может создать спрос – предлагать услуги в необходимое время и по конкурентной цене. Поэтому руководству предприятий сервиса необходимо планировать численность сотрудников в зависимости от спроса, его колебаний, и, соответственно, точности прогнозов.

7. Предоставление физических и электронных вариантов оказания услуг оказывает влияние на оптимизацию структуры и численности персонала. Часть услуг оказываются электронными системами, что на современном этапе играет важную роль и предоставляет возможности техническим устройствам контактировать с клиентами (искусственный интеллект).

Таким образом, с ростом сферы услуг, с внедрением цифровых технологий, которые автоматизируют многие операции трудовой деятельности, в связи с чем, обуславливаются значительные изменения потребностей в персонале и требований к ним. Управление персоналом и его организация в сфере услуг должно носить комплексный характер, благодаря автоматизации HR-функций повысить конкурентоспособность и экономить финансовые ресурсы предприятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Большой экономический словарь. — М.: Институт новой экономики. 1997.
Автор: А.Н. Азрилян.
2. Доля услуг в ВВП Топ-20 экономик мира. Электронный ресурс: <https://credinform.ru/ru-RU/Publications/Article/6d99e95b11d8>
3. Саматов А.Т. HR-технологии в цифровой экономике и менеджменте / А.Т. Саматов, М.В. Красностанова // Менеджмент сегодня. – 2019. – №3. – С.172–190.

Ергин С.М., Копаненко И.В.

*д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»;
аспирант кафедры экономики предприятия
направления подготовки 38.06.01 Экономика
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ergin S.M.,

*Doctor of Economic Sciences, Professor of
the department of enterprise economics
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia,*

Kopaenko I.V.,

*Postgraduate student of the department of
enterprise economics 38.06.01 Economics
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia,*

СИСТЕМА ИНФРАСТРУКТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

INFRASTRUCTURE SUPPORT SYSTEM FOR SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES

Аннотация: предложена классификация инфраструктуры поддержки предприятий малого и среднего бизнеса, определены ее функции, исследованы основные направления повышения эффективности ее функционирования.

Ключевые слова: инфраструктура, малый и средний бизнес, бизнес-инкубаторы, бизнес-центры, фонды поддержки предпринимательства.

Annotation: the classification of the infrastructure for supporting small businesses is proposed, its functions are determined and the main directions of improving the efficiency of its functioning are investigated.

Keywords: infrastructure, small and medium-sized businesses, business incubators, business centers, entrepreneurship support funds.

В современной экономике сосуществуют и органически дополняются малый, средний и большой бизнес, но, в отличие от последнего, малый и средний бизнесы (МСБ) являются самыми многочисленными и распространенными секторами экономики. Несмотря на огромную роль МСБ в экономике РФ, результаты его функционирования существенно слабее, чем в других странах мира. Аналитики установили, что одним из весомых факторов, тормозящих получение высоких доходов от развития МСБ в России, – несоответствие значения МСБ с уровнем развития управленческих услуг для его работы. С целью улучшения ситуации необходимо вместе с формированием действенных (не декларативных) механизмов государственной поддержки малого предпринимательства стимулировать развитие соответствующей поддерживающей инфраструктуры, направленной только на этот сектор экономики.

Целью статьи является определение сущности и составляющих компонент системы инфраструктурного обеспечения МСБ в соответствии с действующим законодательством

Российской Федерации, выявление противоречий в законодательной базе малого и среднего предпринимательства и определение направлений повышения эффективности функционирования инфраструктуры МСБ в стране.

Инфраструктурой поддержки МСБ являются такие предприятия и организации различных организационно-правовых форм и собственности, которые осуществляют экономическую деятельность по развитию субъектов малого и среднего предпринимательства, их активности в инвестиционно-инновационной сфере, а также занимаются стимулированием сбыта товаров в вещественно-материальной и интеллектуальной форме для внешних и отечественных потребителей[1].

Можно выделить такие функции инфраструктурного обеспечения при осуществлении бизнеса:

- содействие субъектам МСБ в финансовом обслуживании;
- общественное регулирование деловой практики;
- оформление межсубъектных отношений при заключении сделок;
- облегчение реализации юридического и экономического контроля со стороны регулирующих органов;

Учитывая сказанное, предлагаем схему инфраструктурного обеспечения малого бизнеса (рис. 1).

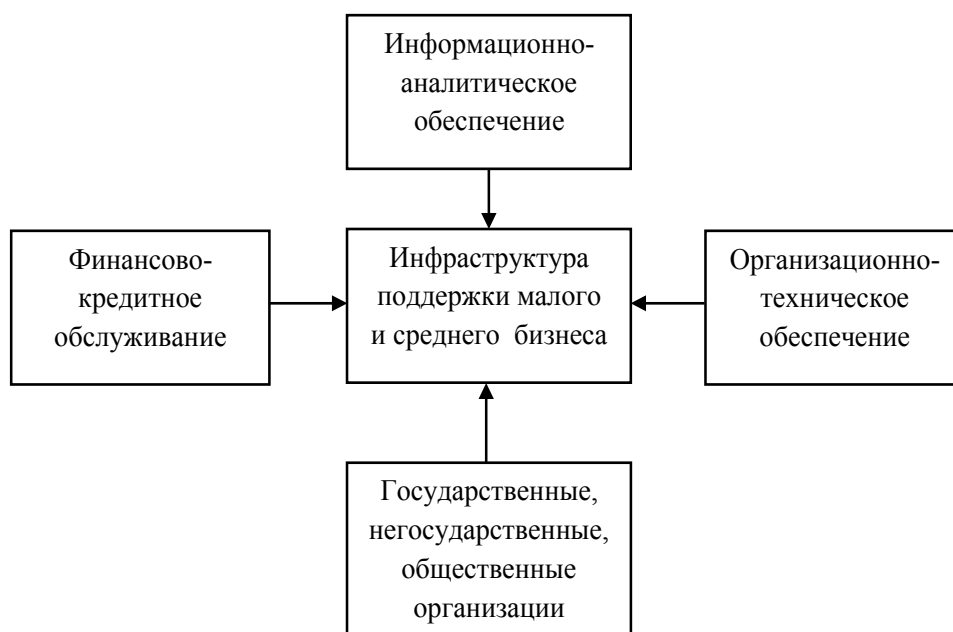


Рисунок 1 – Схема инфраструктурного обеспечения малого бизнеса

В свою очередь, каждый вид инфраструктуры развития малого и среднего предпринимательства сегодня разделяется на следующие формы.

Консалтинговые организации: бизнес-центры, экспертные фирмы и группы компаний, лизинговые центры и т.д.

Информационные организации: «горячие линии» информационных центров, общественные приемные поддерживающих объединений и ассоциаций, юридические фирмы и пр.

Инновационные структуры: бизнес-инкубаторы, технопарки и научные парки и т.д.

Важная роль в системе поддержки МСБ отводится кредитным союзам, то есть неприбыльным организациям, основанным физическими лицами на кооперативных основах с целью удовлетворения потребностей своих членов во взаимном кредитовании и предоставлении финансовых услуг за счет объединенных денежных взносов членов кредитного союза. Кредитные союзы – это финансовые учреждения, исключительным видом

деятельности которых является предоставление финансовых услуг, предусмотренных действующим законодательством [2].

Несмотря на множество различных структур, которые сегодня изучают проблемы предпринимательской среды и предоставляют образовательные и консультационные услуги, все они имеют право на существование на консалтинговом рынке.

Мы согласны с выводами В.И. Ляшенко, что «...целью формирования инфраструктуры поддержки инновационного развития предпринимательства как неотъемлемого компонента рыночных отношений во время структурно-инновационной перестройки экономики является не только создание хозяйственным субъектам условий для более эффективного ведения собственной деятельности, но и решение общенациональных задач: создание новых рабочих мест, рост производства и утверждение основных механизмов инновационной модели его развития, избежание диспропорций в экономическом развитии регионов» [3, с. 30].

Потенциальными потребителями услуг бизнес-инкубаторов являются субъекты малого предпринимательства (малые предприятия), физические лица-предприниматели и безработные, желающие начать собственное дело.

Если региональная власть становится основателем или одним из учредителей бизнес-центра и/или бизнес-инкубатора, то она имеет потенциал по реализации [4]:

- свободных площадей на условиях льготной аренды МСБ, что способствует увеличению поступлений в местный бюджет от деятельности инкубируемых малых предприятий за счет повышения их прибыльности;

- экономической политики поддержки таких малых предприятий, деятельность которых соответствует стратегическому плану развития в регионе на определенный период времени выделенных отраслей экономики;

- созданию банка данных предпринимателей, повышения прозрачности рынка и легализации его субъектов;

- улучшению своего имиджа среди общественности региона.

Конечно не все потенциальные потребители услуг этих элементов инфраструктуры являются фактическими потребителями. Сравнивая показатели безработицы населения с количеством бизнес-центров и бизнес-инкубаторов, можно проанализировать их влияние на решение проблем занятости населения.

Государственному регулированию принадлежит ведущая роль в создании благоприятных условий для инфраструктурного обеспечения МСБ. К сожалению, действующие законы по поддержке МСБ имеют в основном декларативный, а не прикладной характер. Для активизации МСБ нужно прозрачнее осуществлять регуляторную политику на местном уровне, освещать в печати результаты работы комитетов предпринимателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ергин, С.М. Обновление инфраструктурного потенциала обеспечения предпринимательской деятельности: модернизационный аспект / Ергин С.М., Копаненко И.В. // ЦИТИСЭ : электронный научный журнал. – 2021. – №3(29). – С. 343-356.

2. Симченко, Н.А. Развитие молодежного технологического предпринимательства в условиях цифровизации [Текст] / Симченко Н.А., Острик В.Ю. // Ученые записки КФУ имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. – 2021. – Т.7. № 2. – С. 120-127.

3. Ляшенко, В.И. Регуляторная политика в Украине: методология формирования и режимы реализации в сфере малого предпринимательства: автореф. дис.... докт. экон. наук., НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 2008. – 32 с.

4. Ergin, S.M. Problematic aspects of the development of a competitive environment in the production of construction materials in the Crimea / Ergin S.M., Ergina E.I., Sidorenko I.Ya. and Shamileva E.E. / International Scientific Conference CATPID-2019. – IOP Conference Series : Materials Science and Engineering / 1–5 October 2019, Kislovodsk, Russian Federation. – Published under licence by IOP Publishing Ltd. – 2019. – Volume 698(7). – P. 1-5.

Еремеев А.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Eremeev A.S.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

MANAGEMENT OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье представлено современное состояние организации процесса адаптации персонала в отечественных организациях, предлагаются способы повышения эффективности данного процесса в системе управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, адаптация, система адаптации персонала, наставничество.

Annotation: The current state of the organization of the personnel adaptation process in domestic organizations, suggests ways to increase the efficiency of this process in the personnel management system are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, adaptation, personnel adaptation system, mentoring.

Адаптация персонала в организации играет важную роль в процессе формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами. В каждой конкретной организации существует своя система организационных требований, режимов труда и отдыха, форм управления, документального оформления соответствующей кадровой документации, а также свой социально-психологический климат. Новые работники в процессе адаптации сталкиваются с высоким уровнем стресса, ведь в каждой организации свой неповторимый микроклимат и свои особенности осуществления профессиональной деятельности. Многие новые сотрудники не справляются с уровнем стресса и увольняются уже на первых этапах работы в новой организации.

В российских организациях остро стоит вопрос адаптации персонала, особенно молодежи, при вступлении в должность, начале профессионального пути и выполнения трудовых функций. В российских компаниях не предусмотрено такое понятие, как «пожизненный найм», по примеру японской системы менеджмента, что значительно бы упростило всю систему организации управления персоналом на предприятиях. Если для

японских организаций, где пожизненный найм является обычным явлением из-за исторически сложившихся традиций и жизненного уклада страны, то для отечественных организаций данная категория является неприемлемой и звучит нереально.

Для отечественного персонала не характерна продолжительная работа в одной организации на протяжении всей трудовой деятельности, что значительно снижает результативность труда, показатели эффективности реализации трудовой функции, а также благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Все вышеперечисленные факторы снижают эффективность системы управления персоналом, а следовательно и эффективность и конкурентоспособность деятельности всей организации.

Административный персонал любой организации, а также специалисты службы управления персоналом должны стремиться к созданию такой системы управления персоналом, которая позволит удерживать работников в течение деятельности всей организации, однако, не просто удерживать, а привить преданность организации, разделять ее цели и задачи, а также демонстрировать высокие показатели результативности деятельности и эффективности труда.

В отечественных организациях должны создаваться условия для долгосрочной занятости сотрудников, также в данных условиях необходимо внедрять систему кадровой ротации. Кадровая ротация позволяет повысить интерес персонала к работе, будет способствовать формированию личной инициативы и профессиональному росту. Текучесть кадров является неотъемлемым атрибутом систем управления персоналом российских организаций, ведь монотонность в течение многих лет рабочих заданий и функций способствует данной ситуации и снижению всех ключевых показателей.

На современном этапе развития отечественных организаций в системе управления персоналом, на основании исследований проводимых ассоциацией рекрутинга, было выявлено, что основной процент текучести кадров приходится на период адаптации сотрудника при приеме на новую должность, а также при длительном выполнении однообразной работы на рабочем месте [3].

В соответствии с вышесказанным, основными путями улучшения данной ситуации является внедрение механизмов ротации и адаптации сотрудников при проектировании эффективной системы управления персоналом. Такая деятельность позволит вывести системы управления персоналом на совершенно иной качественный уровень и позволит увеличить основные экономические показатели деятельности любого предприятия и будет способствовать комплексной реализации стратегических целей и задач предприятий.

В отечественных организациях уделяется излишнее внимание профессиональным компетенциям сотрудника при вступлении в должность и на этапе отбора и приема на работу, работодатели требуют специальных знаний и навыков, а также наличие определенного профессионального опыта в других организациях. Для примера необходимо привести систему найма в японских организациях, где наоборот не требуется опыт работы, но существуют специальные обучающие программы, которые позволяют работнику быстро вникнуть в специфику работы и внутреннюю атмосферу организации. По нашему мнению, при найме необходимо учитывать кругозор работника, его способности к реализации профессиональной функции, а также вписаться в коллектив [2].

Опыт показывает, что российским организациям необходимо широко внедрять в управленческую деятельность собственные системы внутриорганизационного обучения, чтобы не упустить перспективного сотрудника, который не имеет узкоспециализированные знания в конкретной профессиональной отрасли. Данная процедура будет способствовать профессиональному росту сотрудника и укреплению его личного и профессионального потенциала.

При проектировании эффективных систем управления персоналом, руководству необходимо обратить внимание на систему стимулирования персонала через организацию оплаты труда, так например, на смену традиционных форм, таких как: оклад, премия, тарифное стимулирование, должна прийти система формирования оплаты труда из расчета его персонального вклада в результаты деятельности предприятия.

Система оплаты труда должна строиться исходя из мотивирующего воздействия на поведение сотрудников при выполнении профессиональных функций и задач. В качестве рекомендаций целесообразно применять «плавающие оклады», распределение доходов на основе экспертной оценки, бестарифную оплату труда и другие [1].

Экономическая и социально-психологическая рациональность предложенных направлений подтверждается использованием данных направлений в японской системе менеджмента и управления человеческими ресурсами, для российских компаний такой опыт был бы достаточно полезен и представляется действительно эффективным способом повышения эффективности системы управления персоналом.

Традиционно сложилось, что адаптация новых сотрудников для отечественных организаций является достаточно новым и непривычным видом деятельности. В классическом понимании, адаптация новых сотрудников присуща западной модели управления человеческими ресурсами, однако, в виду сложившихся обстоятельств, и повышенной текучести кадров в отечественных организациях, именно адаптация персонала служит мощным инструментом по формированию действительно эффективного и продуктивного коллектива, который будет разделять цели организации и демонстрировать реальную эффективность.

Адаптация является сложным и многоаспектным понятием, она является неотъемлемой составляющей системы управления персоналом, однако не всем организациям удастся быстро и эффективно наладить систему адаптации персонала и перенять западный опыт в данном вопросе. Многие руководители считают, что текучесть персонала в первую очередь вызвана ошибками в деятельности службы персонала, не понимая, что адаптация персонала – это кратковременный процесс, а документально оформленная и строго контролируемая процедура, которая должна проводиться системно и комплексно реализовываться. Многие специалисты по управлению персоналом и руководители считают, что данный процесс носит кратковременный характер только лишь в момент введения работника в должность.

Система программы по адаптации персонала организации является эффективным условием эффективного функционирования всей системы управления персоналом на предприятии, это выстроенная система, регулируемая администрацией и направленная на повышение эффективности использования человеческих ресурсов.

Несовершенство программы адаптации на предприятиях привело к тому, что данный процесс не совершенствуется для новых сотрудников. Для разрешения данной проблемы нами предлагается улучшение социально-психологического климата в коллективе и создание благоприятной внутренней обстановки, которая будет способствовать сплочению коллектива и формированию эффективной организационной культуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Володина, Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы // Н.В. Володина.- М: Эксмо, 2019. – 121 с.
2. Гусарова, Н.В. Строим эффективную адаптацию / Н.В. Гусарова // Отдел кадров: профессиональный ежемесячный журнал. 2019.- №1.- С. 107-111.
3. Генкин, Б.М. Управление персоналом в России: 100 лет.: Монография / Б.М. Генкин, А.В. Глухова, И.Б. Дуракова и др. - М.: Инфра-М, 2015. - 320 с.

Жаворонкова О.Р.

*к.э.н., доцент, доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zhavoronkova O.R.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

БЛОГИНГ КАК СФЕРА ПРОСВЕЩЕНИЯ

BLOGGING AS A FIELD OF EDUCATION

Аннотация. В работе рассмотрен блогинг как новая сфера бизнеса. Отмечены преимущества блогинга как просветительской деятельности. Обоснована необходимость формирования законодательной базы для указанной сферы бизнеса. Сформулированы рекомендации потребительской оценки экспертности блогера.

Ключевые слова: блогинг, блогер, просвещение, экспертность.

Annotation. The paper considers blogging as a new business area. The advantages of blogging as an educational activity are noted. The necessity of forming a legislative framework for the specified business sphere is substantiated. The recommendations of the consumer assessment of the blogger's expertise are formulated.

Keywords: blogging, blogger, education, expertise.

Результаты реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [3] демонстрируют ряд преимуществ использования цифровых технологий в различных сферах жизнедеятельности человека: повышение оперативности выполнения отдельных задач, доступность к различным источникам информации, интеграция сообществ экспертов и обмен знаниями.

Значительно выросла популярность и эффективность блогов не только как нового средства коммуникации, но и как сферы бизнеса. «Аудитория блогов не ограничивается чтением информации, которую ей предлагают традиционные СМИ, она может искать, принимать, обсуждать новые решения в совместном общении. Умение работать с такими людьми и с этой сферой по мере развития современных интернет коммуникаций становится необходимым для маркетологов, социологов, журналистов и PR-специалистов» [2].

Вместе с тем, вскрываются и существенные проблемы, требующие реактивного вмешательства для сохранения положительного эффекта реализации цифровой экономики.

Одной из таких проблем стало отсутствие нормативно правового регулирования ведения бизнеса в интернет пространстве, что привело к хаотичному появлению новых игроков цифрового рынка, на новых коммуникационных площадках, формированию коммерческого продукта ненадлежащего качества и безответственному взаимодействию с аудиторией.

В данной работе рассматриваются просветительские услуги, предоставляемые на коммерческой основе посредством блогинга. Федеральным законом от 05.04.2021 № 85-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» четко определено понятие просветительской деятельности, которая осуществляется вне рамок

образовательных программ и направлена на распространение знаний, опыта блогера среди своей аудитории с целью личного развития ее представителей [1].

Блогинг в сфере просвещения сравнительно недавно получила большую популярность. Задача блогера в данной сфере распространить знания, опыт, сформировать умения, навыки, ценностные установки, компетенции с целью интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и профессионального развития человека. Направления просветительской деятельности достаточно обширны от узко профессиональных, до личностно ориентированных, например, здоровый образ жизни; психология человека, выбор жизненного пути, профессии, отвечающей индивидуальным способностям, склонностям и интересам человека.

Цифровизация общества способствовала интенсивному развитию визуализации информации, которая стала более эмоциональной, привлекающей внимание и индивидуализированной под конкретный сегмент. Диджитализация своего профиля, использование короткометражных роликов о себе, различные посты о своих личных переживаниях и планах – все, как будто располагает аудиторию к блогеру, вызывает эмпатию, эмоциональное участие – то есть формирует доверие.

Однако законом не регламентируется перечень лиц, обладающих правом осуществлять данный вид деятельности. В результате просветительской деятельностью занимаются все желающие, готовые свои личный опыт, жизненный взгляд, часто обывательскую точку зрения нести в массы в формате просвещения. При этом не наблюдается нарушения существующих правовых норм. Не вся аудитория и не сразу может оценить авторитетность блогера в просветительских вопросах, его экспертность. Как было сказано ранее, в блогинге превалирует визуальное восприятие информации, что часто отвлекает сознание человека от критической оценки реальности.

Таким образом можно констатировать факт отсутствия входных барьеров на рынок просветительских услуг посредством блогинга. Блогинг позволил всем желающим не только делиться своими яркими событиями в жизни, но и просвещать и развивать других, транслировать личный опыт, свой взгляд, пусть и непрофессиональный, необоснованный наукой или полученный эмпирическим путем. Оформив свои личные убеждения в некоторый кейс, блогер создает коммерческий продукт.

Возможно в данном контексте негативный результат у аудитории - последователей идей и советов блогеров не так очевидны, как если бы речь шла о медицинских или юридических услугах. Однако эти последствия есть, а ответственности у авторов кейсов нет (таблица 1).

Таблица 1 - Фрагменты взаимодействия и блогеров-просветителей с аудиторией

Тезис блогера	Вопрос / претензия от подписчиков	Ответ блогера
Чтоб достичь большего необходимо выйти из «зоны комфорта»	Я вас послушала, уволилась, но новое дело не пошло. Как теперь мне жить, у меня двое детей, а средств на существование нет!	Это был исключительно Ваш выбор!
Если вы не отпускаете детей на учебу или работу в другой город после 9, 11 классов – вы эгоистка	Мой ребенок не ответственный, переживаю за непоправимые ошибки и последствия его самостоятельной жизни в раннем возрасте, как быть?	В этом ваш эгоизм. Смело отпускайте, пусть «набивает свои шишки», так и научится самостоятельности и станет ответственным за свою жизнь!
	Откуда вы черпаете свои знания?	Из жизни, из себя, знания внутри нас!
	Где вы получили образование?	В Австралии.

Источник: составлено автором на основе анализа контента блогеров в социальной сети Instagram

Отсутствие экспертности блогеров часто порождает отрицательный эффект в жизни людей, которые взяли на вооружение декларируемые установки, правила, нормы. Апеллируя красивыми, модными фразами, блогер зачастую сам не понимает не только лексического значения, но и верной интерпретации.

Подобного рода блогеры редко идут на контакт в формате обсуждения, если позиция оппонента ему не выгодна. На основе одностороннего рассмотрения жизненных, профессиональных ситуаций, без учета рисков и побочных результатов, блогер формирует не просто свои умозаключения и рекомендации, а определенные призывы к действиям как универсальные для всех. Часто это касается тех вопросов, на которые в принципе не может быть однозначного ответа.

Таким образом, для упорядочивания и систематизации блогинга как сферы бизнеса, необходимо формирование нормативно-правового поля, определение участников, имеющих право на осуществление просветительской деятельности, зону их ответственности за результат.

Так же следует отметить важность избирательного подхода к самим блогерам, осуществляющим просветительскую деятельность, а именно проверку их экспертности.

Таким образом уместно сформулировать некоторые рекомендации по оценке экспертности блогера:

- на основании анализа контента блогеров социальной сети Insagram было выявлено, что количество подписчиков не коррелирует с количеством вовлеченности аудитории, о чем также свидетельствует наличие спроса в сфере блогинга на такие услуги как накрутка лайков, голосов, подписчиков.

- уклонение от публичного обсуждения заявленных тем, общение только в закрытых группах после оплаты просветительского продукта – маркер слабой подготовки и осведомленности блогера в конкретной теме;

- отсутствие профессионального опыта у блогера по осуществляемому направлению просветительской деятельности - высокая вероятность некомпетентного, ограниченного суждения;

- сокрытие или нечеткость информации об уровне и направлении образования, образовательном учреждении – предупреждение о низкой компетентности блогера в обсуждаемых вопросах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 05.04.2021 № 85-ФЗ [электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202104050036?index=1&rangeSize=1> (дата обращения 12.09.2021).

2. А.А. Попов Корпоративный блогинг как PR-технология [электронный ресурс] // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnyy-blogging-kak-pr-tehnologiya> (дата обращения 20.09.2021).

3. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. распоряжением правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р // Правительство России официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения 10.09.2021).

Звольская П.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zvolskaya P.A.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE ENTERPRISE

Аннотация: В статье обосновывается значение организационной структуры для эффективного управления персоналом организации, предлагаются пути ее совершенствования для систем управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организационная структура, эффективность, совершенствование, направления.

Annotation: The importance of the organizational structure for effective management of the organization's personnel, suggests ways of improving it for human resource management systems are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, organizational structure, efficiency, improvement, directions.

Среди основных функций современного менеджмента и управления персоналом организация играет одно из ведущих мест, ведь проектирование организационных структур управления и внедрение их в процесс менеджмента позволяет эффективно исполнить вырабатываемые управленческие решения и соответственно реализовать остальные управленческие функции, такие как: контроль, координация, регулирование, инновационная, маркетинговая. На сегодняшний момент, значение информации в системе управления выдвигает новые требования к системе управления в организации, и именно организационные структуры позволяют сделать процесс двустороннего обмена информацией между объектом и субъектом управления, по средствам управленческих решений, прозрачным и эффективным.

В условиях постоянно возрастающего факторов риска профессиональной деятельности именно адаптивная, динамичная, чуткая, мобильная, маневренная и демократическая организационная структура управления способна обеспечить бесперебойное и эффективное функционирование предприятия, особенно аграрного сектора, который имеет ряд особенностей и специфических аспектов коммерческой бизнес деятельности.

Организационная структура бесперебойно обеспечивает реализацию всех ключевых управленческих функций менеджмента, процесс выработки, принятия и реализации управленческих решений при реализации генеральной цели предприятия, качественную работу персонала и организационно-функциональное распределением полномочий.

На современном этапе деятельности предприятий в условиях адаптивности и нестабильности рыночно-маркетинговой и конкурентной среды деятельности формирование конкурентоспособной организационной структуры управления имеет большое значение для предприятий, так как любая коммерческая деятельность подвержена изменяющимся условиям рынка и требует кардинальных преобразований в области менеджмента при реализации целей и миссии организации.

Организационная структура управления представляет собой совокупность самостоятельных хозяйственных элементов, которые реализуют поставленные производственные функции управления, обладают необходимой компетенцией, существуют в определенных установленных информационных связях для реализации стратегической цели предприятия.

Проектирование систем управления персоналом в современных организациях носит комплексный и многоаспектный характер. Управление персоналом является подсистемой всей системы управления организациями, так как включает в себя не только работу по обеспечению использования человеческих ресурсов, но и взаимосвязь по средствам коммуникационных потоков между всеми структурными подразделениями организациями. Также управление персоналом нельзя отделять от взаимодействия с линейными руководителями и процессом выработки, принятия и реализации управленческих решений.

После проведенных исследований в отечественных организациях был выделен ряд недостатков в системе управления персоналом, среди которых особое место занимает несовершенство организационной структуры управления, а также отсутствие ее адаптивности и гибкости к изменяющимся условиям внешней среды функционирования организации.

В соответствии с вышесказанным, для исследуемого предприятия необходимо разработать новую модель организационной структуры и внедрить ее в процесс управления персоналом организации. Целью разработки новой модели организационной структуры является повышение ее адаптивности к изменяющимся условиям функционирования предприятия, улучшение коммуникационного взаимодействия между структурными подразделениями предприятия и повысить доступность административного персонала для укрепления корпоративного духа, организационной культуры и командной работы.

Организационная структура представляется как система управления с иерархией взаимного подчинения, линейными связями по горизонтали и вертикали, делегированием полномочий и цепочкой процесса управленческого решения от выработки до его реализации. Рассмотрение организационной структуры невозможно без структуры управленческой системы и производственных организационных процессов. На современном этапе, складывается такая ситуация, когда работник принимает существующую административную организационную структуру управления и отсутствует возможность повлиять на ее формирование и функционирование. Современные организационные структуры должны учитывать запросы и потребности персонала, особенности коллектива, психологический климат в нем и подстраиваться под инициативность и повышение эффективности управления персоналом организации.

Функции стратегического управления персоналом включают в себя действия по разработке кадровой политики и стратегии управления трудовыми ресурсами, прогнозирование и стратегическое планирование потребностей в персонале, анализ и оценку кадрового потенциала, обеспечение кадрами потребности организации, а также обеспечение взаимосвязи с внешними факторами деятельности предприятия.

Мотивационные и стимулирующие функции в управлении персоналом включают в себя управление мотивационным поведением, реализацию деловой карьеры сотрудников, обеспечение профессионального продвижения сотрудников, разработку кадрового резерва и

совершенствование системы оплаты труда, совершенствование морального стимулирования сотрудников, нормирование и регламентация трудовых процессов, методологическое обеспечение систем управления персоналом.

К функциям найма и учета персонала относят организацию найма, проведение собеседований, оценка и отбор нового персонала и работников, которые трудятся в организации определенный период. Также к данной функциональной характеристике относится документационное обеспечение управления человеческими ресурсами, ведение учета персонала, а также обеспечение научно-технической информацией рядовых сотрудников и руководство организации.

Модернизация организационной структуры функциональным методом дает возможность адаптировать организационную структуру к потребностям внешней среды, избежать кадровых потерь, углубить специализацию и дать возможность персоналу развивать свои профессиональные способности и возможность профессионального роста и продвижения по карьерной лестнице.

Переход на функциональную структуру управления даст возможность организации выйти на совершенно новый качественный уровень управления, появиться возможность системного контроля над выполнением управленческих решений, а также за результатами деятельности.

Переход к функциональной системе организационной структуры даст возможность понять руководству организации, что эффективность децентрализованного управления демонстрирует большие качественные результаты по сравнению с жесткой административной системой.

Децентрализация позволит наладить качественное информационное взаимодействие между структурными подразделениями, повысит проходимость и чистоту информационных потоков. Функциональный путь развития отечественных предприятий открывает значительные преимущества для повышения конкурентоспособности на отечественном и зарубежных рынках, а также увеличивает эффективность деятельности и повышает прибыльность предприятия.

Трансформация линейной организационной структуры является важным начальным этапом при переходе к новым условиям осуществления коммерческой деятельности с учетом требований цифрового социально-экономического рыночного пространства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дворник, И. В. Особенности современных организационных структур управления предприятием [Электронный ресурс] / И. В. Дворник, А. А. Хомякова // Проблемы экономики, финансов и управления производством. – 2012. – № 32. – . – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/journal/85070/>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Кузнецов, Ю. В. Развитие подходов к проектированию организационных структур управления [Электронный ресурс] / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова // Terra Economicus. – 2013. – Вып. № 3-2, т. 11. – . – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitiyepodhodov-k-proektirovaniyu-organizatsionnyh-strukturpravleniya#ixzz4B3DzG8tD>, свободный. – Загл. с экрана.

Зиновьев Ф.В., Дудко В. А.

*д.э.н., профессор кафедры
управления персоналом;
магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

Zinovjev F. V.

*Doctor of Economics, Professor of
Personnel management Department,*

Dudko V. A.

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

TRANSFORMATION OF EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: рассмотрены предпосылки и определяющие факторы цифровизации образовательной среды. Проанализировано влияние цифровизации на уровень взаимодействия участников образовательного процесса. Определены показатели, позволяющие комплексно оценить интеграцию отечественной системы образования в «цифровую среду». Выявлены основные преимущества и недостатки рассматриваемого явления, дана соответствующая оценка.

Ключевые слова: цифровая трансформация, преимущества и недостатки образовательного процесса, гармонизация классических и новых технологий образования.

Annotation: The prerequisites and determining factors of digitalization of the educational environment are considered. The influence of digitalization on the level of interaction of participants in the educational process is analyzed. The indicators allowing to comprehensively assess the integration of the domestic education system into the "digital environment" are determined. The main advantages and disadvantages of the phenomenon under consideration are identified, and an appropriate assessment is given.

Key words: digital transformation, advantages and disadvantages of the educational process, harmonization of classical and new educational technologies.

Изучением проблем цифровизации занимались такие ученые как Данилова Л. Н., Ивановский Б. Г. [6], Сафуанов Р. Ф., Лехмус М. Ю., Колганов Е. А. [7]. Научные исследования авторов объединены неоднозначностью определения цифровизации как явления развития научно-технологического прогресса. Каждый из исследователей отмечает положительные и отрицательные стороны цифровизации экономики и, как следствие, её глобальную интеграцию в систему высшего образования. XXI век, в целом, именуется веком высоких технологий, что обусловлено совершенствованием информационно-телекоммуникационных средств передачи информации, связи, развитием Интернета. Появление последнего и его интеграция в общественную среду значительно повлияли на трансформацию всех сфер жизнедеятельности

человека: экономическую, профессиональную, социальную и духовную. Переход к информационной экономике привёл к значительным изменениям в системе образования в высших учебных заведениях и на последующих этапах становления и развития специалиста.

В условиях эпидемии коронавируса происходит трансформация образовательных технологий. Цифровизация в образовательном процессе заняла доминирующую позицию. Очный формат обучения преобразовался в дистанционный, посредством сети Интернет. Сайты и социальные сети стали местом трансляции образовательного контента и коммуникации между преподавателями и студентами. Для организации и сопровождения учебного процесса были созданы информационно-образовательные платформы. Дистанционное взаимодействие (от аудио-видеосвязи до переписки) стало возможным благодаря образовательной платформе «Moodle» и социальным сетям: «Вконтакте», «Mail.ru» и «Instagram».

Происходит реализация информационных технологий в образовательный процесс. Цифровизация делает общедоступными учебно-методические материалы, online-курсы на платформе Интернет-порталов образовательных организаций [1, С. 70]. Такой вектор развития системы образования требует непрерывной технологической модернизации и соответствующего уровня подготовки профессорско-преподавательского состава и обучающихся.

Возрастает роль цифровой грамотности, интерактивных технологий, программирования, ведения онлайн-занятий. Нами определен ряд преимуществ и недостатков перехода от традиционного аудиторного к дистанционному образовательному процессу. Среди преимуществ такого подхода выделим:

- гибкость (подключиться к занятию можно из любой географической точки, при наличии Интернет-соединения);

- массовость;

- экономия финансовых ресурсов и времени.

Среди недостатков отметим:

- исчезновение традиционного образования как такового и не полностью сформированных новых подходов к обучению;

- ограниченность доступа (в случае отсутствия технического оснащения у одной из сторон, плохое Интернет-соединение или его полное отсутствие);

- поверхностные знания обучающихся (формирование культуры «клика» - точечное получение знаний в моменте, по запросу на Интернет-ресурсах);

- снижение качества подготовки обучающихся из-за коммуникативной деградации (исчезновение личного взаимодействия «преподаватель-студент»).

- преподаватель становится функцией, опосредованным источником информации.

Число недостатков дистанционного образования значительно превалирует над преимуществами. Все эти проблемы ведут к потере статуса российского высшего образования, снижению желания молодежи к обучению в ВУЗе [2, С. 22]. К тому же, существенной проблемой является пересмотр модели современного преподавателя: его компетенции, технологии и разработки образовательного контента, методика оценки качества образования, эффективные формы, средства и методы цифрового образования [3, С. 54]. Опасность цифровизации в процессе образования заключается в утрате воспитательной функции, как таковой, в образовательных учреждениях.

Глобальная цифровизация, практически, исключает эмоциональную, моральную, нравственную составляющие образовательного процесса. Она создает новую парадигму общения, взаимодействия и влияния индивидуумов друг на друга [4, С. 77]. Это, практически, новый этап развития высшего образования, требующий разработки новых моделей дистанционного взаимодействия, формирования новых методов организации учебного процесса.

Важно чтобы развитие дистанционного обучения способствовало не только приобретению будущими специалистами умений самостоятельного поиска и обработки

информации, но и выходу профессионального образования на новый уровень, благодаря динамичному развитию информационно-коммуникационных технологий.

Таким образом, цифровизация с одной стороны предоставляет новые возможности, которые необходимо правильно использовать и постепенно внедрять в систему образования, а с другой стороны ограничивает культурное и духовное обогащение будущих специалистов. Важно гармонизировать традиционные и новые технологии обучения в высшей школе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зиновьев Ф. В. Методы использования информационных технологий в образовательном процессе / Ф. В. Зиновьев // Материалы международной научно- практической конференции «Перспективы Международного сотрудничества российских и зарубежных вузов». – Королев: Технологический университет, 2017. – с. 68-75
2. Зиновьев Ф. В. Мотивация к взаимодействию преподавателей и студентов / Ф. В. Зиновьев // Материалы конференции «Организационно-правовые аспекты инновационного развития агробизнеса» (16 мая 2017 г.) / Горки-Щецин, БГСХА, 2017. Вып. 14 – С. 20-24
3. Зиновьев Ф. В. Совершенствование труда преподавателей вуза / Ф. В. Зиновьев, В. А. Дудко // Материалы Всероссийской конференции «Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации». – Симферополь: Ариал. – 2019. – С. 53-56
4. Зиновьев Ф. В. Проблемы формирования успешных специалистов / Ф. В. Зиновьев // Материалы научно-практической конференции «Современные технологии управления персоналом». – Симферополь: Ариал, 2018. – С. 75-79
5. Зиновьев Ф. В. Сокращение «поглотителей» рабочего времени преподавателей вуза / Ф. В. Зиновьев, В. А. Дудко // Материалы 5-ой Всероссийской научно-практической конференции «Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы». – С.: Ариал. 2020. – С. 136-140
6. Цифровизация системы образования [Электронный ресурс: <https://www.elibrary.ru>] / Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38507731> (Дата обращения: 14.10.2021)
7. Цифровизация высшего образования [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38507731> (Дата обращения: 14.10.2021)

Зиновьев Ф. В., Иззетдинова А.А.
д.э.н., профессор кафедры
управления персоналом;
аспирант
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия

Zinoviev F.V.
Doctor of Sciences in Economics, Professor of
Personnel management Department
Izzetdinova A.A.
postgraduate student
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

INNOVATIVE APPROACHES TO MANAGEMENT STAFF IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: статья посвящена изучению сущности актуальных подходов в управлении персоналом и анализу основных тенденций, влияющих на их реализацию в условиях цифровой экономики, а также рассмотрению ключевых инновационных технологий в управлении человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровая экономика, инновации подходы, диджитализация.

Annotation: the article is devoted to the study of the essence of current approaches in personnel management and analysis of the main trends affecting their implementation in the digital economy, as well as consideration of key innovative technologies in human resource management.

Keyword: personnel management, digital economy, innovative approaches, digitalization.

Глобализация, цифровизация и повсеместное распространение онлайн-технологий диктуют новые условия функционирования организаций для обеспечения конкурентоспособности и успешности.

Быстрые изменения и мобильность позволяют достичь высокой производительности и адаптивности только с помощью применения и внедрения современных инновационных технологий в систему управления персоналом организации. Основными современными HR-технологиями являются: HR-автоматизация, HR-аналитика, HR-маркетинг, smart-рекрутинг, электронное обучение [2].

Согласно исследованию тенденций в сфере управления персоналом, проведенном Делойт [5], можно выделить пять основных инновационных подходов в управлении персоналом, необходимых современным организациям в условиях цифровой экономики:

- забота о сотрудниках, как составляющая часть всего процесса планирования и реализации производственных задач, с учетом уровня благополучия сотрудников, и сохранения баланса между работой и жизнью;

- реализация потенциала сотрудников, позволяющая осуществлять самостоятельный выбор развития необходимых способностей, навыков и умений в профессиональной деятельности. Выбор не ограничивается рамками выполняемых задач, а

может быть направлен на развитие, как личных качеств, так и на качеств, необходимых для выполнения определенной работы;

- работа в суперкомандах, представляющая собой объединение усилий сотрудников и использование новейших технологий, позволяющих дополнять и усиливать командный эффект;

- аналитика и стратегия, которые заключаются в своевременном и постоянном сборе аналитических данных о текущем состоянии персонала. Такие данные позволяют организациям в кратчайшие сроки принимать оперативные решения и выстраивать план работы на будущее;

- расширение полномочий HR-служб, как возможность реализации новых рабочих процессов внутри организации, позволяющих использовать сильные стороны сотрудников всего предприятия.

Таким образом, в основе всех инновационных подходов к управлению персоналом лежит философия эффективного развития организации, которая заключается в высокой степени готовности к изменениям, возможности применения высоких технологий, а также своевременной способности к реорганизации оперативных рабочих процессов, и, высокому уровню адаптации к будущим изменениям, существенно отличающихся от текущей ситуации.

Основываясь на полученных данных, можно сделать вывод, что фундаментом современных инновационных подходов в управлении персоналом является развитие устойчивости, самостоятельности и решительности работников, повышению их умения адаптироваться в условиях значительных изменений, предоставление возможности реализации творческих инициатив для совершенствования всех процессов, протекающих в организации.

Рассмотрим ключевые технологии в управлении персоналом, основанные на инновационных подходах и реализуемых в современных организациях.

Для реализации концепции заботы о персонале в основном используются «well-being» технологий, суть которых заключается в создании благоприятных и комфортных условий работы. Данные технологии должны затрагивать все три уровня взаимодействия в организации: работника, команды, и организации в целом. Основными сферами применения данных технологий являются: организационная культура, развитие отношений между коллегами, организационное поведение, операционная деятельность, физическая и виртуальная среда.

Для раскрытия потенциала работника применяются технологии, позволяющие анализировать, проектировать и собирать данные о сотрудниках с помощью электронных технологий и действовать с учетом полученной информации. К таким технологиям относят: искусственный интеллект, распределение ролей с помощью цифровых приложений.

Работа в суперкомандах основывается на технологиях, позволяющих оптимизировать и трансформировать рабочие процессы, суть которых заключается в объединении человеческого потенциала и технологических возможностей, так как именно в таких условиях каждая организация может достичь более высоких результатов.

Аналитика и стратегия, как составляющая часть понимания процессов, проходящих как внутри организации, так и анализ взаимодействия с внешним миром. Технологии, основывающиеся на анализе аналитических данных, позволяют минимизировать проблемы текучести персонала, стабилизировать состав сотрудников, изучать состояние внутреннего рынка труда, оценить благополучие трудовых ресурсов, а также сформировать факторы удержания персонала в организации.

Технологии, позволяющие расширить полномочия HR-служб, позитивно сказываются не только на комфортности условий для сотрудников организации, но и повышают их производительность и эффективность деятельности. Таким образом, зоны влияния управленцев выходят из традиционной зоны ответственности, и распространяются на здоровье сотрудников, информационное взаимодействие и общий уровень благополучия персонала в организации.

Таким образом, современные технологии управления персоналом основываются на достижении заметного прогресса к восприятию, анализу и осознанию информации, охватывающей все трудовые процессы в организации. Организации находятся в поиске

целостного представления о состоянии сотрудников на всех этапах трудовой деятельности, их настроении и поведении, с целью выявления рисков и формирования оперативных и стратегических планов для достижения поставленных целей.

Рассмотрев основные подходы в сфере управления персоналом и изучив ключевые технологии управления человеческими ресурсами, можно сделать вывод, что цифровая экономика побуждает организации переходить на новые принципы работы. Компании уделяют все больше внимания потенциалу кадровых ресурсов, применению новых, более совершенных технологий, которые позволяют создать новые комбинации в связке «труд человека+технология» для получения существенно новых результатов работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Диджитализация захватывает все больший круг профессий» [Электронный ресурс] / АО «Коммерсантъ», 1991–2021 г. - Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2879424/> (Дата обращения: 15.10.2021).
2. HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы [Электронный ресурс] / hr-elearning.ru, 2014-2021 г. - Режим доступа: <http://hr-elearning.ru/hr-digital-trendy-i-tekhnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr/> (Дата обращения: 09.10.2021).
3. Готовы ли HR к диджитализации? [Электронный ресурс] ТопФактор, 2021 г. - Режим доступа: <http://topfactor.pro/blog/Gotovy-li-HR-k-didgitalizacii/> (Дата обращения: 13.10.2021).
4. Как построить эффективную программу здоровья и благополучия работников (well-being) [Электронный ресурс] /HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров, 2004-2020. - Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/kak-postroit-effektivnuyu-programmu-zdorovya-i-blagopoluchiya-rabotnikov-well-being/> (Дата обращения: 21.10.2021).
5. Международное исследование тенденций в управлении персоналом — 2021 [Электронный ресурс] / «Делойт», 2021 г. - Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2021.html/> (Дата обращения: 08.10.2021).
6. Международные тенденции в управлении персоналом — 2021 | Специальный отчет «Делойта» [Электронный ресурс] / «Делойт», 2021 г. - Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2021/human-capital-trends.html> (Дата обращения: 13.10.2021).
7. Суперкоманды и конец муштры: 10 трендов менеджмента в 2021 году [Электронный ресурс] АО «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ», 1995–2021. - Режим доступа: <https://pro.rbc.ru/demo/5fe992259a79474a563fe33d/> (Дата обращения: 21.10.2021).

Зиновьев Ф. В., Понамаренко А. А.
д.э.н., профессор кафедры
управления персоналом;
студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Zinoviev F.V.,
Doctor of Economic Sciences, Professor of the
Department of Personnel Management
Ponamarenko A. A.,
4rd year student, 38.03.03
Personnel Management
V. I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОЛЛЕКТИВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЙ

INFLUENCE OF THE LEADER ON THE ACTIVITIES OF THE COLLECTIVE IN THE CONDITIONS OF MODERN REALITIES

Аннотация: уровень кадров высшей квалификации в стране формируется нестабильно и “последним уровнем защиты” от деградации отечественной системы высшего образования являются не “администраторы от образования” и “методисты учебного процесса”, а преподаватели выпускающих кафедр

Ключевые слова: условия деятельности, ключевые факторы среды, тренды, диджитализация, методы влияния, наджинг, заведующий кафедрой, технологии обучения

Annotation: the level of highly qualified personnel in the country is formed unstably and the “last level of protection” from the degradation of the domestic system of higher education are not “administrators from education” and “methodologists of the educational process”, but teachers of graduating departments

Key words: conditions of activity, key environmental factors, trends, digitalization, methods of influence, nudging, head of department, teaching technologies

Влияние руководителя на деятельность коллектива проявляется в том, что его убеждения, мировоззрение, идеалы, ценности и цели передадутся его сотрудникам. Руководитель «навязывает» коллективу свои представления о целях и средствах их достижения, ценностях, обусловленных его собственной культурой.

Сотрудники ждут от руководителя чувствительных изменений к лучшему. Но таким изменениям должна предшествовать не обязательно публичная, но очень чёткая и честная оценка текущего момента, перестройка сознания членов коллектива. Руководитель не должен замалчивать проблемы, а искать и находить пути их преодоления, достигать взаимопонимания с членами коллектива, администрацией, внешними организациями. Для этого необходимо: уметь ладить с людьми, интересоваться и изучать коллег, развивать инициативу и поощрять творческий подход, добиваясь, чтобы каждый ощущал свою значимость.

«Если персонал не понимает и не принимает целей руководителя, то “прививаемая” культура (организационная, управленческая, педагогическая, правовая, этическая, нравственная) остается только декларируемой, а истинная культура будет совсем иной.

Проанализировав потенциал коллектива с точки зрения сильных и слабых сторон, руководители имеют возможность избежать многих ошибок» [4, с.36].

Всё сказанное приобретает особую ценность в сложившихся текущих условиях реализации цифровой экономики и пандемии. Последняя усугубляет и без того непростые условия деятельности руководителей. Это полностью относится и к деятельности руководителей кафедр. Условия, позволяющие эффективно действовать заведующему кафедрой на основе собственной креативности, блокируются действующей моделью управления вузом. «Инициативность, не подкреплённая ресурсным обеспечением, изначально обречена на провал, а уникальность реализуемых моделей организации учебного процесса попросту не востребована. Единственным жизнеспособным вариантом работы и влияния зав. кафедрой становится аналитический прагматизм тактических перспектив» [4, с. 38].

Определим возможности руководителя в целях повышения эффективности деятельности преподавателей анализируемой кафедры по подготовке конкурентоспособных и востребованных специалистов. Как видим (табл. 1), возможности руководителя составляют 0,76, а предоставляемые коллективу условия – 0,56 и, соответственно, снижается готовность руководителя эффективно действовать.

Важнейшую роль в группе факторов, формирующих успешность деятельности коллектива, играют не только уровень профессионализма сотрудников, но и разделяемые ими ценности, формальные и неформальные правила и нормы поведения, сложившиеся за время работы. Это формирует определённую культуру коллектива, которая способствует эффективной деятельности на основе взаимопонимания и общих интересов.

Таблица 1 – Возможности руководителя в целях эффективной деятельности [2, с.215]

Группы факторов	Перечень составляющих	Коэффициент
Потенциальные возможности личности руководителя	Интеллектуальные способности	0,75
	Компетентность	0,82
	Лидерские качества	0,75
	Здоровье	0,75
	Средний коэффициент	0,76
Условия деятельности коллектива	Квалификация сотрудников	1,12
	Эргономическая комфортность	0,58
	Уровень мотивации	0,50
	Организационная культура	0,43
	Лояльность сотрудников	0,46
	Техническая оснащённость	0,25
	Средний коэффициент	0,56
Готовность действовать с учетом условий	Уверенность в способностях	0,75
	Готовность брать на себя ответственность	0,70
	Способность коллектива к инновационной деятельности	0,55
	Средний коэффициент	0,66

В прогнозе, представленном авторами (табл. 2), можно видеть развитие коэффициента стратегического видения. Это связано с тем, что руководителю кафедры необходимо прогнозировать возможные результаты принимаемых решений, оценивать их целесообразность. Это обусловлено временем, необходимостью и имеющимися условиями.

Обычно, зав. кафедрами мотивируют преподавателей системой общепринятых средств, но профессор Дуракова И.Б. рекомендует, кроме этого, использовать «наджинг» (англ. nudge, подталкивание) – особую систему, позволяющую делать правильный выбор и принимать верные решения. Преимущество поведенческого подталкивания состоит в том, что сохраняется

свобода выбора для объекта регулирования; низкие затраты при реализации, обеспечивающие значительные выгоды; возможность избежать некоторых побочных эффектов и более жестких методов воздействия.

Таблица 2 – Влияние руководителя на деятельность кафедры [4, с.39]

Параметры деятельности	Фактическое	Ожидаемое
1. Стратегическое видение	0,44	0,55
2. Совпадение и освоение ценностей	0,42	0,60
3. Трудовой менталитет сотрудников	0,52	0,58
4. Мотивация сотрудников	0,50	0,60
5. Стабильность коллектива	0,34	0,55
6. Сплоченность коллектива	0,51	0,65
7. Практический опыт	0,35	0,45
8. Нормы, правила	0,40	0,60
9. Культура труда	0,44	0,55
10. Педагогическая культура	0,53	0,60
Средний коэффициент	0,45	0,58

Подводя итог, следует отметить, что динамичность изменений в деятельности преподавателей университета – связана с изменениями технологии обучения студентов, как правило, при использовании методик дистанционного обучения. В этом отношении заведующим кафедрами приходится основное внимание в работе преподавателей связывать с гармонизацией традиционных форм обучения и ранее не используемых технологий обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зиновьев Ф.В. Заведующий кафедрой: тактик или стратег / Ф.В. Зиновьев, В.А. Дудко // Сборник трудов II Всероссийской школы-симпозиума молодых учёных «Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления». – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2019. – С. 246- 250.
2. Зиновьев Ф. В. Организационная культура: учебное пособие / Составители: Зиновьев Ф. В., Верна В. В. – Симферополь: ООО "Диайпи", 2019. – 225 с.
3. Зиновьев Ф. В. Проблемы управленческих решений и методы их преодоления / Ф.В. Зиновьев, В.А. Дудко // Сборник научных статей XI международной научно-практической конференции «Формирование организационно-экономических условий функционирования АПК». – Минск: БГАТУ, 2019 – С. 24-29.
4. Зиновьев Ф. В. Труд преподавателей университета: монография / Ф. В. Зиновьев. – Саки. ИП Бровко А. А.. – 2020. – 144с.
5. Понамаренко А. А. Рынок труда в условиях пандемии коронавируса и социально-экономической нестабильности / А. А. Понамаренко // Анализ состояния и перспективы развития экономики России: материалы всероссийской молодёжной научно-практической конференции (с международным участием), т. 2, 30 апреля 2021 г. - Иваново. - 2021. - с. 201 - 203.

Золотов А.В.

*д.э.н., профессор,
зав. кафедрой экономической теории и
методологии
ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И.
Лобачевского»,
г. Нижний Новгород, Россия*

Zolotov A.V.

*D. Sc. Economics, Professor,
Head of economic theory and methodology
department
National Research Lobachevsky
State University of Nizhni Novgorod
Nizhny Novgorod, Russia*

ПОТРЕБИТЕЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ ЭФФЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕ

USE VALUE EFFECT OF DIGITAL TECHNOLOGIES REALIZATION IN PRODUCTION

Аннотация: в статье рассматривается потребительно- стоимостной эффект развития цифровых технологий в современном производстве. Выявлены три формы данного эффекта: экономия труда у предприятия, использующего новую технику; замещение труда низкой квалификации меньшим количеством труда более высокой квалификации; уменьшения количества рабочего времени, необходимого для того, чтобы заработать на покупку товара, который продается по более низкой цене вследствие роста производительности труда у производителя. Установлено, что прогресс современной экономики связан с реализацией потребительно - стоимостного эффекта, который не отменяет доминирование ориентации на прибыль.

Ключевые слова: потребительно- стоимостной эффект, экономия труда, понижение цен.

Annotation: the use value effect of the development of digital technologies in the modern production is considered in the article. Three form of such effect are revealed. The first one is the labor saving in the firm using new equipment. The second one is substitution of low - qualified labor by less high - qualified labor. The third form of such effect is the reduction of working time necessary for earning money to buy a commodity which is sold cheaper because of labor productivity increase in a firm. It is stated that the progress of the modern economy is linked with the use value effect realization. This effect does not reject the dominance of profit -seeking.

Kew words: use value effect, labor saving, prices reduction

Потребительно – стоимостной эффект развития производства – это эффект, получаемый потребителем новой техники, нанимателем работника, получившего развитие, покупателем товара, произведенного при новых условиях. Другими словами, речь идет об эффекте, получаемым потребителем блага, а не его производителем.

Казалось бы, что отмеченные эффекты не имеет единой меры, и для их оценки требуется использовать специфические измерители, однако это не так. Как показал В.Я. Ельмеев [1], при оценке потребительно – стоимостного эффекта в современном производстве такой единой мерой выступает экономия живого труда у потребителя.

Факт экономии живого труда в производстве с использованием цифровых технологий, например, роботизации, общепризнан. Чаще всего подобная экономия фиксируется в форме высвобождения работников из сферы применения цифровых технологий [2]. Численность работников в сферах приложения цифровых технологий потому и сокращают, что объективно уменьшается объем применяемого живого труда, а для предпринимателей выгоднее применять меньшее количество работников с прежней продолжительностью рабочего времени, чем распределять сократившийся фонд рабочего времени между всеми работниками.

Для оценки экономии труда от замены старой техники на новую, реализующую цифровые технологии, надо принять во внимание не только объем высвобождаемого труда, но и трудоемкость производства новой техники: чистая экономия труда = объем живого труда при использовании старой техники – объем живого труда при использовании новой техники – трудоемкость производства новой техники. Если эта экономия имеет положительное значение, то новая техника эффективна, если нет, то ее создание поглощает больше труда, чем высвобождает ее использование, она неэффективна.

Следует отметить, что потребительно – стоимостной критерий эффективности не всегда совпадает с критерием рентабельности. Предположим, что цена новой техники 5000000 рублей, трудоемкость ее производства 5000000 часов, она требует в сфере ее применения на 6000000 часов живого труда меньше, чем старая, а оплата часа труда в этой сфере составляет 0,5 рубля за час. Тогда уменьшение фонда зарплаты составит 3000000 рублей, а на покупку понадобятся 5000000 руб. Техника экономит 1000000 часов живого труда и эффективна по потребительно – стоимостному критерию, но ведет к росту издержек на 2000000 руб., и при прочих равных условиях, нерентабельна.

Аналогичным образом определяется эффект от замены работника низкой квалификации на работника, получившего развитие посредством дополнительного образования и т.д. Экономия труда = объем живого труда работника прежней квалификации на выпуск единицы продукции – объем живого труда работника более высокой квалификации – трудоемкость подготовки более квалифицированного работника > 0. Несомненно, многократное перевыполнение норм работником более высокой квалификации означает не что иное, как замещение рабочего времени работников более низкой квалификации, эквивалентного масштабу перевыполнения.

Приходится отметить, что и в данном случае экономия труда в нынешнем производстве не имеет приоритетного значения. Так как новаторство может быть сопряжено с повышением заработка, то зачастую в ход идут пересмотр норм в сторону увеличения, уменьшение расценок и т.д., что приводит к увеличению прибыли, но демотивирует работников экономить труд.

В рамках потребительно – стоимостного подхода по - новому ставится вопрос и об эффекте производства предметов потребления при реализации цифровых технологий. Надо принимать во внимание не прибыль, которую получает производитель потребительских товаров, а экономию труда, необходимого для того, чтобы потребителю заработать на покупку этого товара. Отмеченная экономия достигается только тогда, когда снижается цена товара, произведенного при новых условиях.

Именно понижение цены позволяет сокращать величину рабочего времени, обеспечивающего заработок для покупки подешевевшего товара. Несомненно, такая экономия может иметь условный характер, когда сэкономленное время используется для сохранения номинального заработка, что позволяет увеличивать потребление других товаров. Может произойти и действительное уменьшение отработанного времени, например, при отказе от сверхурочной работы.

Приходится констатировать, что в нынешний период достижение потребительно – стоимостного эффекта при производстве товаров в новых условиях имеет подчиненный характер по отношению к ориентации на прибыль производителей [3]. Об этом свидетельствует доминирование инфляции в экономике. И все же без понижения цен не было бы, например, массового распространения гаджетов в современном обществе, которое, как известно, сочеталось с тенденцией к сокращению рабочего времени практически во всех странах.

Следует констатировать, что прогресс современной экономики базируется на реализации именно потребительно – стоимостного эффекта, которая в определенной степени совместима с господством целевой установки на прибыль. И все же последняя ставит определенные барьеры на пути экономии труда.

Разрешение указанного противоречия, расширение пространства для действия прогрессивных тенденций в экономике требуют, прежде всего, соответствующего государственного регулирования. С этой точки зрения, заслуживает, например, поддержки уже апробированная практикой стабилизация базовых тарифов, которая должна быть дополнена переходом к их понижению.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ельмеев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. СПб.: Изд-во С.- Петерб. ун-та, 2007. – 576 с.
2. Ford M. The Rise of the Robots. Technology and the Treat of Mass Unemployment. Oneworld. 2017. – 334 p.
3. Золотов А.В. Рост реальной заработной платы и повышение конкурентоспособности экономики// Уровень жизни населения регионов России. 2010. № 5(147). – С. 98-104.

Зуева Д. С.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О. Р.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zueva D. S.,

3rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O. R.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ, РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

DIGITALIZATION OF EDUCATION: PROBLEMS, RISKS AND PROSPECTS

Аннотация: в статье рассмотрены ключевые аспекты процесса цифровизации современного образования, проанализированы положительные и отрицательные стороны внедрения новых цифровых методов обучения, проблемы и риски, с которыми столкнулась сфера образования, а также перспективы изменения способов формирования учебного процесса и описываются основные требования для осуществления этого перехода.

Ключевые слова: цифровизация образования, цифровые трансформации, цифровые технологии, дистанционное обучение, современные технологии, онлайн обучение.

Annotation: the article examines the key aspects of the process of digitalization of modern education, analyzes the positive and negative sides of the introduction of new digital teaching methods, the problems and risks faced by the education sector, as well as the prospects for changing the ways of forming the educational process and describes the basic requirements for this transition.

Keyword: digitalization of education, digital transformation, digital technologies, distance learning, modern technologies, online learning.

Современные технологии стремительно набирают обороты в обществе. Многие сферы деятельности переходят на цифровые системы. Сейчас цифровые технологии окружают нас повсюду: они присутствуют в каждом доме, в школах, больницах, университетах, на различных учреждениях и предприятиях, и, по мнению ученых, они ежегодно будут развиваться с еще большей скоростью [1]. Цифровизация представляет собой полный переход всех процессов и этапов производства в автоматизированный режим. Тема цифровизации образования все чаще появляется в СМИ, Интернете и других источниках. Цифровизация, несомненно, влияет на процесс и качество образования. Многие ученые сходятся во мнении, что на сегодняшний день компьютер становится первым универсальным массовым инструментом для работы со всеми видами информации [2]. Современные компьютерные программы позволяют по - новому работать с изображением, звуком, видеоматериалами и текстами, с расчетами, с информационными моделями различных объектов и др. [3]. Цифровизация образования представляет собой переход на электронную систему обучения. Все учебные материалы, книги, журналы и дневники заменятся онлайн-версиями. Создаются интернет ресурсы для общего пользования. Вместо тетрадей, учениками выполняются задания в компьютерах, планшетах.

Стремительный переход учебных заведений на дистанционное обучение также вызван пандемией «COVID-19», что позволило проанализировать уровень информационной подготовленности образовательных учреждений. Была ярко и открыто продемонстрирована готовность университетов и школ перехода на цифровой формат обучения, что дало возможность оценить настоящее положение в данной сфере. Однако необходимо иметь в виду, что требуется разграничение учебных учреждений на общее (школьное) образование и высшее и среднее, поскольку в силу возраста, интеллекта, собранности и организованности, имеется ряд различий. Если обучающиеся университетов более взрослые, собранные и организованные люди, в их силах самоорганизация процесса обучения, то школьники, особенно в начальных классах, не имеют таких навыков, что значительно затрудняет процесс получения информации. Обучающимся намного проще перестраиваться на такой формат обучения, поскольку появляется больше свободного времени, есть возможность развиваться самому, можно совмещать работу с учебой, да и выполнение работ в онлайн формате значительно облегчает процесс обучения, давая возможность выполнять задания более быстро, качественно и в формате документов. Практика цифровизации образования позволяет сформулировать ряд плюсов и минусов. Положительными сторонами являются более упрощенная фиксация информации, обширность ресурсов для получения необходимой информации, приучение молодежи к самостоятельности, отсутствие большого количества бумажных носителей.

Однако, многие учебные заведения столкнулись с рядом проблем, таких, как плохая социализация молодежи, поскольку в учреждениях человек получает не только информацию, но и множество новых друзей и знакомств, строит отношения, учится взаимодействовать с обществом, тем самым, познавая мир. Со временем профессия педагога претерпевает существенные изменения. Цифровизация образования предусматривает самостоятельное изучение и освоение материала, поэтому педагог теперь будет выступать в качестве помощника, к которому будут обращаться лишь при острой необходимости. Как любое нововведение, цифровизация образования имеет свои риски: навязывание западных технологий, утечка персональных данных и слежка, снижение потребности в «интеллектуальном» специалисте, уход от фундаментальности обучения, потеря рабочих мест, антисоциальная молодежь [4]. Вместе с тем для эффективного внедрения цифровизации необходимо создать определенные условия. В данный момент Российской Федерации важно решить вопросы доступности высокоскоростного интернета по всей стране, материально-технического оснащения учебных заведений, нормализовать электронные базы данных и обеспечить доступность образовательных сервисов с контентом и т. д.

Подводя итоги, можно отметить, что цифровизация образования – это процесс длительный и неизбежный. Все достоинства и недостатки внедрения цифровой системы в образовательный процесс можно будет оценить лишь спустя несколько десятилетий. Какое влияние цифровизация окажет на сферу образования, покажет время.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Буданцев, Д. В. Цифровизация в сфере образования: обзор российских научных публикаций / Д.В. Буданцев // Молодой ученый. – 2020. – № 27 (317), 120–127 с.
2. Гордеева, Е. В. ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ / Е. В. Гордеева, Ш. Г. Мурадян, А.С. Жажоян // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №4–1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-v-obrazovanii> (дата обращения: 21.10.2021).
3. Козлова, Н. Ш. Актуальность онлайн образования для IT-специалистов // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2018. Вып. 4, 80–85 с.
4. Стрекалова, Н. Б. Риски внедрения цифровых технологий в образование / Н. Б. Стрекалова // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-vnedreniya-tsifrovyyh-tehnologiy-v-obrazovanie> (дата обращения: 21.10.2021).

Иванова Н. Д.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ivanova N. D.

*2 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ИННОВАЦИОННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

MODERN TRENDS AND INNOVATIVE HR TECHNOLOGIES

Аннотация: В статье представлены основные тренды и инновационные кадровые технологии, а так же обосновывается их степень влияния на сферу управления персоналом и формирование эффективной кадровой политики предприятия.

Ключевые слова: кадровые технологии, цифровизация, управление персоналом, производительность труда, автоматизация, искусственный интеллект.

Annotation: This article discusses the main trends and innovative personnel technologies, as well as their impact on the field of personnel management. The disclosure of this topic is important and relevant, in particular for those who study the basics of personnel and organization management. Modern technologies in the field of management allow us to create a competitive and highly developed company.

Key words: HR technologies, digitalization, personnel management, labor productivity, automation, artificial intelligence.

За последние несколько лет цифровая трансформация значительно изменила принципы работы, которые используются в ведении бизнеса. Изменения затронули практически все внутренние системы - в частности работу управления кадрами организации.

Многие руководители считают, что если их компания не станет более цифровизованной, то она перестанет быть конкурентоспособной и во многом они правы. Цифровизация меняет все: от основных функций, таких как прием на работу и дальнейшее развитие сотрудника внутри компании, до введения новых задач, таких как, например повышение производительности труда.

Главная ценность компании - это ее сотрудники. Подходить к организации их деятельности необходимо с умом. Именно люди определяют характер деятельности, будет он целостным или разобщенным [6].

Управление персоналом включает - технологии, методики и порядки, необходимые для обновления рабочего процесса.

Цель кадровых инноваций заключается в обновлении системы управления кадрами, согласно перспективам, а также целям компании и ее дальнейшего развития.

Для более детального рассмотрения данного вопроса, следует определить, что представляют, как таковые инновационные кадровые технологии.

В определении понятия кадровых технологий существует несколько подходов. Например, Малышева О. Л. определяют их как «совокупность методов и организационных процедур» [4], Богатырева О.Н. и Бармина Е.Ю. трактуют как «средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала» [1]. Свирина И. В. относит кадровые технологии к социальным, определяя их как набор последовательных приемов (действий, операций) воздействия на социальные свойства объекта управления для достижения им нового социального качества [5]. Хэмел Г., Прахалад К., Томас Г., Нил Д. О. позиционируют кадровые технологии как вид управленческих технологий, и представляют их как «способности компании по созданию принципов и моделей взаимодействия между работниками, а также между работниками и другими ресурсами» [7].

Исходя из приведенных мной выше подходов к определению понятия «кадровые технологии», можно сделать вывод, что все авторы сходятся во мнении, что в первую очередь это способы, с помощью которых осуществляется управление персоналом в организации.

Традиционно кадровые инновации разделяют на определенные группы. Инновационное управление трудом, которое включает в себя оценку потенциала каждого сотрудника и методы взаимодействия с ним и его движением в организации; Образовательно-кадровые инновации, подразумевают под собой введения новшеств в профессиональном и креативном обучении штата сотрудников; Комплектационно-кадровые инновации - координируют поиск и отбор сотрудников.

В настоящее время во многих крупных, развивающихся компаниях используют технологические HR-инструменты, с целью увеличения работоспособности штата сотрудников, а также развития конкурентоспособности компании. К этим инструментам можно отнести:

Искусственный интеллект и роботизированная автоматизация процессов. Сюда входят различные чат-боты, которые позволяют улучшить коммуникацию сотрудников внутри компании, также такая технология позволяет снизить нагрузку на HR-отделы благодаря тому, что сотрудник может задать вопрос боту касаясь оплаты его труда, социальных льгот и своих прав.

Также следует упомянуть, что в реалиях сегодняшних дней, является целесообразным использование искусственного интеллекта при собеседовании соискателя. На данный момент все больше людей переходит на дистанционный формат работы, менеджеры по персоналу не являются исключением. Использование искусственного интеллекта позволяет проводить собеседование в формате онлайн, без участия HR-менеджера. Система искусственного интеллекта рассматривает все возможные демографические характеристики, опыт работы и вопросы для собеседования с кандидатами, а затем «прогнозирует», насколько эффективно каждый из них будет выполнять свою работу. Такие компании как HiredScore, Pymetrics, HireVue, IBM и другие уже работают над этим.

Виртуальная и дополненная реальность. Технологии VR и AR активно развиваются в сфере управления персоналом. Использование этих инструментов позволяет подбирать и адаптировать сотрудников, создавая виртуальную среду для проверки их профессиональных навыков и компетенций, а также для виртуальных экскурсий по офису.

Опыт сотрудников, HR-наставничество и обратная связь в режиме реального времени. На данный момент большинство компаний стремятся увеличивать вовлеченность и развивать культуру, ориентированную на команду. Такие инструменты позволяют сотрудникам и работодателям получать регулярную связь в режиме реального времени, а также повысить вовлеченность сотрудников, а исходя из этого и производительность.

Интегрированные системы и облачные технологии. В наше время специалистам кадровой службы необходимо обрабатывать большие объемы данных, что невозможно без надежного и удобного программного обеспечения, которое будет с легкостью адаптироваться к

росту компании. Облачные сервисы позволяют принимать более эффективные решения, а также повышать работоспособность, улучшать опыт сотрудников и их соответствие кадровым требованиям [3].

Управление персоналом при помощи облачных технологий открывает следующие возможности: более быстрое и финансово доступное внедрение системы по сравнению с прежними системами управления персоналом; интуитивно понятный пользовательский интерфейс; уровень доступности, способствующий большей мобильности персонала; интеллектуальный механизм принятия решений на основе данных аналитики; рациональное расходование средств и эффективность персонала; создание более стратегически направленной HR-службы, способствующей росту прибыли организации.

Использование данных технологических инструментов в организации позволяет сформировать активную развивающуюся и честную команду, а также продвинутую и конкурентоспособную компанию в которой все стремятся работать на общий результат. Разумеется, данные инструменты необходимо адаптировать под конкретную специфику деятельности организации [2, с.11-12].

Практика крупных мировых компаний показывает, что понимание актуальных тенденций в сфере развития кадрового менеджмента и внедрение их в практику управления персоналом, обеспечивает более высокие характеристики качества сотрудников, которые способны быстро реагировать на изменяющиеся требования рынка и клиентов. Способствует производству новых и более качественных услуг, а также формирует уникальные индивидуальные и корпоративные компетенции, что в целом предопределяет лидерство компании в конкурентной среде.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богатырева, О.Н. Кадровые технологии в системе управления персоналом: учеб. пособие / О.Н. Богатырева, Е.Ю. Бармина. СТ ТУРИ- ОТб, 2013. - 46 с.
2. Голянич., В.М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС 2012 Т.3. с. 1-12.
3. Журнал BusinessChief - Издание для Северной Америки. 2020: Кадровые операции и тенденции в области платформенных технологий. [Электронный ресурс]: <https://businesschief.com/>. (Дата обращения: 17.10.2021)
4. Игнатов, В. Г. Государственная и муниципальная служба России: история и современность / В.Г. Игнатов. - Ростов н/Д: Феникс, 2010. - 399 с.
5. Свирина, И. В. Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы / И.В. Свирина // Власть. - 2011. - №7. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 27.10.2021)
6. HR-Portal | Управление персоналом, Оценка, Аттестация, Кадровое делопроизводство. 7 главных трендов в управлении персоналом 2020. [Электронный ресурс]: <https://hr-portal.ru/>. (Дата обращения: 17.10.2021).
7. Khemel G., Prakhlad K., Tomas G., Nil D. O. Strategicheskaya gibkost' [Strategic flexibility]. SPb.:Piter,- 2005. - 381p.

Иванова В.Ю.

магистр 1 курса

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

предпринимательской деятельности

Павленко И.Г.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г.Симферополь, Россия

Ivanova V. Yu.

Master's Degree student of 1 courses

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Scientific adviser:

Pavlenko I.G.

PhD in Economics,

Associate Professor of personnel

management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОКРУГАХ РФ

DEVELOPMENT OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIPS IN THE FEDERAL DISTRICTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы развития государственно-частного партнерства в округах РФ. Выявлены сдерживающие факторы в развитии механизма ГЧП в регионах. Авторами предложены инструменты для увеличения эффективности механизма взаимодействия власти и бизнеса.

Ключевые слова: бизнес, туризм, государственно-частное партнерство, экономика, механизм взаимодействия.

Annotation: The article considers the questions that are related to development of Public-private partnership (PPP) in the Federal districts of Russia.

The deterrent determinants in development of PPPs mechanism in the regions are detected.

Instruments for increase the effectiveness of mechanism of interaction between the state and business are offered by authors.

Keyword: business, tourism. Public Private Partnership, economy, mechanism for interaction.

Повышение эффективности управления развитием экономики региона посредством ГЧП является главной задачей региональной власти. Мировой опыт ГЧП являет наиболее эффективную форму отношений органов государственной власти и частного бизнеса, развитием которых заинтересованы публично-властные структуры и представители бизнес-структур. Формирование эффективного механизма ГЧП способствует привлечению инвесторов в инфраструктурные проекты.

В экономике вопросы модернизации и реконструкции энергетических, транспортных, социальных и др. объектов инфраструктуры являются актуальными для структур регионов и органов местного самоуправления. Препятствием для реконструкции изношенных

государственных основных фондов являются: уменьшение объема субсидий и дотаций, дефицит регионального и местного бюджетов. Это ведет к необходимости поиска источников финансирования для строительства и модернизации данной инфраструктуры.

В таблице 1 представлена структура реализации механизма частно-государственного партнерства инвестиционных и инфраструктурных проектов по федеральным округам на 2020 год.

Таблица 1 Общая структура показателей развития государственно-частного партнерства
(составлено по данным [1])

Федеральные округа	Количество публичных партнеров	Объекты для заключения соглашений	Планируемые проекты	Инвестиционные площадки	Реализуемые инвестиционные проекты публичного партнера
Сибирский федеральный округ	9	8	126	11	342
Приволжский федеральный округ	14	28	66	24	558
Северо-кавказский федеральный округ	6	1	8	25	46
Центральный федеральный округ	18	24	253	30	808
Южный федеральный округ	8	1	67	2	190
Северо-западный федеральный округ	11	10	162	4	315
Дальневосточный федеральный округ	11	11	87	38	598
Уральский федеральный округ	9	10	78	16	243

Наибольший удельный вес публичных партнеров приходится на Центральный, Приволжский, Северо-Западный и Дальневосточный Федеральный округа (соответственно 23,38%, 18,18%, 14,29 %, 14,29%). Публичными партнерами могут выступать различные министерства, департаменты и ведомства федеральных округов, заинтересованные в реализации инвестиционных и инфраструктурных проектов [2]. Проанализировав объекты для заключения соглашений о частно-государственном партнерстве можно увидеть, что наибольший удельный вес приходится на Приволжский федеральный округ (33,73%), Центральный федеральный округ (28,92%), Дальневосточный федеральный округ (13,25%) и Северо-Западный федеральный округ (12,05%). Также наибольшая доля планируемых проектов (32,90%) приходится на Центральный федеральный округ, Северо-Западный -21,07%, Сибирский – 16,38%, и Дальневосточный – 11,31% [2]. Доля уже реализуемых инвестиционных проектов публичного партнера на Центральный федеральный округ составляет 28,28%, Дальневосточный – 20,93%, Приволжский -19,53% и Сибирский – 11,97% [2].

Общая структура развития государственно-частного партнерства, представленная на табл. 1 позволяет заметить, что лидирующим федеральным округом является Центральный, Дальневосточный, Приволжский и Сибирский федеральные округа. Проанализировав развитие государственно-частного партнерства по федеральным округам сравним развитие основных социально-экономических показателей федеральных округов и установим, наблюдается ли взаимосвязь между этими тенденциями [3]. По темпам роста основных показателей социально-экономического развития (так же как и в тенденции развития государственно-частного партнерства) выделяется Приволжский федеральный округ, Уральский, Дальневосточный, изменение показателей по остальным округам находится примерно на одном уровне. Существует взаимосвязь между развитием основных социально-экономических показателей региона и уровнем развития государственно-частного партнерства [4].

Однако, в целом по стране наблюдается снижение таких показателей в 2019 году по сравнению с 2018 годом как среднегодовая численность занятого населения, ввод в действие жилых домов, и рост таких показателей как потребительские расходы в среднем на душу населения, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, инвестиции в основной капитал, сальдированный финансовый результат. Кроме того, основные показатели, запланированные Концепцией развития страны, достигнуты не полностью, механизм развития

государственно-частного партнёрства для реализации инвестиционных проектов не достаточно эффективно привлекается [5].

На основе проведённого исследования можно сделать выводы, что социально-экономические системы модифицируются и развиваются. Повсеместно в федеральных округах для реализации инвестиционных проектов применяется государственно-частное партнерство, хотя и не во всех регионах эффективно. Информационная доступность инвестиционных проектов по регионам находится на недостаточном уровне, поэтому необходимо усилить внимание на развитие информационной доступности как между бизнесом и государственными структурами, планирующими к реализации инвестиционные проекты, так и для структур гражданского общества через информационные потоки в рамках информирования и осуществления гражданского контроля.

Основными видами реализации механизма государственно-частного партнёрства могут выступать: контракт на выполнение работ, оказание услуг, поставку товаров, продукции для государственных нужд; аренда объекта муниципального имущества; концессионное соглашение, когда объектом договора становится передача прав на возмездной основе на определённый срок. При этом не следует забывать, что всё это осуществляется на благо общества, которое имеет право знать и следить за ходом этого процесса. Доступность информации о проблемах региона, о планах по ликвидации обозначенных проблем, о планируемых инвестиционных проектах, предлагаемых как властью, так и бизнесом, и гражданским обществом должна ставиться во главу угла.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лучшие практики реализации проектов государственно-частного партнерства в социальной сфере / Центр развития ГЧП, М.: 2016. - 30 с. - URL: http://pppcenter.ru/assets/docs/pppcenter_a4_2016_v2_web.pdf
2. Развитие ГЧП в субъектах РФ. Рейтинг регионов ГЧП-2019: официальный сайт – URL: <http://pppcenter.ru/19/reiting.html>.
3. Павленко И. Г. Подходы к определению экономической сущности понятия «эффективность» / И. Г. Павленко // Экономика и управление. - 2006. - № 1. - С. 36.
4. Региональное управление экономикой : коллективная монография / Е. В. Сибирская, Н. В. Парушина, Н. А. Лытнева [и др.] ; под общей редакцией Сибирской Е. В.. – Воронеж : ООО "Издательство "Научная книга", 2010. – 212 с.
5. Павленко, И. Г. Условия формирования эффективного коммуникативного процесса предприятия / И. Г. Павленко // Вестник ОрелГИЭТ. – 2014. – № 3(29). – С. 127-130.

Иващенко В.В.

магистр направления подготовки

38.04.01 Экономика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент

Николаев А.С.

ФГАОУ

ВО

«Национальный

исследовательский университет ИТМО»

г. Санкт-Петербург, Россия

Lisitskiy N.N.

1st year student, 38.04.01Economy

Scientific adviser:

Nikolaev A.S.

*PhD, Associate Professor of Technology
management and innovation Department*

ITMO National Research University

Saint-Petersburg, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СФЕРЫ КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ IP СЕКТОРА

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF CONSULTING SERVICES IN THE IP SECTOR

Аннотация: В данной статье авторы рассматривают, как тренд цифровизации затрагивает рынок услуг в области работы с интеллектуальной собственностью, и какое значение имеет для компаний разного масштаба и профиля. Авторы отмечают, как именно связывается цифровизация и автоматизация процессов управления интеллектуальной собственностью для такого рынка.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, цифровые технологии, автоматизация процессов, управление, нематериальные активы, РИД

Abstract: In this article, the authors examine how the digitalization trend affects the intellectual property services market, and what the implications are for companies of different sizes and profiles. The authors point out exactly how digitalization and the automation of intellectual property management processes relate to such a market.

Key words: intellectual property, digital technologies, process automation, management, intangible assets, RIAs

Цифровизация процессов на рынке интеллектуальных услуг – мировой тренд, которому подвержены многие национальные программы развития, и Россия не исключение. Директор ФИПС Зубов Ю. С. пишет о феномене ретранслятора информации, который возник в связи с трендом цифровизации, заключающийся в вытеснении, замене интеллектуального, творческого потребления информации различными цифровыми технологиями ее поиска, компиляции, фрагментирования, копирования, генерации новых текстов или массивов данных, имеющих все признаки семантической целесообразности. [2]. Цифровые технологии (далее – ЦТ) могут встраиваться на разных уровнях работы с интеллектуальной собственностью (далее – ИС):

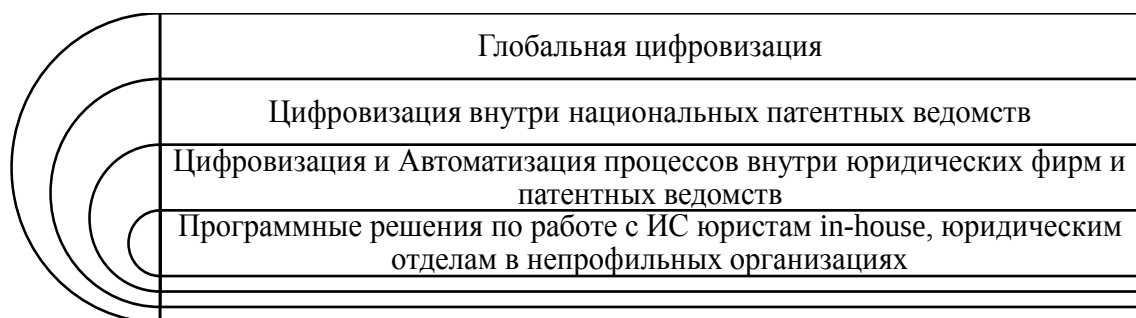


Рисунок 1 – Уровни рынка интеллектуальных услуг для внедрения цифровых решений.

Для рынка услуг по управлению ИС такая актуализация данного направления обусловлена дефицитом кадров, исключительностью интеллектуального капитала таких кадров, а соответственно низким уровнем конкуренции и повышенным спросом. ЦТ в данном случае снижают среднее необходимое количество сотрудников для одного проекта, но требуют квалификации специалиста в работе с более сложным ПО и с технологией в целом.

Лидерами патентного программного обеспечения сегодня являются такие компании как LexisNexis, Clarivate Analytics, QUESTEL и т.д. Такие базы работают с формальными критериями поиска, которые можно декодировать в разных полях заявок и являются только подспорьем для проведения патентных разведок и построения технологических антуражей или ландшафтов. Однако в своих коммерческих ПО они представляют те возможности, которые было бы невозможно реализовать даже целым отделом патентной аналитики. Так, например, в патентной базе компании LexisNexis «Patent Sight» можно строить графики, определяющие силы патентных портфелей компании (Patent Asset Index).

Несмотря на то, что анализ патентных документов в таких БД реализован с точки зрения анализа формальных критериев, то есть тех пунктов, формат данных которых заведомо определен и унифицирован (имеется ввиду формальные пункты патентной заявки (дата подачи, наименования патентообладателя, патентное ведомство и т.д.)) а не анализа текста (естественного языка) самой патентной заявки, что, вероятно, будет следующим шагом для ПО в сфере патентной аналитики, они уже сейчас представляют широкий спектр возможностей и позволяют достичь высокой скорости проведения патентных исследований и консалтинговых услуг.

Но даже такой вид ПО не является простым и выйти на рынок с аналоговым продуктом стартапу не получится. Идеи проектов, связанные с автоматизацией услуг в сфере патентной аналитики, требуют больших команд, что обуславливается не только объемом программы, но и количеством экспертов в области права, патентования, работы отраслей, которые постоянно верифицируют нововведения и результаты, выдаваемые системой. Новые решения в области патентной аналитики требуют не только самого факта использования ЦТ, но и разработки преимуществ, выраженных в том числе в новых индексах, которые можно измерить, новых видах графиков, которые можно строить, в выявлении новых, но необходимых параметров сравнения.

Целевые аудитории таких продуктов в целом, не могут быть достаточно широкими, а их высокая стоимость разработки, поддержки, обуславливает и высокую конечную стоимость для потребителя, что формирует ещё большее сужение воронки. Для продуктов с широкой целевой аудиторией цифровые решения должны отвечать следующим критериям: бесплатность (относительная, как идеальный конечный результат), быстрота (высокая скорость), постоянство доступа к информации (облачность, интернет), комфортность (декодирование продукта, интуитивность интерфейса) и доступность процедур (адаптированность в ПО конечного пользователя).

Компании юридической поддержки и сопровождения, как создатели микро-программных решений для не автоматизации процессов, но их упрощения или ускорения, обычно не лицензируют такие решения, потому что они являются не ключевым, но создающими преимущество в ведении работы. Примерами таких продуктов являются простые

калькуляторы патентных пошлин, календарей о напоминании по срокам тех или иных процедур по проекту, калькулятора итоговых сумм для оценщиков (но не проведения всей оценки от начала и до конца), программы по автоматизированному составлению лицензионных договоров с простыми условиями, не требующими творческого подхода или узкой специфики и т.д.

Компании, которые сегодня обладают такими мощностями, используют их сами, либо предлагают в качестве отдельной услуги своим клиентам (но не конкурирующим юридическим фирмам). Консалтинговые компании в сфере ИР обладают монополией на аутсорсинг управленческих функций внутри больших компаний, деятельность которых связана с постоянным производством ИС. Основной пакет услуг таких консалтинговых компаний связан с поддержкой процессов принятия решения. А концепция социального управления и самоорганизации в больших компаниях-клиентах приводит к тому, что аутсорс услуг перерастает в аутстаф кадров консалтинговой компании. И этот тренд, по мнению авторов, будет в ближайшее время развиваться гораздо активнее, чем цифровизация в операционной деятельности.

В рамках данной концепции при центрах-создателях программных аналитических продуктов в области ИС существует отдельное направление – создание отраслевых команд аналитиков в области ИС, часы которых продаются компаниям, которые не хотят формировать такие команды внутри юридических отделов или не понимают, как контролировать такой процесс, как формировать для него задачи, как внедрять такую команду в процессы компаний, как управлять ими, или интегрировать результаты деятельности таких команд в стратегию собственной компании или группы компаний.

Создаваемые команды, во-первых, сразу работают с самостоятельно подобранным пулом программных продуктов, то есть в стоимость такой команды входит стоимость ПО, что снимает часть задач с заказчика-«работодателя» по поиску, верификации, обучению. Команда собрана вокруг отраслевых специалистов, в связи с чем каждая конкретная команда «продается» для компаний конкретных областей науки и техники. Такие команды должны обладать высоким уровнем самоорганизации, чтобы не просто выполнить пул услуг для одной конкретной разработки, но уметь вести полный цикл работы с интеллектуальной собственностью, от аудита портфеля до патентно-информационной поддержки текущих разработок. И в качестве главного фактора – умение соучесть результаты своей работы с деятельностью маркетингового отдела такой компании.

Таким образом можно сделать вывод, что для консалтинговых или юридических компаний гораздо актуальнее разрабатывать цифровые решения для ведения бизнес-процессов, связанных с ИС, и настраивать в таких сервисах гибкие каналы коммуникации, сохраняющие конфиденциальность данных. Наличие такой команды вне организации позволяет формировать сервисные сценарии взаимодействия с разработчиками и с маркетинговым отделом, которые являются основными ориентирами при проведении работ патентного отдела. Для больших компаний услуги в области ИС больше представляются не как юридические услуги, а как услуги консалтингового, комплексного характера, касающиеся не только предоставления прав на ИД, но и комплексное обслуживание в рамках всего цикла разработки и последующей коммерциализации технологий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Куропацкая Е. Г. Влияние цифровизации экономики на развитие рынка интеллектуальной собственности / Е. Г. Куропацкая, Мироненко Т. В. // Право и цифровая экономика. – 2019. – № 2 (04). – С. 20-24.
2. Зубов Ю. С. Интеллектуальная собственность в цифровой экономике: теория и практика управления / Ю. С. Зубов, Н. В. Лопатина, О. П. Неретин // информационные ресурсы России: цифровая экономика. – 2018. – № 1. – 5 с.
3. Интеллектуальная собственность : научно-практический журнал. – М. : ООО Издательский дом «Интеллектуальная собственность». – 2020. – 100 с.

Кабдушев Ш.Б., Витулёва Е.С., Сулейменов И.Э.
мл.науч. сотр. НИИ РК,
Candidate PhD., ст. преп. НАО «АУЭС»;
профессор, д.х.н., к.ф.-м.н.,
Национальная инженерная академия РК,
г. Алматы, Казахстан

Kabdushev Sh.B.,
junior researcher NIA RK.
Vitulyova E.S.,
Candidate PhD.,
Senior Lecturer NJSC "AUPET"
Suleimenov I.E.
Professor, Doctor of Science, Ph.D.,
National Engineering Academy of the RK,
Almaty, Kazakhstan

ПРОБЛЕМА СУВЕРЕНИТЕТА ЛИЧНОСТИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПОЛИТЭКОНОМИИ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

THE PROBLEM OF PERSONAL SOVEREIGNTY FROM THE POINT OF VIEW OF THE POLITICAL ECONOMY OF THE DIGITAL SOCIETY

Аннотация: Показано, что становление цифрового общества может идти по различным сценариям, среди которых можно выделить два предельных случая, условно именуемых «цифровым капитализмом» и «цифровым социализмом». Эти предельные случаи де-факто отвечают принципиально различным экономическим моделям, причем реализация того или иного сценария непосредственно связана с вопросом о суверенитете личности.

Ключевые слова: цифровое общество, суверенитет личности, эволюция интеллекта, гуманитарные технологии, искусственный интеллект, ноосфера.

Annotation: It is shown that the formation of a digital society can proceed according to various scenarios, among which two limiting cases can be distinguished, conventionally called "digital capitalism" and "digital socialism". These extreme cases de facto correspond to fundamentally different economic models, and the implementation of one or another scenario is directly related to the issue of individual sovereignty.

Keyword: digital society, personal sovereignty, evolution of intelligence, humanitarian technologies, artificial intelligence, noosphere.

В литературе встречается целый ряд различных трактовок термина «цифровое общество», например [3,7]. Даже беглый анализ существующих точек зрения показывает, что разночтения де-факто определяются политическими взглядами автора. Точнее, данный вопрос, в сущности, является идеологизированным, при всем неприятии применения термина «идеология» в определенных кругах экспертного сообщества.

Идеологические сторонники тех, кого с долей условности можно назвать «цифровиками» (точнее – реальных владельцев новых ресурсов, осознавших себя как влиятельную политическую силу), фактически ратуют за экономическое переустройство общества. В частности, речь идет о максимально широком использовании «цифровой аренды», в том числе и на уровне населения (нет необходимости приобретать машину в собственность, если ее легко получить в аренду, нет необходимости выплачивать кредит за арендованную квартиру и т.д.). Очевидно, что в таком обществе роль финансово-кредитных инструментов

существенным образом снижается, что и определяет снижение политического веса финансовых кругов.

Еще более острым является вопрос об управлении обществом. Инструменты, ориентированные на использование возможностей социальных онлайн сетей, уже более чем отчетливо продемонстрировали свою эффективность в отношении воздействия на массовое сознание. Речь идет уже не просто о рекламе, но о навязывании определенного образа мыслей, «архитектуры устремлений» и т.д., в том числе, нацеленных на прямые политические значимые действия [1].

Дальнейшее развитие систем искусственного интеллекта (ИИ), которому политические элиты уделяют столь выраженное внимание, только обостряет ведущиеся дискуссии (краткий обзор полярных точек зрения по данному вопросу дан в [2]). В [6] подчеркивалось, что вопрос о векторе развития ИИ де-факто представляет собой вопрос о выборе вектора развития общества.

История науки однозначно говорит о том, что в каждой конкретной отрасли знания на каждом конкретном историческом формируется этапе вполне определенный мейнстрим (в терминологии Т. Куна – исследовательские программы), вытесняющие на маргинальную периферию исследования, не отвечающие соответствующей парадигме. Наглядным примером в данном отношении служит мейнстрим, сложившийся в постсоветской науке в отношении вопроса об антропогенном изменении климата. Мнения профессиональных геофизиков, аргументированно доказывающих, что для столь серьезных заключений заведомо недостаточно данных, просто игнорируется.

Следовательно, есть все основания полагать, что формирование мейнстрима, уже складывающегося в области ИИ, а также интегрированных с ним телекоммуникационных технологий, де-факто приобретает и политическое, и экономическое значение [6,5].

В известном смысле, в настоящее время сложилась уникальная ситуация: вектор развития общества на долгие годы вперед задают разработчики программных продуктов (в союзе с менеджерами соответствующего профиля), т.е. люди, чья связь с конкретным государством заведомо является ослабленной – им не нужны дорогостоящие средства производства, а главное – им гораздо проще обеспечить взаимодействие с любыми транснациональными структурами.

Следовательно, актуальной является разработка инструментов прогностической политэкономии – важно заранее (с той или иной точностью, разумеется) предсказывать последствия выбора того или иного вектора в развитии систем ИИ и телекоммуникационной отрасли, прежде всего в политическом и экономическом аспектах.

Данный вывод, прежде всего, возвращает к тезису о конвергенции естественнонаучного и гуманитарного знания – выработать инструменты для такого прогноза, оставаясь в рамках отдельной научной дисциплины не представляется возможным. Более того, он возвращает к исследованиям в области ноосферы как объективной физической реальности – недавно были получены дополнительные доказательства правомочности именно такой постановки вопроса [4]. В соответствии с [4], в ноосфере формируются надличностные информационные объекты, оказывающие непосредственное воздействие на разум и интеллект человека. Данный подход, помимо прочего, позволяет дать последовательное естественнонаучное истолкование таким понятиям как «менталитет», «социокультурный код» и т.д.

Упоминание о выводах, сделанных в [4], в контексте данного доклада представляет исключительно важным по следующим причинам. Прежде всего, ИИ следует рассматривать как некоего «посредника» между надличностными информационными структурами и обыденным уровнем сознания. Фактически речь идет о том, в каком именно ключе будет использоваться этот принципиально новый ресурс, причем, следуя [5], сразу можно указать два полярных сценария. В одном из них надличностные информационные структуры используются для максимального подавления суверенитета личности, что является вполне возможным в силу дуальной природы сознания и интеллекта [4]. В противоположном случае они используются для обеспечения «сетевого» или «распределенного» управления обществом, основной доминантой которого является сохранение суверенитета личности, невзирая на более чем

существенные трансформации коммуникационной среды. Два этих предельных случая можно условно назвать «цифровым капитализмом» и «цифровым социализмом».

Существует, разумеется, и целый спектр промежуточных вариантов, но это не меняет основного вывода – сам тезис о «цифровой экономике» неизбежно приводит к необходимости рассмотрения политэкономии цифрового общества как о некоей «точке сборки» наук, изучающих и общество, и инфокоммуникационные технологии, отталкиваясь от тезиса о конвергенции технического, естественнонаучного и гуманитарного знания.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Harmatiy O.V., Basarab M.M., Serdali B.K., Akynbekova A.B., Beldibekova A.T. Potential of social networks' use in the protest movements // *Journal of Language and Linguistic Studies*. – 2021. – 17(3).

2. Kalimoldayev M.N., Pak I.T., Baipakbayeva S.T., Mun G.A., Shaltykova D.B., Suleimenov, I.E. Methodological basis for the development strategy of artificial intelligence systems in the Republic of Kazakhstan in the message of the president of the Republic of Kazakhstan dated October 5, 2018. // *News of the national academy of sciences of the republic of Kazakhstan-series of geology and technical sciences*. – 2018. – 5 (431). – С. 47-54.

3. Агеев А.И. Аверьянов М.А., Евтушенко С.Н., Кочетова Е.Ю. Цифровое общество: архитектура, принципы, видение // *Экономические стратегии*. – 2017. – Т. 19. – №. 1. – С. 114-125.

4. Мун Г.А., Сулейменов И.Э., Габриелян О.А. и др. «Закономерность формирования надличностных информационных структур». Зарегистрированное научное открытие №4-680 от 01.06.21 // *Международная ассоциация авторов научных открытий*. М. 2021.

5. Сулейменов И.Э., Витулёва Е.С. Прологомены к общей теории развития телекоммуникационной индустрии // *Вестник АУЭС Алматы: АУЭС*. – 2018. – № 4 (3) (43). – С. 24-32.

6. Сулейменов И.Э., Габриелян О.А., Коньшин С.В., Бакиров А.С., Витулёва Е.С., Шалтыкова Д.Б. Феномен «стратегической разведки» в цифровом обществе: ноосферная транзитивность интеллектуальных систем безопасности // *Ноосферные исследования*. – 2021. – Вып. 3. – С. 47-58.

7. Юдина Т.Н. «Подглядывающий капитализм» как «цифровая экономика» и/или «цифровое общество» // *Теоретическая экономика*. – 2018. – №. 4 (46). – С. 13-17.

Кадыржан К.Н., Витулёва Е.С., Сулейменов И.Э.
мл.науч. сотр. НИИ РК,
Candidate PhD., ст. преп. НАО «АУЭС»,
профессор, д.н.х., к.ф.-м.н.,
Национальная инженерная академия РК,
г. Алматы, Казахстан

Kadyrzhan K.N.,
junior researcher NIA RK.
Vitulyova E.S.,
Candidate PhD.,
Senior Lecturer NJSC "AUPET"
Suleimenov I.E.
Professor, Doctor of Science, Ph.D.,
National Engineering Academy of the RK,
Almaty, Kazakhstan

ПОЛИТЭКОНОМИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДИАЛЕКТИЧЕСКОГО ПОЗИТИВИЗМА

POLITECONOMY OF DIGITAL SOCIETY FROM THE POINT OF VIEW OF DIALECTICAL POSITIVISM

Аннотация: Показано, что концепция Ж. Бодрийяра, рассматривающая экономическую роль «знака» и «символа», в современных условиях должна быть модернизирована. Основанием для этого является нетривиальный характер информационных объектов, возникающих в современной цифровой среде, корректно интерпретируемый в терминах диалектического позитивизма и нейросетевой модели ноосферы.

Ключевые слова: экономическая роль «знака», Ж. Бодрийяр, ноосфера, нейронные сети, диалектический позитивизм, цифровая экономика.

Annotation: It is shown that the concept of J. Baudrillard, considering the economic role of "sign" and "symbol", in modern conditions should be modernized. The reason for this is the non-trivial nature of information objects that arise in the modern digital environment, correctly interpreted in terms of dialectical positivism and the neural network model of the noosphere.

Keyword: the economic role of the "sign", J. Baudrillard, noosphere, neural networks, dialectical positivism, digital economy.

Название доклада построено на очевидной аллюзии с названием монографии [5], в которой было показано, что «стоимость» любого товара носит дуальный характер. «Стоимость» заведомо имеет составляющую, связанную, скажем, с удовлетворением непосредственных физиологических потребностей человека (одежда), но в то же время, она обладает и знаковой составляющей, маркирующей, например, общественный статус владельца (брендовая одежда).

Не вызывает сомнений, что в настоящее время «стоимостью» обладает и цифровой образ, примером чему является цифровой образ любого из блогеров, который часто не имеет ничего общего с реальностью (постановочные фотографии и т.п.). С точки зрения концепции Ж. Бодрийяра, в стоимости цифрового образа заведомо доминирует знаковая составляющая.

Более того, анализ цифрового образа с точки зрения экономики отчетливо показывает, что к нему применима и другая грань концепции Бодрийяра, относящаяся к вопросу о соотношении знака и реальности – означающего и означаемого. По Бодрийяру, это соотношение проходит несколько стадий: знак может обозначать нечто реальное, знак может

извращать реальность, знак может потерять связь с реальностью, знак может маскировать отсутствие подлинной реальности.

Однако, в современных условиях понятие знака, трактуемое по Бодрийяру, следует понимать намного более широко. Скажем, цифровой образ успешного блогера – это уже не просто знак, это – информационный объект, который только в очень грубом приближении укладывается в приведенную выше схему. Несколько утрируя, можно сказать, что «цифровой образ» есть его «цифровой эгрегор», способный – при определённых условиях – «жить самостоятельной жизнью».

В еще большей степени нетривиальное поведение в коммуникационном пространстве обнаруживают такие информационные объекты как мифы (в том числе, создаваемые искусственно), которые, в том числе, способны оказать воздействие на экономическое поведение населения.

Далее, даже поверхностное наблюдение за современной коммуникационной средой отчетливо показывает, что управление обществом все в большей степени смещается в сторону управления цифровыми образами. Очевидным примером является «кэнселинг» («культуры исключения»), построенная на механизмах, позволяющих «вычеркнуть» из информационного пространства (а, следовательно и из общественной, политической и культурной жизни) даже весьма влиятельную персону.

Подчеркнем, что «кэнселинг» реализуется далеко не только техническими средствами (или средствами прямого экономического или политического принуждения). Все более важную роль играют и информационные средства воздействий такого рода (простейший вариант – призывы осуществить бойкот с социальных онлайн сетей).

Обобщая, можно утверждать, что в цифровом обществе возникают механизмы, обеспечивающие управление одними информационными объектами (цифровыми образами, например) при помощи других. Подчеркиваем, это – отнюдь не абстрактное рассуждение, за ним стоит более чем реальное экономическое содержание. Так, капитализация цифрового образа блогера оказывается управляемой не только за счет возможностей, находящихся в распоряжении владельцев цифровых платформ, но и за счет других информационных воздействий, причем далеко не всегда прогнозируемых.

Это суждение полностью соответствует выводу о существовании вполне определенной иерархии информационных объектов, сделанному в [4,1]. Данный вывод, в свою очередь, построен на трактовке категории «информация», вытекающей из базовых положений диалектического позитивизма [2]. В соответствии с этой трактовкой, информацию следует рассматривать как диалектическую категорию, парную категории материи [3].

На данной основе в [4,1] был сформулирован принцип диалектической симметрии. Любой объект реального мира обладает как «материальной», так и «информационной» составляющей. Подобно тому как рассмотрение сугубо материальной составляющей объектов реального мира приводит к вполне определенной иерархии (от механического уровня организации материи до социального), так и рассмотрение информационных объектов также приводит к заключению о том, что и они подчиняются вполне определенной иерархии, высшую ступень на которой пока что занимает интеллект человека.

Это заключение может показаться абстрактным только на первый взгляд. Чем выше уровень информационного объекта, тем более устойчивой является его капитализация. Для наглядности отметим, что такие ресурсы как любая из социальных онлайн сетей также имеет дуальную природу – помимо реальных вычислительных мощностей, стоящих за ними, они представляют собой и информационный объект, способный порождать другие информационные объекты, капитализация которых является производной от капитализации «базиса». Эта составляющая преимущественно определяется контентом. Аналогия с иерархией «средства производства – производства средств производства», возможно, и не является прямой, но ее все же можно использовать для наглядности.

Следовательно, если рассуждать в категориях политической экономии, но наиболее острая конкурентная борьба неизбежно развернется вокруг капитализации информационных

объектов высших порядков, т.е. тех, посредством которых может быть осуществлено управление информационными объектами, относящимися к более низким уровням. Максимально эффективными в данном отношении являются самоподдерживающиеся информационные объекты, которые будучи внедренными в информационное пространство уже не требуют затрат на их поддержание.

Наиболее наглядно актуальность вопроса о экономических характеристиках информационных объектов, очевидно, высвечивается применительно к проблематике информационных войн, так как фактически речь идет о затратах на информационные воздействия и контр-воздействия.

Разумеется, затронутые вопросы требуют существенной дальнейшей проработки, но уже на данном этапе исследований можно заключить, что использование инструментов диалектики информации, позволяющих раскрывать сущность информационных объектов высших порядков, является весьма полезным для решения задач политэкономии цифрового общества, особенно в свете прогнозируемого длительного информационного противостояния.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Suleimenov E.I., Gabrielyan A.O., Bakirov S.A., Vitulyova Ye.S. Dialectical Understanding of Information in the Context of the Artificial Intelligence Problems // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. - 2019. - №630. - С. DOI: 10.1088/1757-899X/630/1/012007.

2. Suleimenov E.I., Massalimova A., Bakirov A., Gabrielyan O. Neural Networks and the Philosophy of Dialectical Positivism // MATEC Web Conf. 214. - 2018. - №630. - С. 02002, DOI: 10.1051/mateconf/201821402002.

3. Suleimenov I.E., Vitulyova Ye.S., Bakirov A.S., Gabrielyan O.A. Artificial Intelligence: what is it? // Proceedings of the 2020 6th International Conference on Computer and Technology Applications (ICCTA '20). Association for Computing Machinery. - 2020. - С. 22-25, DOI: 10.1145/3397125.3397141.

4. Vitulyova Ye.S., Bakirov A.S., Baipakbayeva S.T., Suleimenov E.I. Interpretation of the category of complex in terms of dialectical positivism // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. - 2020. - №946. - С. DOI: 10.1088/1757-899X/946/1/012004.

5. Бодрийяр Ж.К. К критике политической экономики знака. - М.: Рипол-Классик, - 372 с.

Калюжная Е.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kalyuzhnaya E.S.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

INCREASING THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается необходимость постоянного повышения эффективности профессиональной деятельности персонала организаций, приводятся рекомендации по построению эффективной системы управления персоналом организаций.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, использование, эффективность, организация, система.

Annotation: The need to constantly improve the efficiency of professional activities of the personnel of organizations, provides recommendations for building an effective system of personnel management in organizations are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, use, efficiency, organization, system.

Повышение эффективности использования персонала в организациях является важным, многоаспектным и непрерывным процессом. В условиях трансформации социально-экономических процессов в обществе, а также к тотальному переходу к цифровым технологиям, умения и цифровые навыки персонала являются одним из ключевых аспектов повышения конкурентоспособности организации и эффективности ее деятельности. Стремительное развитие инновационных технологий определяет профессиональную работу специалистов по персоналу организаций и требует постоянное обновление навыков, знаний, умений работников, при формировании необходимых, как профессиональных, так и надпрофессиональных компетенций работника.

Повышению эффективности формирования и использования трудовых ресурсов предприятия способствует сокращение потерь рабочего времени и обеспечение его рационального использования, совершенствования режимов труда и отдыха. Важными резервами повышения эффективности формирования и использования трудовых ресурсов предприятия является рост производительности труда и повышения квалификации работников в соответствии с потребностями предприятия, улучшение системы переподготовки кадров, а также улучшение условий труда. Согласно выявленных резервов формируются направления

развития кадрового потенциала предприятия в составе соответствующей кадровой стратегии, которая должна соответствовать общей стратегии и миссии организации. Применяемые методы управления кадрами предусматривают создание материальных и моральных стимулов качественной работы в противовес администрированию. Основные принципы такого подхода включают: создание системы материальных стимулов; обеспечение самостоятельности исполнителей в принятии решений возможностей продвижения по карьерной лестнице; создание системы переподготовки и профессионального роста персонала.

Предприятие, при построении эффективной системы использования персонала, должно постоянно иметь определенные материальные и нематериальные ресурсы для обеспечения кадровых инвестиций, которые нужны для формирования работников с качественным набором профессиональных компетенций.

К основным критериям кадровых инвестиций относятся:

- изменение количества рабочих мест;
- улучшение социально-бытовых условий работников;
- изменение качественного и количественного состава персонала;
- трансформация условий труда;
- формирование новых требований цифрового пространства.

Системы управления персоналом видоизменяются в соответствии с принципами эволюционно-волновой теории, данные изменения происходят скачкообразно и последовательно, так как на каждом этапе создаются новые предпосылки для реорганизации. Изменения в системах управления персоналом связаны с изменениями во внешней и внутренней и внутренней среде деятельности организации. Системы управления персоналом должны быть адаптивные и последовательно видоизменяться в соответствии с изменяющимися целями и задачами предприятия.

Современная система управления персоналом должна отвечать современным требованиям науки и теории управления, однако, необходимо помнить, что данные изменения также происходят под влиянием внешних факторов, которые влияют на формирование системы. Система управления персоналом является составной частью глобальной системы социально-трудовых процессов общества, поэтому ее формирование должно происходить не в разрез, а в соответствии с требованиями, которые предъявляет этап развития глобальной системы. Законы развития системы управления персоналом организации соответствуют законам развития системы социально-трудовых отношений, происходящих в государстве, соответственно, внешние факторы деятельности предприятия в большей мере влияют на видоизменение и развитие внутриорганизационных систем управления персоналом.

Необходимо отметить, что развитие систем управления персоналом носит не кратковременный характер, а является длительным и многофакторным процессом. Связь социальной стороны управления персоналом с экономической заключается в комплексности данного понятия и многофакторности ее формирования. В связи с вышесказанным, предлагаемые нами основные направления развития системы управления персоналом для исследуемой организации должны опираться на такие тенденции, которые происходят на сегодняшний момент в обществе и с которыми каждый из субъектов предпринимательской бизнес-деятельности должен считаться и быть ее непосредственным участником, а не сторонним наблюдателем.

Не смотря на прогрессивный этап развития российской экономики и на основании анализа социально-трудовых процессов, происходящих в современных организациях, преобладающим остается тип системы управления персоналом «отдел кадров». Данный тип характерен для начальной стадии развития индустриального общества, но никак для современных рыночно-маркетинговых процессов, тем более в условиях тотальной цифровизации и развития технологических аспектов во всех сферах деятельности общества.

Неразвитость систем управления персоналом для большинства российских организаций является основным препятствием для развития экономики страны, так как интенсивные факторы развития трудового потенциала и использования человеческих ресурсов крайне слабо

вовлекаются в процессы рыночных видоизменений и реорганизаций. данная ситуация связана с тем, что при радикальной трансформации экономики вопросам использования человеческих ресурсов и развитию социально-трудовых отношений не придавалось должного значения. На протяжении долгих лет не было создано соответствующих условий для адаптивного перехода от системы «отдел кадров» к системе «управление персоналом» или «управление человеческими ресурсами».

На современном этапе развития общества переход к новым системам управления персоналом столкнулся с сопротивлением самого персонала к инновационным изменениям в связи с несовершенной системой мотивации и формами материального и нематериального стимулирования работников.

В связи с вышесказанным, необходимо отметить, что при переходе от традиционной системы управления персоналом к современной, инновационной для нашего общества, нужно учитывать все перечисленные сопротивления, содержательность и прочность традиционной структуры, а также способность отторгать предложенные мероприятия, как со стороны административного персонала, так и конкретного работника.

Традиционная система управления персоналом опирается на стандартные процедуры такие как: организация труда, материальное стимулирование, оценка персонала, жесткая регламентация и нормирование, а также все показатели оценки персонала опираются на количественные, а не на качественные показатели. Также в традиционной системе организации трудового процесса преобладает организационно-технический фактор социально-трудового процесса.

Так, например, при традиционной системе стимулирования персонала вознаграждение формировалось в соответствии с требованиями рабочего места, при переходе на современную систему управления персоналом стимулирование уступает место мотивации. В результате предлагаемого перехода, вознаграждение за труд будет определяться эффективностью труда и показателями результативности, также необходимо учитывать характеристики трудового поведения, расширение спектра ответственности, инициативу при выполнении профессиональных заданий в процессе трудового поведения.

При оценке персонала в новой системе управления персоналом за основу необходимо брать оценку профессионально важных качеств, отражающих требования рабочего места и корпоративных взаимодействий внутри коллектива, а также лояльности, приверженности целям и задачам организации, способность к развитию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Галкина, Ю. Е. Теоретические основы анализа состояния и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия [Электронный ресурс]/ Ю. Е. Галкина, И. В. Головкин// Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2018. – № 10. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2018/10/16184> (дата обращения 15.10.2021)
2. Герасимова, А. В. Совершенствование направления развития персонала предприятия [Электронный ресурс]/ А. В. Герасимова, И. А. Коноплева// Общество, экономика, управление. – 2020. – №1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-napravlenii-razvitiya-personala-predpriyatiya> (дата обращения 15.02.2021).

Кендзерская Н.В.

*студент 2 курса направления подготовки
43.04.02. Туризм*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
предпринимательской деятельности*

Павленко И.Г.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kendzerskaya N.V.,

2nd year student 43.04.02.Tourism

Scientific adviser:

Pavlenko I.G.,

PhD in Economics,

Associate Professor Management Department

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

DIGITAL-МАРКЕТИНГ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ОБЪЁМА ПРОДАЖ В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ

DIGITAL MARKETING AS AN INNOVATIVE TOOL FOR INCREASING SALES IN THE RESTAURANT BUSINESS

Аннотация: В статье рассмотрена сущность digital-маркетинга как средства формирования коммуникаций с потребителями, а также инструментарий и особенности внедрения данного вида маркетинга на предприятиях ресторанного бизнеса как фактора повышения их конкурентоспособности.

Ключевые слова: digital-маркетинг, цифровые технологии, продажи, коммуникация.

Annotation: The article examines the essence of digital marketing as a means of forming communications with consumers, as well as the tools and features of the introduction of this type of marketing at restaurant businesses as a factor in increasing their competitiveness.

Keyword: digital marketing, digital technologies, sales, communication.

Отличительной особенностью XXI века является глобальная цифровизация экономики, основанная на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий в различных сферах деятельности предприятий. Масштабирование цифровых технологий стало фактором возникновения таких понятий, как цифровая экосистема, цифровая экономика и digital-маркетинг. Цифровой или digital-маркетинг представляет собой инструменты коммуникаций с потребителем, которые осуществляются посредством цифровых каналов. Digital-маркетинг позволяет реализовать:

- внедрение комплексного подхода к продвижению компании, а также её продуктов и услуг в цифровой среде, охватывающей также офлайн-потребителей, использующих мобильные телефоны и другие цифровые средства связи;
- объединение большого количества различных технологий с продажами и клиентским сервисом;
- постоянную качественную двухстороннюю связь между рекламодателем и конечным потребителем продукта или услуги;

- интеграцию технологий и человеческих ресурсов, сохраняя правильный баланс, исходя из потребностей целевой аудитории и свойств предлагаемого продукта или услуги;
- возможность соответствовать запросам рынка, оценивать и анализировать результаты продвижения, гибко реагировать на изменяющиеся потребности рынка и корректировать свой продукт или услугу [2, с. 231].

Характерной особенностью современного ресторанного бизнеса является высокая конкурентная среда, что стимулирует предприятия общественного питания к использованию инновационных инструментов продвижения и построения успешной коммуникации с потребителем. Таким образом, digital-маркетинг выступает как перспективный инструмент повышения продаж современных предприятий ресторанного бизнеса, обладая следующим спектром механизмов и направлений его реализации:

1. Наружная реклама - не является эффективным инструментом продвижения на сегодняшний день, но всё ещё обладает спросом и перспективами развития, что обусловлено появлением большого разнообразия интерактивных digital-инструментов оффлайн-коммуникаций, которые привлекают большое количество потребителей. Наружная реклама может использоваться для размещения информации о сезонных акциях ресторана, открытии нового заведения и т.д.

2. Интернет-маркетинг - является одним из наиболее востребованных инструментов продвижения современных предприятий общественного питания, обеспечивая коммуникации с аудиторией на следующих уровнях:

а) Фирменный сайт - является визитной карточкой любого ресторана и должен включать меню с демонстрацией ассортимента и цен, блок с контактной информацией, схемой проезда и графиком работы заведения. Желательно добавить галерею с фотографиями интерьера и видом блюд. Если у ресторана доступен сервис с доставкой, необходимо предоставить информацию по схеме оформления заказа;

б) SEO - для продвижения заведения необходимо оптимизировать фирменный сайт в поисковой выдаче. Это повысит количество переходов и, соответственно, объём посещений ресторана. Оптимизация сайта в поисковике возможна по ключевым словам и геоданным. SEO напрямую связано с контентом сайта, именно поэтому он должен быть достаточно наполненным и привлекательным для потенциальных посетителей [1, с. 119];

в) SMM - социальные медиа выступают одним из наиболее эффективных механизмов продвижения ресторанного бизнеса, представляя собой социальную среду, где сегодня люди узнают большинство новостей и устанавливают коммуникацию друг с другом. На сегодняшний день социальные сети максимально оптимизированы для таргетинга не только по полу и возрасту аудитории и геолокации, но также по интересам, сфере деятельности, времени и бюджету показов. Для продвижения в социальных сетях важно не только правильно настроить рекламу, но и наполнить аккаунты интересным и полезным контентом. Также необходимо поддержание контакта с существующими и потенциальными подписчиками, быстрая реакция и работа с замечаниями. Совсем недавно появилось популярное в социальных медиа направление food styling, представляющее собой постановочные съемки еды, что также является успешным инструментом продвижения предприятий ресторанного бизнеса;

г) Контекстная реклама - покупка объявлений в поисковых системах, обладающая следующим перечнем преимуществ:

- появляется у потенциальных гостей с определенными потребностями и интересами. Самое важное - подобрать правильные ключевые слова для запросов потенциальных клиентов и прописать для объявления контент, который зацепит человека с первой секунды;

- заказчик может самостоятельно регулировать бюджет, место и время показа объявления;

- поисковые системы, в частности Яндекс и Google, предлагают подробный анализ

по результатам объявления с помощью метрик, благодаря которым существует возможность отследить, какое объявление привлекло больше внимания и принесло больше переходов на сайт [4, с. 129];

д) Email-маркетинг - привлекает все больше внимания маркетологов благодаря появлению специалистов по грамотной настройке почтовых рассылок. Все зависит от структуры, дизайна и контента письма, которые будут отличать его от «спам». Грамотная настройка триггерных цепочек из писем повысит конверсию сайта и продажи в несколько раз. Email-маркетинг идеально подойдет для ресторанного бизнеса, если в заведении предусмотрена развлекательная программа с некоторой периодичностью, которую нужно анонсировать.

3. Мобильный маркетинг - инструмент digital-маркетинга, который стал активно использоваться и развиваться в последние годы благодаря высокой динамичности жизни людей, особенно жителей мегаполисов, что обуславливает адаптацию большинства видов рекламы под мобильные устройства. При выборе ресторана на вечер пятницы или для заказа пиццы люди используют смартфоны, потому что это быстро и удобно. Также необходимо использовать возможности мобильного поиска, адаптировать сайт под мобильное устройство и внедрять QR-коды. Отдельное внимание стоит обратить на разработку мобильного приложения, разработка которого стоит достаточно дорого, однако в этом есть большой смысл по нескольким причинам. Для сервисов доставки еды на дом и в офис оформление заказов с помощью сайта теряет свою актуальность, так как через приложение это процесс протекает гораздо быстрее и удобнее. А сетевые рестораны с динамичной и постоянно обновляющейся системой лояльности могут адаптировать приложение под возможность накопления клиентами купонов, баллов и скидок.

4. Интеграции с online-сервисами, которые нацелены на то, чтобы пользователи могли максимально быстро обрабатывать информацию и легче принимать решение о покупке. На сегодняшний день появляется все больше возможностей для выбора еды на заказ, и в этом помогают специальные дилеры, которые предоставляют выбор из множества пунктов доставки одновременно, например Delivery Club. Также все большую популярность набирают сервисы с системой рекомендаций, с помощью которых все заведения ранжируются по стоимости среднего чека, геопозиции и отзывам о предприятии общественного питания. Интеграция с такими сервисами позволит привлечь новых клиентов и укрепить свои позиции на рынке ресторанного бизнеса [3, с. 131].

Анализ базовых инструментов digital-маркетинга и возможностей их применения предприятиями ресторанного бизнеса отражает актуальность данного направления маркетинга как перспективного стратегического ориентира в продвижении современных предприятий общественного питания путём построения максимально продуктивной коммуникации с клиентом, формирования необходимого уровня трафика гостей и, как следствие, повышения объёма продаж.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кожушко О.А., Чуркин И., Агеев А. и др. Интернет-маркетинг и digital-стратегии. Принципы эффективного использования : учеб. пособие; Новосиб. гос. ун-т, Компания «Интелсиб». – Новосибирск : РИЦ НГУ – 2015 – С.327
2. Овчаренко Н.П., Костенко К.И., Павленко И.Г. Цифровые технологии и диджитал-маркетинг: новые возможности для гостиничного бизнеса // Проблемы современной экономики. 2018. № 2 (66). С. 229-233.
3. Павленко И. Г., Османова Э. У. Специфика территориального маркетинга в туризме Крыма // Вестник РМАТ. — 2016. — № 4.— С. 126–131.
4. Павленко И.Г. Условия формирования эффективного коммуникативного процесса предприятия // Вестник ОрелГИЭТ. - 2014. - № 3 (29). - С. 127-130.

Ковтонюк А. В.

*магистр 1 курса, направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры
управления персоналом*

Дышловой И.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kovtonuk A. V.

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Dyshlovoi I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of
Personnel management Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДА HR- МЕНЕДЖЕРА

DIGITALIZATION OF THE PERSONAL BRAND OF HR MANAGER

Аннотация: В данной статье рассматриваются диджитализация персонального бренда. Рассматривается тенденция активного развития и внедрения актуальных digital-технологий.

Ключевые слова: диджитализация, персональный бренд, цифровая экономика.

Abstract: This article discusses the digitalization of a personal brand. The tendency of active development and implementation of current digital technologies is considered.

Key words: digitalization, personal brand, digital economy.

Цифровая экономика характеризует такое развитие предприятия, которое подтверждает его переход на четвертый технологический уклад посредством использования качественно новых автоматизированных процессов во всех сферах деятельности человека, базирующийся на возможностях информационно-коммуникационной инфраструктуры. То есть предполагается не построение новой экономической системы, а такая трансформация, которая приводит к развитию существующей, и ее переходу на следующий эволюционный этап экономического и социального развития.

В документе «Стратегия развития информационного общества в РФ на 2017–2030 гг.» приводится следующее определение описанной выше актуальной тенденции: «Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг»[3].

В то же время в тексте правительственной программы «Цифровая экономика» этот термин определен как: «экономический уклад, характеризующийся переходом на качественно новый уровень использования информационно-телекоммуникационных технологий во всех сферах социально-экономической деятельности»[3].

Таким образом, приоритетным и перспективным направлением развития отечественной экономики является ее цифровизация (диджитализация) с акцентом на качественное повышение уровня всех ее составляющих посредством внедрения инновационных форм обработки цифровых данных и автоматизированных (роботизированных) технологий.

Существующая тенденция активного развития и внедрения актуальных digital-технологий является трендом, определяющим перспективы развития рынка товаров, услуг и труда в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Активная имплементация в деятельность субъектов предпринимательства инструментов диджитализации (Интернет, гаджеты, сервисы, боты и т.д.) приводит к кардинальным качественным трансформациям в окружающей действительности и, как результат, изменению парадигмы общественного восприятия и использования информационного контента.

С целью победы в конкурентной борьбе и преодоления риска стагнации рынка предприятия переходят от старых моделей, ориентированных на использование традиционных подходов и инструментария, к более прогрессивным, отражающим тенденции быстро меняющейся внешней среды. Диджитализация – неизбежный процесс, затрагивающий тех субъектов рынка прогрессивных технологий, которые ориентированы на увеличение охватов целевой аудитории, рост лояльности потребителей, формирование уникального (аутентичного) имиджа не только в роли работодателя, но и как качественного поставщика продукта «по запросу» [2]. Таким образом, процесс диджитализации приводит к формированию круга лидеров и аутсайдеров, собственно, тех, кто использует высокотехнологичные подходы в деятельности и тех, кто, соответственно, эти процессы игнорирует.

Диджитализация представляет собой глубокие трансформационные процессы в предпринимательской деятельности, предполагающие использование инновационных цифровых инструментов для оптимизации организационных и производственных процессов и качественных улучшений в системе взаимодействия «производитель-потребитель».

Основная цель диджитализации – удовлетворение потребностей потребителей в части практической имплементации цифровых технологий для усиления и качественного ускорения взаимодействия потребителя (клиента) с компанией.

Таким образом, среди основных ключевых инструментов диджитализации можно выделить: цифровые информационно-коммуникационные технологии; интернет; платформы и агрегаторы; мобильные и сенсорные сети; услуги электронной коммерции.

Если рассматривать цифровую экономику в узком смысле, то она приобретает признаки коммерческой деятельности, специализирующейся на производстве и реализации продукта, представляющего собой электронные товары и услуги. Исходя из этого, в ее состав можно включить:

1 группа – непосредственные инструменты диджитализации, обеспечивающие реализацию в электронном пространстве:

- электронную торговлю;
- электронный банкинг;
- электронные деньги.

2 группа – электронные площадки, агрегаторы и сайты, создающие пространство для диджитализации:

- сервисы по предоставлению электронных услуг в режиме реального времени;
- информационные сайты, предлагающие услуги по размещению рекламы за деньги;
- интернет-медиа (звукозапись, кино, пресса, издательская деятельность);
- создание контента, обеспечивающего функцию отдыха (развлечения) и делового программного обеспечения.

3 группа – электронное оборудование: производство оборудования, ускоряющего процессы диджитализации и другие обеспечивающие виды деятельности.

Важно отметить, что сегодня процессы диджитализации осуществляются не только в плоскости, но и объеме, вследствие чего можно говорить о трансформациях, которые наблюдаются в обществе и экономике и приводят к существенным изменениям во взглядах

людей. «При этом можно говорить о двух параллельных (хотя и взаимосвязанных) направлениях трансформации. Первое является, в большей степени, социальным и выражается в формировании новой социальной среды за счет развития новых способов коммуникаций и конструкций виртуального мира – так называемого Интернета людей (IoP – Internet of people)»[1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нагибина, Н.И. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / Н.И. Нагибина, А.А. Щукина // Интернет-журнал «Научноеведение». – 2017. – Т.9. - №1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-digital-tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami>
2. Рамперсад, Х. Аутентичный персональный бренд. Продай себя, когда никого не покупают / Х. Рамперсад : [перевод с английского]. – М.: Издательство «Олимп-Бизнес», 2016. – 272 с.
3. Саленбахер, Ю. Создайте личный бренд: как находить возможности, развиваться и выделяться / Ю. Саленбахер ; пер. с англ. А. Семиной. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 240 с.

Ковтонуик А.В.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kovtonyuk A.V.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Yanovskaya A. A.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПРИЧИНЫ ВОСТРЕБОВАННОСТИ УСЛУГ КАДРОВЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ

REASONS FOR THE DEMAND FOR THE SERVICES OF HR CONSULTANTS

Аннотация: в статье рассматриваются основные причины востребованности кадровых консультантов в российских компаниях. Проанализированы какими профессиональными характеристиками должен обладать квалифицированный кадровый консультант. Рассмотрены возможности как для организации, так и для сотрудников в результате работы кадрового консультанта.

Ключевые слова: кадровый консультант, персонал, человеческие ресурсы, развитие, профессиональное развитие.

Abstract: the article discusses the main reasons for the demand for HR consultants in Russian companies. Analyzed what professional characteristics a qualified personnel consultant should have. The possibilities for both the organization and employees as a result of the work of a personnel consultant are considered.

Keywords: HR consultant, personnel, human resources, development, professional development.

Сегодня большое количество организаций, даже лидеров в определённом сегменте рынка, которые имеют у себя в штате высококвалифицированных сотрудников, обращаются к кадровым консультантам, что является достаточной распространённой практикой. Современная практика показывает, что обращения к подобного рода специалистам положительно отражаются на эффективности деятельности организации. Рассмотрим основные причины востребованности кадровых консультантов.

1. Большая нагрузка и отсутствие времени у сотрудников организации, что не дает им возможности заниматься определенными вопросами.

2. Наем консультанта по мере возникновения такой необходимости, чтобы сократить расходы на содержание постоянного высококвалифицированного сотрудника, в связи с чем происходит экономия финансовых средств организации.

3. Возможность решить проблемные ситуации, которыми не обладают сотрудники организации, так как консультанты имеют особые, зачастую, узкоспециализированные знания в той или иной области деятельности [5].

4. Возможность увидеть новые методики развития проблемной ситуации, так как экспертный взгляд со стороны дает больше возможностей для эффективного разрешения проблемы, нежели мнение сотрудников, которые тесно взаимосвязаны с систематической детальностью организации.

В крупных городах организации, которые специализируются на специфических аспектах деятельности, имеют большую необходимость в услугах таких консультантов, так как специалисты отдела кадров не обладают специализирующими знаниями в сферах работы с персоналом таких организаций (в частности нераспространенные профессии, которые имеют единственный процент уникальности).

5. Возможность обосновать уже принятое решение руководства.

6. Приобретение особых знаний и навыков, которые консультанты применяют при решении определенных проблем.

7. Невозможность руководителя контролировать все аспекты деятельности организации, тогда как привлечение кадрового консультанта позволяет избежать определенных ошибок в системе управления [3].

Можно сказать, что основной задачей консультирования в сфере управления выступает возможность оптимизировать затраты, которые несет организация, а также усиление возможностей с целью привлечения более высококвалифицированного персонала, так как именно данное направление достаточно актуально для любой организации. Наличие сотрудников, консультантов, которые могут решать различные ситуации, является большим преимуществом для общего развития компании. В связи с этим и возникает актуальность исследованного направления, а кадровые консультанты становятся все более востребованными как руководством, так и сотрудниками организаций [2].

Сфера профессиональных интересов кадрового консультанта пересекается с интересами представителя конкретной организации, так как у них стоит одна цель – рационализировать определённые моменты деятельности. На основе данного взаимодействия возникают в большей степени партнёрские отношения между субъектами, что приводит к достижению поставленных задач.

С целью достижения эффективности процесса взаимодействия необходимо привлечение профессионально компетентного кадрового консультанта, который бы обладал следующими характеристиками:

- владение методами, технологиями группового взаимодействия, умение исследовать групповую динамику развития коллектива организации;
- наличие у консультанта навыков эффективного сотрудничества с людьми, возможность конструктивно разрешать возникающие конфликты, при этом в решении определенных вопросов не опираться на личностные особенности сотрудников;
- умение «влиться» в трудовую жизнь организации, эффективно организовать взаимодействие с руководством, а также обеспечить эффективную работу при решении стоящих задач [4].

Консультирование в управленческой области предполагает не только значимость социального характера, но и экономического. Экономический аспект проявляется в возможности сократить финансовые затраты в связи с назначением на должность неквалифицированного специалиста, которые не обладает навыками качественного выполнения поставленных вопросов. Социальная же значимость имеет более психологический аспект и ориентирована на возможности получения удовлетворения от трудового процесса, что существенным образом оказывает влияние на повышение мотивации сотрудников организации.

Несмотря на то, что система управления персоналом основывается на общих принципах методологии, в большей степени она имеет специфический характер деятельности. А в результате привлечения кадрового специалиста, организация получает возможность занять

более высокое конкурентное преимущество, так как развитие самой организации зависит от развития её кадровой составляющей.

Так же, необходимо отметить, что привлекая к деятельности кадрового консультанта, руководители имеют возможность получить объективную оценку о деятельности собственных подчиненных, а именно, какими деловыми и личными качествами они обладают, какой трудовой потенциал они имеют. В свою очередь, сотрудники организации получают детальную информацию о личных возможностях, а также рекомендации от профессионалов, как необходимо действовать при развитии себя как профессионала в определённой сфере деятельности [1].

Таким образом, необходимо отметить, что привлечение кадрового консультанта дает возможность организации получить максимально качественный профессиональный отбор как сотрудников на вакантные должности, так и позволяет максимально полно применять эффективные кадровые решения при изменении управленческих моментов в деятельности организации. Сотрудники детально понимают собственные профессиональные возможности, на основе проведенного анализа консультантом, что приводит к увеличению стимула роста и развития в организации. Они начинают максимально грамотно подходить к решению стоящих задач, путем восполнения пробелов в определённых областях деятельности. Все это приводит к росту конкурентоспособности организации среди других конкурентов, так как ключевым моментом в эффективной деятельности организации выступают ее квалифицированные кадры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ильченко, С.В. Консультирование в области управления человеческими ресурсами организации: профессиографическое описание / С.В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2019. – С. 58-63.
2. Кремер, М.И. Проблема кадрового консультирования в России / М.И. Кремер, А.Б. Алдакушева // Интерактивная наука. – 2019. – №5(15). – С. 124-126.
3. Кто такой карьерный консультант, и чем он поможет на пути к работе мечты [Электронный ресурс] // Texterra. – Режим доступа: [https://texterra.ru/blog/kto-takoy-karernyy-konsultant-i-chem-on-pomozhet-na-puti-k-rabote-i-zarplate-mechty.html](https://texterra.ru/blog/kto-takoy-karernyy-konsultant-i-chem-on-pomozhet-na-puti-k-rabote-mechty.html) (Дата обращения: 08.10.2021).
4. Мнацаканян, Л.С. Специфика консультирования в области управления персоналом / Л.С. Мнацаканян // E-Scio. – 2020. – С. 95-105.
5. Причины востребованности услуг консультантов по управлению [Электронный ресурс] // Studall. – Режим доступа: <https://studall.org/all3-86234.html> (Дата обращения: 08.10.2021).

Корженевская О.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Korzhenevskaya O.A.,

4rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S.V.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ ПРОЦЕСС ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

STAFF MOBILITY AS AN INTEGRAL PROCESS OF THE ORGANIZATION'S LABOR ACTIVITY

Аннотация. В статье рассмотрены способы мобильности персонала, преимущества и недостатки низкого или высокого уровня мобильности.

Annotation. The article discusses the methods of staff mobility, advantages and disadvantages of low or high mobility.

Ключевые слова: трудовая мобильность, персонал, причины мобильности, способы мобильности.

Keywords: labor mobility, personnel, causes of mobility, methods of mobility.

Трудовая мобильность – это умение сотрудника подстраиваться под изменчивые условия работы, которое позволяет быстро адаптироваться, соответствовать развитию как всего общества, так и организации [2]. Трудовая мобильность является одним из самых важных и востребованных качеств любого работника, которое не остается без внимания кадровых специалистов.

Причины появления мобильности персонала многообразны, из-за чего главной задачей для руководителей организаций является использование лояльных и применимых решений конкретных ситуаций в процессе деятельности организации [1].

Управление мобильностью персонала представляет собой цель, которая помогает предприятию обеспечить стабильность трудовых коллективов и организаций в целом, а также чтобы лучше раскрывать потенциал сотрудников. Мобильность персонала в рамках одной организации может включать в себя следующие способы, которые представлены в рис. 1.

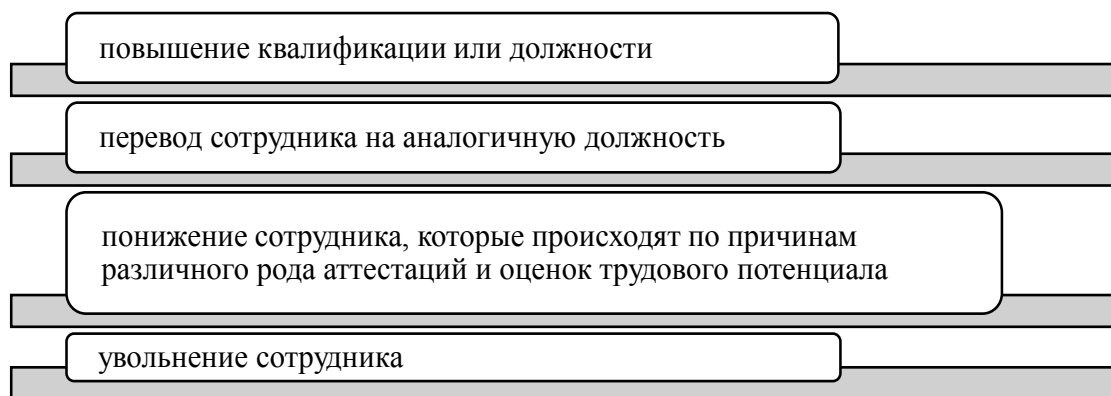


Рисунок 1. Способы осуществления мобильности персонала.

Мобильность персонала в организации является неотъемлемым процессом деятельности организации, нацеленной на достижение высокого результата и стабильности на рынке.

Данный процесс позволяет сотрудникам перенимать опыт своих коллег, временно замещая их на рабочих местах, способствует расширению круга знаний и умений, которые пригодятся для дальнейшего развития и продвижения по карьерной лестнице.

Благодаря мобильности персонала, руководители организаций могут составить портрет сотрудника и принять наиболее точное решение: подходит такой работник данной организации, сможет ли он выполнять сложные задачи. Такой процесс помогает выявить сотрудников, которые замедляют трудовой процесс всего коллектива, помогает повысить активность и гибкость работников. Выделим главные причины эффективной мобильности персонала: обеспечение потребностей организации в сотрудниках необходимой квалификации, предоставление рабочих мест, которые будут соответствовать требованиям и состоянию здоровья, желание снизить конфликтные ситуации и наладить микроклимат внутри коллектива [3]. В современных условиях рынка трудовая мобильность персонала является главным условием развития любого предприятия, поскольку развиваются требования не только постоянного улучшения профессиональных качеств персонала, но и способности работников быстро адаптироваться к новым задачам.

Если же уровень мобильности в организации низок, это может привести к снижению кадрового потенциала, конкурентоспособности организации и сотрудников. Мобильность персонала является динамичным процессом в любой трудовой деятельности организации, который позволяет эффективно распоряжаться трудовыми ресурсами [4]. Приоритеты и цели кадровой политики организации – важная составляющая процесса управления мобильностью персонала. Если уровень трудовой мобильности персонала ниже или выше оптимального уровня, то необходимо разрабатывать и реализовывать соответствующие меры, которые будут направлены на обновление или стабилизацию персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мобильность персонала как способ решения кадровых проблем организации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: Мобильность персонала как способ решения кадровых проблем организации (e-koncept.ru) (дата обращения: 21.10.2021).
2. Персонал и его структура. Мобильность персонала. [Электронный ресурс] – Режим доступа: Персонал и его структура. Мобильность персонала - Виды и формы трудовых перемещений персонала (vuzlit.ru) (дата обращения: 23.10.2021).
3. Трудовая мобильность: понятие, факторы. [Электронный ресурс] – Режим доступа: 38. Трудовая мобильность: понятие, факторы.. Экономика и социология труда. Шпаргалка ... 39. (bzbook.ru) (дата обращения: 21.10.2021).
4. Трудовая мобильность персонала как один из факторов развития кадрового потенциала организации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: Трудовая мобильность персонала как один из факторов развития кадрового потенциала организации | Научно-исследовательский журнал (edrj.ru) (дата обращения: 23.10.2021).

Корженевская О.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Korzhenevskaya O.A.,

4rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЙ ЛОГОТИПА АО «ПФ «СКБ КОНТУР»: ВИЗУАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

ANALYSIS OF CHANGES IN THE LOGO OF JSC "PF "SKB KONTUR": VISUAL ASPECT

Аннотация: в статье рассмотрен визуальный аспект изменений бренд-бука на примере организации АО «ПФ «СКБ Контур», выделены основные направления, которые претерпели изменения.

Annotation: The article considers the visual aspect of the changes in the delirium book on the example of the organization of JSC PF SKB Kontur, highlights the main areas that have undergone changes.

Ключевые слова: бренд-бук, логотип, продукт, фирменный стиль, визуальный язык.

Keywords: brand book, logo, product, corporate identity, visual language.

Брендбук – Это регламентированный документ, который включает в себя всю информацию о том, каким должен быть фирменный стиль организации, отражает последовательную инструкцию по его применению. Брендбук является неотъемлемой составляющей любой организации [1].

31 мая СКБ Контур обновил свой фирменный стиль. В первую очередь были обновлены все платформы Контур в сети интернет: на официальном сайте организации и страницах сервисов можно увидеть новые логотипы, иллюстрации и шрифт. Постепенно новый стиль будет продвигаться во всех сферах деятельности: письмах, рекламе и полиграфии.

Итак, рассмотрим какие изменения претерпел существующий логотип. Целых восемь лет использовался логотип «облако», который был на пике популярности в 2013 году. В связи с тем, что в современном мире почти все технологии облачные и у «облака» появилась коннотация, которая не имеет отношения к Контур. Например, для многих облако – это онлайн-хранилище данных. Было принято решение изменить фирменный логотип. Новый логотип – текстовый, не имеет никаких отдельных знаков, выполнен на основе фирменного шрифта Лаб Гротеск [2]. Логотип выглядит довольно контрастным, с интересными и простыми деталями (рис 1.)

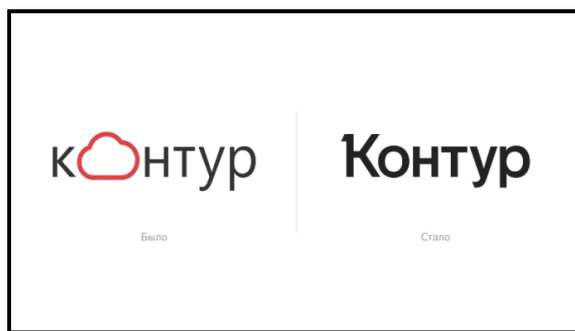


Рисунок 1. Изменение логотипа

Новый логотип является более современным, он удобен для использования в различных сервисах сайта, легко читается и в небольшом размере. Существуют ситуации, когда полная версия логотипа не подходит, например, в аватарках, в качестве отдельного знака планируется использовать букву «К» с засечкой.

На основе нового текстового логотипа был создан логотип продуктов, которые продает СКБ Контур [4].

Логотип продукта построен на основе черного цвета и названия продукта в оригинальном цвете и легком начертании.

Следующим пунктом проанализирован новый визуальный язык.

В иллюстрации Контур добавили больше белого цвета, можно увидеть интересных персонажей в дудловом (от английского doodle – «каракули», форма современного искусства и иррациональный стиль рисования) стиле, эффектные акцентные цвета и черные контурные линии, которые подчеркивают детали.

Благодаря таким элементам образ Контур стал более светлым, ярким, свежим и понятным. Изменения в визуальном языке помогли компании стать более узнаваемой. До всех изменений дизайнеры рисовали все в разных стилях и из-за этого продукты выглядели так, будто их производят разные компании.

Обновились так же иконки продуктов, они стали более интересными. Подобно иллюстрациям, в иконках тоже есть фирменный цвет продукта – много белого и черные линии.

Обновленный фирменный стиль выстроен на балансе строгости и игривости. Контур, как крупная IT-компания, обязана вызывать доверие своих клиентов, поскольку она хранит все их данные и отчетность. Но в то же время Контур старается не быть скучным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айдентика и брендбук: Как создать фирменный стиль вашей компании. [Электронный ресурс] – Режим доступа: Айдентика и брендбук: Как создать фирменный стиль вашей компании | lafounder.com (дата обращения: 14.10.2021)
2. Ляшенко А. Новый фирменный стиль Контур. [Электронный ресурс] – Режим доступа: Новый фирменный стиль Контур | Антон Ляшенко | Яндекс Дзен (yandex.ru) (дата обращения 14.10.2021)
3. Что такое бренд бук и зачем он нужен. [Электронный ресурс] – Режим доступа: Брендбук: что это такое и как им пользоваться - База Знаний Timeweb Community (дата обращения: 16.10.2021)
4. Экосистема продуктов для бизнеса. [Электронный ресурс] – Режим доступа: Контур - экосистема продуктов для бизнеса (kontur.ru) (дата обращения: 15.10.2021)

Короленко Ю.Н.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЫ

SEQUENCE OF REALIZATION OF ATTESTATION OF LEADING SHOTS OF ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DYNAMIC ENVIRONMENT

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные вопросы системы аттестации руководящих кадров и представлена процедура ее проведения в виде последовательных этапов: подготовка, проведение и подведение итогов.

Ключевые слова: персонал, аттестация персонала, профессиональное развитие.

Annotation: In the article the pressing questions of the system of attestation of leading shots are considered and procedure of her realization is presented as the successive stages: preparation, realization and working out the totals.

Key words: personnel, attestation of personnel, professional development.

В современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков организация должна постоянно отслеживать уровень профессиональной и личностной компетенции руководящих кадров, так как именно от их решений зависит успех деятельности. Управление профессиональным развитием в современных условиях хозяйствования – это ключевой элемент успешного управления организацией, а оценивание – это своего рода старт развития организации, так как все мероприятия по совершенствованию системы профессионального развития персонала в целом, и руководящих кадров в частности основаны на создании эффективной системы оценивания, а также сформированной программы непрерывного профессионального обучения.

В настоящее время, работа руководящих кадров требует от них высокого уровня компетентности, деловой инициативы, современного экономического мышления, овладения новыми методами руководства и управления. Для решения этих задач необходима коренная перестройка системы профессиональной оценки и аттестации руководителей и специалистов, способная обеспечить опережающее непрерывное профессиональное обучение работников предприятия.

При этом, профессиональная оценка в новых условиях должна носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности с учетом дополнительного оценивания индивидуального вклада руководителей и специалистов в обеспечение достижения целей организации. Аттестация руководящих кадров в целом осуществляется в три этапа: подготовка, сама аттестация, подведение итогов (рисунок 1).



Рисунок 1. – Последовательность проведения аттестации персонала на предприятии

При подготовке аттестации необходимо учитывать некоторые юридически обоснованные моменты:

1. Работники, подлежащие и неподлежащие аттестации. Согласно трудовому законодательству Российской Федерации не подлежат аттестации работники: проработавшие в занимаемой должности менее 1 года; беременные женщины, так как в случае установления несоответствия занимаемой должности, они не могут быть уволены [1; ст.261]; женщины,

находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (они могут быть аттестованы только через год после выхода из отпуска), так как установление несоответствия не позволит прекратить с ними трудовые отношения согласно законодательству [1; ст.81]; работники, работающие на условиях внутреннего совместительства [2, с. 92].

2. Периодичность и сроки проведения аттестации. Так как периодичность и сроки аттестации не закреплены законодательно на государственном уровне, организация указывает их в локальном нормативном акте. Общепринятой периодичностью считают проведение аттестации один раз в 3-4 года, при этом датой начала проведения аттестации является дата подписания руководителем Приказа о проведении аттестации, окончанием же является дата утверждения итогов.

3. Аттестационная комиссия и регламент ее работы. Аттестационная комиссия – это компетентный коллективный орган ответственный за проведение аттестации руководящих кадров, целью которой является оценка соответствия/несоответствия руководителя занимаемой должности, выделения его сильных и слабых сторон. Как правило, аттестационная комиссия состоит из 4-5 экспертов (сотрудников предприятия) [3, 242]. В ее состав включаются: председатель, секретарь комиссии и ее члены.

Следует отметить, что, несмотря на полную формализацию действий аттестационной комиссии, существует ряд недостатков ее работы, таких как: субъективность оценок экспертов, низкая материальная и моральная заинтересованность членов комиссии в качественном выполнении возложенных на них функций; зависимость от администрации.

4. Итоги аттестации. По результатам аттестации аттестуемый может получить одну из трех оценок: соответствует/не соответствует/условно соответствует занимаемой должности. Именно эти формулировки являются юридически верными и должны быть отражены в аттестационных документах [3, 240].

5. Сроки исполнения итогов аттестации.

Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист, который подписывается аттестационной комиссией и вместе с отзывом непосредственного руководителя хранятся в личном деле сотрудника.

Также в недельный срок результаты аттестации сообщаются руководителю организации, после чего готовится приказ об итогах аттестации и разрабатывается план мероприятий, предусматривающий реализацию рекомендаций аттестационной комиссии.

Также администрация должна соблюдать придельную точность в соблюдении срока предупреждения о проведении аттестации, иначе ее результаты, в случае возникновения трудового спора, могут быть недействительны [2, с.95].

Таким образом, аттестация руководящих кадров – это комплексная проверка сотрудников, занимающих руководящие должности, с помощью которой оценивается не только потенциал сотрудника, но и его индивидуальный вклад в развитие организации и результативность ее показателей. Последовательность проведения аттестации руководящих кадров в организации носит нормативный характер и объединяет три этапа: подготовка аттестации, непосредственно ее проведение и подведение итогов. Независимо от выбранного вида аттестации, по ее результатам проводится оценка руководителя на соответствие/несоответствие занимаемой должности и делается вывод о слабых и сильных сторонах его личности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы "КонсультантПлюс" <http://www.consultant.ru> (дата обращения 26.11.2021)

2. Кучмин, А.Ю. Правовое регулирование аттестации работников / А.Ю. Кучмин // Проблемы экономики и юридической практики. – 2018. – №4. – с.143-148.

3. Щур-Труханович Л.В. Положение об аттестации персонала: юридические тонкости // Кадры предприятия. – 2019 - № 11. – С.126-128.

Кравченко Л.А., Эсатова У.С.
доцент, к.э.н., доцент кафедры
экономической теории;
студент 2 курса
направления подготовки 38.03.01 Экономика
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kravchenko L.A.,
Cand. Sc. Economics,
Associate Professor of the Department
of Economic Theory
Esatova U.S.,
student, 2nd year student
38.03.01 Economy
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И СТАНОВЛЕНИЕ НОВОГО ТИПА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

DIGITAL ECONOMY AND THE EMERGENCE OF A NEW TYPE OF ECONOMIC GROWTH

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы и перспективы цифровизации и ее влияния на экономический рост и благосостояние; представлены международные и российские практики развития цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, экономический рост.

Annotation: the article discusses the problems and prospects of digitalization and its impact on economic growth and well-being; international and Russian practices of digital economy development are presented.

Keywords: digital economy, digitalization, economic growth.

Стремительное развитие и распространение информационно-коммуникационных технологий в мире, результаты проникновения которых трансформировали огромное количество сфер, привели к преобразованию экономических отношений и появлению новой модели развития мировой экономики. Цифровизация мировой экономики вступила в активную фазу, она начинает выходить далеко за рамки изменений в собственно технологиях, в бизнесе и становятся макроэкономическим и политическим фактором.

Цифровая экономика – это форма организации экономической деятельности людей, основанная на цифровых и электронных технологиях и непосредственно реализуемая через электронную коммерцию, облачные технологии, цифровые платформы и сетевой бизнес. Она включает сервисы по предоставлению онлайн-услуг, интернет-магазины, информационные сайты, сетевые сообщества и другие формы, позволяющие извлекать доход путем обработки и предоставления информации, а также посредством цифровизации производимых товаров и услуг. Цифровую экономику определяют как систему экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий [1]. Ключевыми в определении цифровой системы являются обмен знаниями, технологиями, позволяющими это сделать, и люди, способные участвовать в этом обмене и управлять им. Влияние цифровой экономики выходит за рамки информационных

продуктов и услуг и распространяется на другие области экономики, где создается потенциал для новых прорывов.

Во многих странах формированию цифрового общества уделяется значительное внимание, что подтверждается принятыми стратегиями / программами развития цифровой экономики (2000 г. – Дания, 2005 г. – Сингапур, 2008 г. – Австралия, Гонконг, Великобритания, Новая Зеландия, 2009 г. – в целом Евросоюз, 2010 г. – Канада, 2013 г. – Южная Корея, 2015 г. – Индия, Казахстан). В Великобритании реализуется масштабная программа цифровой и технологической оптимизации, которая позволила стране занять уверенное место в рядах цифровых лидеров. В первую очередь была проведена ИТ-трансформация, которая включила как развитие электронных порталов, так и объединение госорганов в единую систему. Эта программа позволила только в 2015 г. сэкономить более 2 млрд долл. США, а в 2016 г. это число возросло до 4,3 млрд. долл. В Саудовской Аравии развитие цифровизации правительства заложено в целях Национальной стратегии развития до 2030 г. Сегодня в стране уже внедрены основные инструменты: онлайн-сервисы в сфере госуслуг, электронных закупок, онлайн-образования и онлайн-медицины, электронная биржа труда, национальная платежная система [2].

Цифровизация пронизывает все аспекты экономики, общества, включая то, как люди взаимодействуют, разработку новых продуктов, производство, логистику, продажу, сервис, что помогает улучшить качество товаров и услуг при одновременном снижении затрат. На данный момент примерами отраслей, в которых цифровизация значительно снизит стоимость и повысит качество предоставляемых услуг, являются секторы транспорта и логистики, образования, здравоохранения и другие. Одним из ведущих двигателей экономического роста является логистика в цифровой экономике, объединяющая движение финансовых, физических объектов и человеческих потоков.

Экономический рост определяется как процесс увеличения реального валового внутреннего продукта в любых крупных и суперкрупных хозяйственных системах и также как «количественное и качественное улучшение общественного продукта за определенный период времени» [3]. Когда в экономике происходит рост ВВП на душу населения, это означает улучшение уровня жизни населения страны. ВВП в России повысился за анализируемый период на 1,6 %. В 2018 г. ВВП в рыночных ценах составляет 103 876 млрд. руб., в 2014 г. составлял 79 058 млрд. руб. За период 2014-2018 гг. ВВП по источникам доходов увеличился на 24 818 млрд. руб. За анализируемый период валовая прибыль экономики и валовые смешанные доходы увеличились на 12 783 млрд. руб. [1]

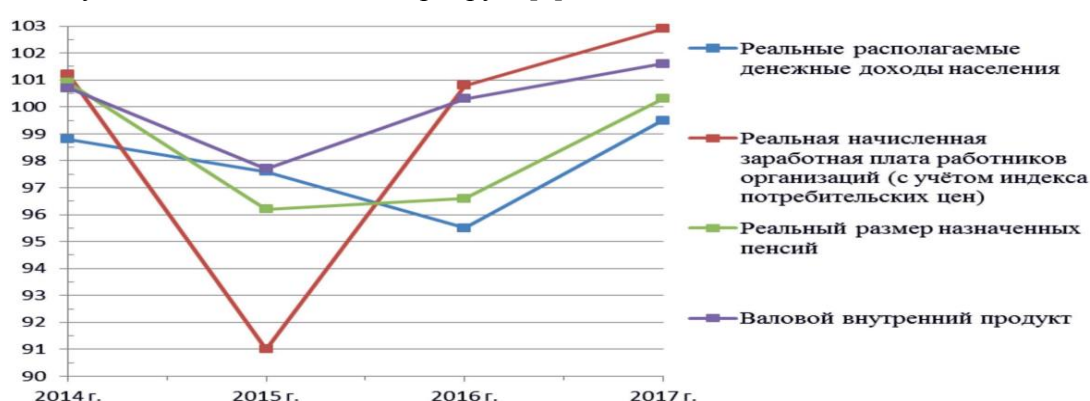


Рисунок 1 – Динамика основных социально-экономических показателей, % [1].

Сегодня часто подчеркивается, что внедрение цифровых технологий – один из ключевых драйверов экономического роста. В структуре затрат секторов российской экономики продукты и услуги данного сектора уже сейчас занимают значительную долю. В некоторых отраслях промышленности (машиностроение, химическая промышленность) интенсивность затрат на продукцию сектора ИКТ соответствует уровню США, а в науке, образовании, здравоохранении,

финансовом секторе и транспортной отрасли даже превышает его. Однако в таких крупных по доле в ВВП России секторах, как торговля и лесопромышленный комплекс, и в отдельных секторах сферы услуг наблюдаются существенно более низкие значения интенсивности затрат на ИКТ. В целом интенсивность затрат на продукцию ИКТ в России несколько отстает от уровня США (2,46% против 3,08%). Наибольший эффект от цифровизации может быть достигнут в наукоемких секторах сферы услуг и высокотехнологичных отраслях промышленности, эффективность которых может расти опережающими темпами. По оценке экспертов, к 2030 г. рост ВВП будет более чем наполовину связан с цифровизацией (1,47% из 2,75% ежегодного прироста ВВП), в первую очередь в результате повышения эффективности и конкурентоспособности всех секторов экономики. При ускоренном социально-экономическом развитии (4,35% роста ВВП в год) рост за счет цифровизации должен составлять уже более 2% ежегодно. Максимальные экономические эффекты могут быть достигнуты при кардинальном повышении производительности и инвестиционной активности в отраслях экономики [4].

В целом цифровые оптимисты, придерживаясь точки зрения, что в скором будущем (под которым обычно понимается временной отрезок в десять-пятнадцать лет) влияние третьей или четвертой волны радикальной трансформации мировой экономики, ключевым элементом которой, являются именно цифровые технологии, станет гораздо более ощутимым и недвусмысленно отразится как на общем росте производительности, так и в позитивной динамике мирового промышленного производства. При этом анализ изменений говорит о том, что цифровые технологии будут не столько замещать существующие виды экономической активности, сколько «разблокируют» их скрытый экономический потенциал. По мнению зарубежных аналитиков можно утверждать, что по мере расширения сферы присутствия цифровых технологий в различных сегментах экономики происходит скачкообразный переход показателей экономической эффективности их применения на новый, более высокий уровень.

Для России развитие цифровых рынков, национальных экосистем и платформ может стать не только драйвером экономического роста, но и основой для сохранения экономического и технологического суверенитета. Для граждан – это быстрое и удобное удовлетворение конечных потребностей, для бизнеса – рост доходов и снижение расходов за счет новых клиентов и удобных сервисов, для экономики – рост эффективности и прозрачности, развитие малого и среднего предпринимательства, создание рабочих мест, привлечение инвестиций в экономику, для государства – обеспечение национальной безопасности и технологической независимости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барт А.А., Рыбкина М.В., Залозный И.В. Влияние цифровой экономики на экономический рост Российской Федерации // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 5-2. – С. 236-241. URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=1134> (дата обращения: 19.10.2021).
2. Банке Б., Бутенко В., Мишенина Д., Полуни К., Степаненко А., Сычева Е. РОССИЯ ОНЛАЙН. Четыре приоритета для прорыва в цифровой экономике // The Boston Consulting Group. – 2017. – С. 4-18. URL: https://image-src.bcg.com/Images/Russia-Online_tcm27-178074.pdf
3. Андреева Е.Г., Сухова А.Н. Экономический рост. Модели экономического роста // Омский научный вестник. – 2011. – № 6 (102). – С. 46. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskii-rost-modeli-ekonomicheskogo-rosta/viewer> (дата обращения: 21.10.2021).
4. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение [Текст]: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г. И. Аб-драхманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др. ; науч. ред. Л. М. Гохберг ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.

Кравченко Л.А., Чернюк В. Д.
доцент, к.э.н., доцент кафедры
экономической теории;
студент 2 курса направления
подготовки 38.03.01 Экономика
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kravchenko L.A.,
Cand. Sc. Economics, Associate
Professor of the Department
of Economic Theory
Chernyuk V.D.,
2nd year student, 38.03.01 Economy
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ФОРМИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FORMATION AND EFFECTIVE USE OF INTELLECTUAL CAPITAL IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье выделены основные способы реализации интеллектуального капитала в зависимости от различных фаз воспроизводственного цикла; сформированы составляющие процесса эволюции элементов интеллектуального капитала; представлены основные направления повышения эффективности интеллектуального капитала.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, цифровая экономика, инновационное развитие.

Annotation: the article highlights the main ways of implementing intellectual capital, depending on the various phases of the reproduction cycle; the components of the process of evolution of the elements of intellectual capital have been formed; the main directions of increasing the efficiency of intellectual capital are presented.

Keywords: intellectual capital, digital economy, innovative development.

Технологические изменения, сопровождающие цифровизацию экономических процессов, приносят новые характеристики в функционирование систем разного уровня и имеют значимые последствия, затрагивающие, в том числе сферу социально-трудовых отношений. Эффективность развития современной экономики напрямую зависит от накопленного и реализованного интеллектуального капитала. Значимость интеллектуального капитала повышается на фоне ускорившихся изменений в структуре экономики, автоматизации производства и появления новых технологий, которые меняют требования к рынку труда. Преобразование важнейших характеристик трудовой деятельности (ее содержания, способов осуществления, методов оценки результативности и др.) делает необходимым пересмотр теоретических подходов, ранее сложившихся в исследовании труда и занятости и не отражающих реалии современной экономики.

Теория интеллектуального капитала последние десятилетие является достаточно развитым направлением исследований с собственным инструментарием, охватывающим исходные предположения (гипотезы), специфический категориальный аппарат, методы анализа и оценивания и сделанные выводы. Отечественные исследования интеллектуального капитала

интересны анализом его в условиях формирования информационного общества и поиском особых индикаторов оценивания в цифровой экономике. Интеллектуальный капитал признается феноменом экономики, которая достигла достаточно высокого уровня развития. Признаками этого уровня стали процессы и явления, отраженные понятиями «экономика знаний», «информационная экономика», «цифровая экономика».

Б.Л. Лавровский отмечает, что технологические изменения и инновации происходят, в том числе, и при участии интеллектуального капитала. С помощью них происходит трансформация экономики и создание новых видов продуктов и услуг на рынке [4]. Интеллектуальный капитал является важнейшим фактором обеспечения долгосрочного устойчивого развития государства [5].

А.В. Андрейчиков, Ю.С. Исаенко подчеркивают, что интеллектуальный капитал составляет значительную долю в инновационных, научных организациях, занимающихся производством знания [1]. Особенно важным представляется изучение интеллектуального капитала в таких организациях, где практически нет материальных активов либо их доля незначительна, как один из способов увеличения конкурентоспособности, повышения инвестиционной привлекательности, привлечения внутренних и внешних инвесторов.

Интеллектуальный капитал отличается от других видов капитала – физического (материального), финансового – такими особыми признаками, как: «неосязаемость», или неявности в смысле полной или частичной нематериальности; способностью порождать особое «алгебраическое свойство» при увеличении масштабов его применения. «Неосязаемость» связана со специфическими носителями интеллектуального капитала – знаниями и информацией. Именно «неосязаемость» интеллектуального капитала влечет невозможность его прямого (денежного) измерения. Несмотря на свою нематериальность, при удачном использовании знания и информация воплощаются во вполне ощутимом приросте доходов. Формальным отражением этого признака на микроэкономическом уровне является представление интеллектуального капитала как нематериального актива в балансах предприятий, а на макроэкономическом – как нематериального ресурса производственной функции общего выпуска. «Алгебраическое свойство» интеллектуального капитала вызывается отсутствием отчуждения носителей знаний и информации от субъектов, которые их создали, при передаче (продаже) другим субъектам. Поэтому при условии распространения знаний и информации наблюдается своеобразная мультипликация результата, создаются положительные внешние экстерналии. Наличие экстерналий связывается именно с эффектом возрастающей отдачи от масштаба. Увеличение масштаба обеспечивается накоплением вследствие инвестиций в интеллектуальный капитал.

М.Е. Келейнова утверждает, что для прогрессивного и динамичного развития обществу сегодня необходимы различные структуры, заинтересованные в накоплении и обогащении интеллектуального капитала [3]. К таким структурам относится в первую очередь образовательные организации, миссия которых формирование и развитие интеллектуального капитала нации. В результате дополнительного обучения человек не получает заработную плату, то есть у него накапливается недополученный доход. Вместе с тем, после окончания обучения он будет получать большую заработную плату, так как станет выше его образование и квалификация.

На современном этапе развития экономики можно выделить следующие основные способы реализации интеллектуального капитала в зависимости от различных фаз воспроизводственного цикла [2]:

- формирование интеллектуального капитала представляет собой воплощение навыков и знаний в особенных и уникальных способностях конкретного человека;
- распределения интеллектуального капитала представляет собой консолидацию человеческого потенциала в организационной структуре производственного процесса;
- оборот интеллектуального капитала представляет собой оценку стоимости интеллектуального капитала конкретной компании и товарный обмен интеллектуального капитала на оплату труда работника;

– потребление интеллектуального капитала представляет собой формирование интеллектуального потенциала в новые навыки, знания и способности конкретного человека.

В условиях цифровой экономики инновации представляют собой разработку и внедрение новых идей, открытий и разработок. Исходя из этого, инновационный прорыв может быть только при участии интеллектуального капитала. Эффективность интеллектуального капитала следует рассматривать исходя из результатов инновационной активности предприятий, осуществления ими технологических инноваций, обновления продукции, объемов создания инновационной продукции, а также применения новых подходов в управлении, маркетинге, экологии. К основным направлениям повышения эффективности интеллектуального капитала следует отнести: развитие конкуренции, инвестирование во внедрение и применения цифровых технологий, цифровая диверсификация, улучшение качества государственного регулирования.

Рыночные регуляторы в цифровой экономике в максимальной степени должны воздействовать на трансформации в эффективности интеллектуального капитала, они выражаются в информационных сигналах об уровне и качестве необходимого интеллектуального капитала, о дифференциации заработной платы квалифицированных сотрудников, об изменениях в структуре спроса на интеллектуальные продукты и инновации. Рост заработной платы, в особенности в секторе квалифицированного труда, совершается, как правило, за счет повышения ценности интеллектуального капитала и его услуг. Тем самым рынок труда опосредованно отражает изменения в рыночной оценке персонального интеллектуального капитала сотрудников определенных профессий, влияя на инвестиционные решения и предпочтения в накоплении этого капитала организациями. Можно сформулировать также перспективные направления исследований проблемы адаптации человека к цифровой среде: уточнение и систематизация применяемого терминологического аппарата («цифровые навыки», «цифровая грамотность», «цифровые компетенции», «цифровой разрыв» и т.п.); классификация самих цифровых навыков, а также выявление специфики структуры и формирования таких навыков в профессиональном и иерархически-должностном разрезе; разработка целевых программ, способствующих развитию адаптации к цифровой среде. Таким образом, можно сделать вывод, что интеллектуальный капитал представляет собой движущую силу модернизации и цифровизации. Для устойчивого экономического развития необходимость интеллектуального капитала бесспорна, так как именно он позволяет проводить научно-технические революции и технологические прорывы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрейчиков А.В.. Понятие и структура интеллектуального капитала высшего учебного заведения / А.В. Андрейчиков, Ю.С. Исаенко // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3. Экономика. Экология. – 2010. – Т. 3. – № 2 (17). – С. 112-116.
2. Дайнеко Е.Ю. Воспроизводство интеллектуального капитала в экономике, основанной на знаниях / Е.Ю. Дайнеко, В.Г. Дайнеко // Вестник ВГТУ. – 2013. – №4. – С.1-6.
3. Келейнова М.Е. Условия формирования и развития интеллектуального капитала / М.Е. Келейнова // Экономические науки. – 2012. – № 92. – С. 44-48.
4. Лавровский Б.Л. Инновационное развитие Сибири: теории, методы, эксперименты / Б. Л. Лавровский. – Новосибирск: ИЭиОПП, 2011. – 65 с.
5. Сорокин Д.Е. О стратегии развития России / Д. Е. Сорокин // Вопросы экономики. – 2010. – № 8. – С. 29-32.

Кузьмина О.М.

*к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kuzmina O.M.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

КОМПЕТЕНЦИИ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ НА РЫНКЕ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

COMPETENCIES IN DEMAND IN THE LABOR MARKET IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье анализируются востребованные на рынке труда в условиях цифровой трансформации организации компетенции, включающие помимо профессиональных навыков (hard skills), актуальные сегодня мягкие навыки (soft skills) и умения пользоваться цифровыми технологиями с целью улучшения эффективности бизнеса (digital dexterity) с целью определения необходимого сотрудникам организационного «портфеля компетенций».

Ключевые слова: компетенции, «портфель компетенций», мягкие навыки, цифровизация, цифровая экономика, рынок труда.

Annotation: The article analyzes the competencies that are in demand in the labor market in the context of the digital transformation of the organization, including, in addition to hard skills, currently relevant soft skills and digital dexterity in order to determine skills stock necessary for employees.

Keyword: competencies, skills stock, soft skills, digital dexterity, digitalization, digital economy, labor market.

«В эпоху цифровой трансформации бизнеса вам необходимо больше компетенций. Цифровизация – это не только про технологии, но и про бизнес-модели, интернализацию» (Томас Касас, University of St. Gallen, профессор по международному бизнесу, Швейцария).

Современный бизнес уже столкнулся с неминуемой цифровой трансформацией: многие уже почувствовали последствия недостаточного внедрения современных цифровых инструментов в виде сбоя продаж или падения прибыли, особенно в условиях изоляции; ужесточилась конкуренция, так как на горизонте появились молодые «цифровые игроки», которые воспользовались трансформацией и быстро заняли лидирующие позиции на рынке; изменяются требования к специалистам, ключевой компетенцией сегодня выступает аналитика больших данных, умение работать с большим объемом информации с целью оптимизации процессов и повышения качества прогнозирования спроса на рынке.

По данным исследований KPMG, в список основных препятствий, встающих на пути у компаний, готовых к цифровизации, входит отсутствие необходимых компетенций и недостаточный уровень ИТ-грамотности специалистов, по всем цифровым направлениям в большинстве компаний отмечается «кадровый голод». Программы трансформации наращиваются внутренними ресурсами, компании привлекают специалистов с готовыми профильными навыками и не спешат «выращивать» цифровые компетенции в собственных кадрах [1].

«Трансформация компании сводится к трансформации компетенции людей. CDO (Chief Digital Officer) – цифровой директор, это не профессия, это роль человека, который совмещает в

себе множество компетенций и навыков» (Е. Каганер, профессор IESE Business School, Испания).

Цифровая трансформация организаций проявляется не только в технических изменениях механизмов работы, но и в изменениях профессиональных компетенций, которые необходимы для работы с новым цифровым инструментарием, что требует от работника не только профессиональных навыков работы с техникой, но и гибких навыков – *soft skills*. Востребованными на рынке труда в условиях цифровой трансформации организаций являются специалисты, которые должны обладать не только цифровой грамотностью, но и владеть навыками *digital dexterity*, т.е. умением пользоваться цифровыми технологиями с целью улучшения эффективности бизнеса, но и навыками *soft skills*, такими как базовая коммуникация, эмоциональный интеллект, креативность, самоменеджмент, которые позволяют предлагать инновационные идеи, открывают новый взгляд на привычные вещи, но главное, специалист должен стремиться к постоянному самостоятельному обучению и самомотивации [2].

Boston Consulting Group провела исследование значимости разных *soft skills* для работодателей и в результате наиболее востребованы коммуникативные навыки, активная жизненная позиция, аналитическое мышление, выносливость, умение работать в команде, стремление достигать поставленных целей, способность решать конфликты, умение вдохновляться новыми идеями, креативность, надежность. Данные навыки помогут успешно реализоваться в любой сфере профессиональной деятельности, будь то работа по найму или собственный бизнес [3].

По исследованиям ресурса HeadHunter, для руководящих должностей работодатели в первую очередь ищут следующие *soft skills*: навыки руководителя (лидерство, предприимчивость, ответственность, умение работать с людьми, креативность); навыки разработчиков, менеджеров проектов (дисциплинированность, командная работа, добросовестность, исполнительность, мотивация); навыки менеджера по продажам (ответственность, стрессоустойчивость, трудовая этика, креативность, самостоятельная работа). В поиске сотрудников для крупной компании работодатель в первую очередь хочет видеть ответственного, надежного человека, который будет соблюдать трудовую этику (своевременно выполнять поставленные задачи и понимать их ценность для развития компании). Мягкие навыки помогут менеджеру построить позитивные отношения с коллегами и руководителем, такой сотрудник стремится улучшить свою работу и стремится к росту и самообучению [4]. Таким образом, в настоящее время успех человека во многом зависит от его коммуникативных способностей, а с точки зрения личной эффективности невозможно переоценить значимость способности учиться, регулировать свои состояния, принимать решения и устанавливать связи, т.е. развивать навыки персонального менеджмента.

При вступлении в должность бывших выпускников ждет новый виток обучения, только теперь это – прямое внедрение в профессию, и именно здесь на помощь приходят *soft skills* – навыки, которыми человек обладает вне зависимости от полученного образования, причем особенно важны коммуникативные навыки, так как любой бизнес – это игра в команде, где от работы и мотивации одного «игрока» зависит эффективность всей команды.

Роль командной работы в современной деловой жизни отражают мнения ведущих международных компаний, специализирующихся на современных компетенциях и на бизнес-консультировании.

Авторитетная международная консалтинговая компания McKinsey & Company, отмечает, что в современной деловой жизни успех компании зависит не от одного лидера, а от команды руководителей, но сформировать по-настоящему работоспособную, сплоченную команду не так-то просто, однако делать это необходимо, потому что, когда не ладится дело у команды топ-менеджеров, страдает вся компания [5].

Организация Worldskills отмечает исключительную важность командной работы среди современных компетенций: компетенция «командная работа на производстве» подразумевает создание концепции, разработку и реализацию производственного проекта в составе

продуктивной и оперативной команды специалистов. Как отмечают специалисты, индивидуальные компетенции, безусловно, имеют ценность сами по себе, но для успеха любого проекта ключевым условием является способность эффективно работать в коллективе с другими людьми. Трудная задача в этом случае состоит в том, чтобы собрать команду дополняющих друг друга специалистов. Помимо личных талантов, участники команды должны вносить собственный вклад в общую работу, четко знать свои сильные и слабые стороны, обладать навыками межличностного взаимодействия, уметь мыслить за пределами своей компетенции [6].

Командная работа чаще всего связана с освоением новых видов деятельности и особенно полезна, когда приходится сталкиваться с неопределенными, незнакомыми проблемами, содержащими элементы риска, решение которых зависит от выбора и предпочтений, а в условиях концепции VUCA мира – это становится все более актуальным.

В результате исследования [7] определено, что наиболее востребованными компетенции в эпоху цифровизации являются такие как: умение осознавать риски и возможности в процессе применения новых технологий; способность к непрерывному обучению (самообразованию); владение методами проектного управления; адаптивность, работа в условиях неопределенности; глубокое понимание своей профессиональной сферы, владение навыками работы в смежных областях (Т-образный специалист); умение работать с большими данными; навыки работы с инструментами визуализации; системное мышление и эмоциональный интеллект; умение работать в команде; понимание основ кибербезопасности. Чтобы удержаться на рынке труда, специалист должен проявлять гибкость и адаптивность, быть готовым менять направление деятельности, постоянно нарабатывать новые навыки и компетенции, причем стараться делать это быстрее, чем раньше. Набор компетенций уже давно перестал быть статичным и фиксированным, он изменяется параллельно изменениям в экономике, обретая вид «динамических портфелей». Компании должны создавать не просто штат сотрудников, а создавать организационный skills stock, представляющий собой набор специалистов, обладающих целостным «портфелем компетенций», необходимых для выполнения той или иной рабочей задачи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кадры в «цифре»: как преодолеть трудности перехода на новые платформы [Электронный ресурс] РБК. – Режим доступа: <https://plus.rbc.ru/news/60740f177a8aa90f59023b3c>
2. Топ-10 soft-skills навыков, востребованных работодателями [Электронный ресурс] HR-elearning. – Режим доступа: <https://hr-elearning.ru/top-10-soft-skills-navykov-vostrebovannykh-rabotodatelyami/>
3. Бутенко В., Полунин К., Котов И., Сычева Е., Степаненко А., Занина Е., Ломп С., Руденко В., Топольская Е., Россия 2025: от кадров к талантам. URL: http://imagesrc.bcg.com/Images/Skills_Outline_web_tcm27-175469.pdf
4. Навыки будущего: чего ждут работодатели [Электронный ресурс] Интернет-портал HeadHunter. – Режим доступа: <https://hh.ru/article/305540>
5. Командная работа [Электронный ресурс] Вестник McKinsey: теория и практика управления. – Режим доступа: <http://vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/komandnaya-rabota>
6. Командная работа на производстве [Электронный ресурс] Интернет-портал Worldskills. – Режим доступа: <https://worldskills2019.com/ru/event/skills/komandnaya-rabota-na-proizvodstve/index.html>
7. Почему «идея о внедрении новых идей» Роберта Солоу с каждым годом оказывается все более актуальной [Электронный ресурс] Интернет-журнал «Внешнеэкономические связи». – Режим доступа: <https://eer.ru/article/issledovaniya/u78/2019/12/16/1270>

Курзянков А.Э., Степочкин А.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kurzyankov A.E., Styoposcpkin A.A.,

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

FEATURES OF INTRODUCTION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN SYSTEM MANAGEMENTS BY PERSONNEL

Аннотация: В статье рассмотрены плюсы внедрения цифровых технологий в систему управления человеческими ресурсами. В постоянно меняющемся мире технологий появляется необходимость в обеспечении этими технологиями свои организации, для удержания позиции на рынке услуг, тем самым внедрение инноваций позволяет повысить производительность труда, усилить положение на рынке труда и притягивать, и иметь квалифицированный персонал.

Ключевые слова: инновации, управление человеческими ресурсами, цифровые технологии, организация, персонал.

Annotation: In the article the pluses of introduction of digital technologies are considered in control system by human capitals. In constantly changing the world of technologies a necessity appears for providing these technologies the organizations, for withholding of position at the market of services, introduction of innovations allows to promote the labour productivity the same, strengthen position at the market of labour to attract, and have a skilled personnel.

Key words: innovations, management by human capitals, digital technologies, organization, personnel.

Управление персоналом в наше время сильно видоизменяется. В условиях трансформаций инновационных технологий существует необходимость внедрять новые методы управления в организации. «Цифровые трансформации - это качественное улучшение производственных и бизнес-процессов за счет внедрения инноваций и адаптации бизнес моделей к условиям современной цифровой экономики» [4]. Цифровая экономика – это процесс, основанный на отношениях производства, распределения, обмена и потребления, основанных на онлайн-технологиях.

Такие изменения в управлении влияют на общую производительность труда всего предприятия, начиная от подбора и отбора персонала, заканчивая управлением и поддержанием

сотрудников. Путем внедрения инновационных технологий в управление происходит автоматизация многих процессов, повышается скорость операций, появляются разнообразные возможности у сотрудников, гибкость. Но существует и обратная сторона – это усложнение процесса управления, нехватка квалифицированных сотрудников, накопление большого объема информации, тем самым появляется необходимость в затратах организации на обучение и повышение квалификации сотрудников или совершенствование процесса подбора и найма.

Автоматизированные системы в наше время присущи во всех организациях, такие системы используются в учете оплаты труда и других начислениях, тем самым снижается нагрузка на сотрудника и упрощается система учета.

В наше время программные обеспечения по управлению человеческими ресурсами способствуют:

- оптимизации процесса управления человеческими ресурсами, снижению затрат и исключения дублирования функций различных подразделений организации;
- созданию базы данных о сотрудниках организации, которая позволит в будущем быть основой для планирования и анализа сотрудников;
- оперативному формированию различных аналитических отчетов и на их основе принятию обоснованных управленческих решений в отношении сотрудников организации;
- организации процесса управления человеческими ресурсами в соответствии с законодательством, минимизировав тем самым наложения на организацию санкций, штрафов со стороны контролирующих органов.

Использование цифровых технологий влияет на рост производительности труда сотрудников организации и эффективность системы управления персоналом, тем самым организация повышает свою конкурентоспособность, имидж и занимает более устойчивое положение во внешней среде.

Кибанов А.Я. подчеркивает, что в условиях инновационного управления человеческими ресурсами важно обращать внимание не только на «развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста, но и на развитие кадров, повышение потенциала которое приводит к повышению производительности труда, прибыльности организации» [1].

Выделяют несколько инновационных направлений в управлении человеческими ресурсами, самыми лучшими из них являются: корпоративная культура, кадровая стратегия, лидерство, управление талантами и вовлечение сотрудников. Для реализации данных инноваций необходимо выстраивать мероприятия и план действий для эффективной реализации.

Многие организации выделяют ключевые основания внедрения технологий в управление человеческими ресурсами:

- экономия затрат организации;
- осуществление более быстрой обработки информации;
- использование системы, которая предоставляет соответствующую информацию для решения поставленных задач и достижению цели организации.

Организации при выборе системы ориентируются на общеорганизованность либо автономность.

По данным исследователей компании ARM Research, рынок информационных систем HR растет быстрее в 2 раза, чем промышленные прикладные программы в целом. Такие мировые компании как: Oracle, SAP, SumTotal, Infor (Lawson), Saba, Cornerstone, Kenexa (IBM) занимают половину глобального рынка автономных систем HR [2].

Отечественные организации в основном используют инновации в процессах кадрового учета и в администрировании человеческих ресурсов. А инновации в подборе и отборе сотрудников, адаптации, оценке и развитии не особо распространены. По данным портала HeadHunter почти 15% компаний существующих на Российском рынке не используют системы автоматизации управления людьми [3].

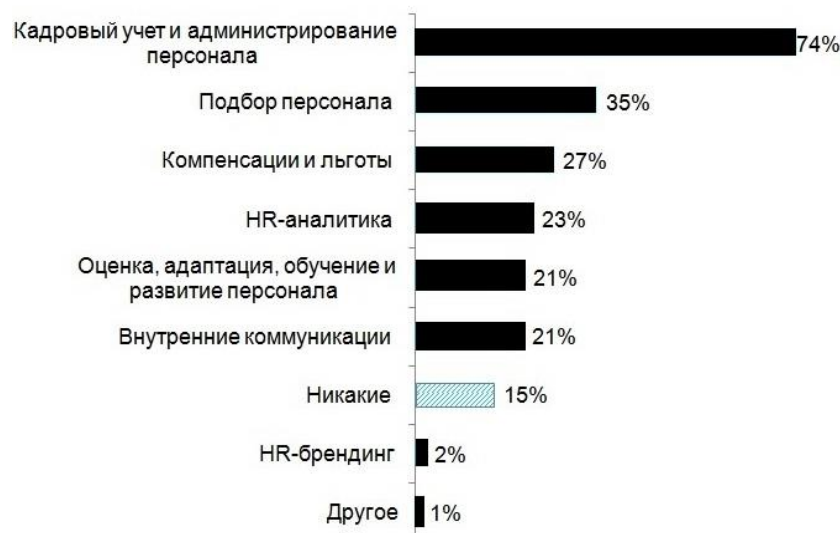


Рисунок – 1. Автоматизация процессов по управлению человеческими ресурсами в российских компаниях [3].

Автоматизация процессов системы управления человеческими ресурсами – это процесс, безусловно, полезный, снижения издержек, оптимизации бизнес процессов и формировании объемных баз данных, являются главными плюсами, но многие процессы попросту не могут быть автоматизированными, например, создание организационной культуры и развитие климата в организации.

Таким образом, инновации – это полезные изменения в организациях, это приносит новшества в разные аспекты деятельности организаций, повышает ее имидж, производительность, конкурентоспособность. Тем самым появляется необходимость в таком персонале, который будет адаптирован к новым технологиям, поэтому инновационные люди имеют больший спрос, они отличаются от консервативного типа сотрудников, тем, что у них выше квалификация, повышенный интерес к реализации своего опыта, определенная опытность. Это создает такой механизм управления человеческими ресурсами, где инновации должны исходить от управляющего состава организации и придерживаться всем персоналом, распространяться на все категории сотрудников управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА–М, 2017. – 238 с.
2. Мехдиев, Ш.З. Формирование системы квалифицированных кадров в условиях цифровой экономики // Вестник евразийской науки. –2018. –№6. – С. 26
3. Парахина В.Н. Интеграция социальной и инновационной деятельности в производственную организацию / В.Н. Парахина, О.А. Борис, П.Н. Тимошенко // Integration and Clustering for Sustainable Economic Growth / Eds: E.G. Popkova et al. – Springer International Publishing AG, 2017. – P. 225-242.
4. Полянин, А.В. Цифровая трансформация деятельности предпринимательских структур [Электронный ресурс] / А.В. Полянин, Т.А. Головина, Ю.В. Вертакова. — Опел: cyberleninka, 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-deyatelnosti-predprinimatelskih-struktur/viewer> (дата обращения 28.10.2021)

Лисицкий Н.Н.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор факультета
технологического менеджмента и инноваций*

Макимова Т.Г.,

*ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский университет ИТМО»
г. Санкт-Петербург, Россия*

Lisitskiy N.N.

*1st year student,
38.04.01 Economy*

Scientific adviser:

Maximova T.G.

*PhD, Professor of Technology management and
innovation Department
ITMO National Research University
Saint-Petersburg, Russia*

РОЛЬ БОЛЬШИХ ДАННЫХ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

THE ROLE OF BIG DATA IN HEALTHCARE

Аннотация: Население все чаще прибегает к цифровым технологиям для диагностики состояния здоровья, образуя новый массив данных. Исследуя новые источники информации государство может принимать более социально ориентированные стратегии развития и проводить качественно новые исследования, что подтверждается зарубежным опытом.

Ключевые слова: цифровизация, большие данные, здравоохранение

Annotation: The population uses digital technologies to diagnose health, forming a new array of data. By exploring new sources of information, the state can adopt more socially oriented development strategies and conduct new research. This approach is already being used abroad.

Keyword: digitalization, big data, healthcare

Одним из трендов развития, в настоящее время, становятся цифровые решения в сфере здравоохранения. В диагностике заболеваний участвуют цифровые системы, разработанные фармацевтическими компаниями [7, с.109]. В настоящее время существует более 20 тысяч медицинских приложений, доступных только в AppStore. В 2018 г. более 1,7 млрд пользователей смартфонов и планшетов загружали мобильные приложения, относящиеся к здравоохранению [7, с.113].

Согласно проведенному исследованию онлайн и офлайн поведению потребителей, врачи, фармацевты и потребители медицинских услуг в целом благосклонно относятся к интернет-диагностике, считая, что за этим будущее медицины. Проведенные опросы и глубинные интервью показали, что 28% респондентов уже используют интернет-приложения для диагностики болезней по симптомам, а две трети опрошенных выступают «за» развитие интернет-диагностики [7, с. 108-115]. Однако представители власти высказывают опасения относительно таких цифровых решений. По их мнению, велика вероятность неправильной диагностики и неправильного назначения препаратов, что может нести существенные риски для здоровья граждан. Данные исследования отражаются и в государственной статистике. По

данным Росстата в 2018 году основной причиной не обращения лицами в возрасте 15 лет и более за медицинской помощью является факт того, что они лечились самостоятельно (51% респондентов) [6].

Несмотря на неоднозначность использования цифровых технологий в здравоохранении, они становятся необходимыми для этой сферы. Уже сейчас для вакцинированных от COVID-19 граждан портал Госуслуг предлагает вести плановый «Дневник самонаблюдения» по таким параметрам как: общие жалобы, местные признаки, нарушения со стороны сердечно-сосудистой, зрительной системы и иным параметрам [4]. Безусловно данное решение принято в условиях беспрецедентной ситуации. Однако такая практика может быть полезна и с точки зрения развития всей системы здравоохранения. Данные, полученные с коммерческих платформ также могут представлять интерес, например, с точки зрения формирования стратегии развития системы здравоохранения. Исследовать данную область можно через Аналитический центр при Правительстве РФ или посредством государственных закупок научно-исследовательских работ.

Большие данные в здравоохранении становятся международным направлением развития. Одна из целей Глобальной стратегии в области цифрового здравоохранения 2020-2025, принятой ВОЗ, направлена на стимулирование и поддержку каждой страны в разработке, адаптации и укреплении своей стратегии в области цифрового здравоохранения, которая включает, в том числе, правила работы с данными [9]. В России же сложился собственный путь цифровизации здравоохранения. Он определяется Стратегией развития здравоохранения страны в целом, национальными целями развития и национальными проектами Российской Федерации, при этом учитывая основные положения глобальной повестки.

Так, нацпроект «Здравоохранение» определяет, что к концу 2024 года ЕГИСЗ, должна быть интегрирована с ГИС в сфере здравоохранения субъектов РФ, медицинскими информационными системами медицинских организаций и порталом Госуслуг, что создаст единый цифровой контур [2]. Цифровой контур представляет собой совокупность федеральных и региональных центров обработки данных, на которых размещены подсистемы ЕГИСЗ, отвечающие за учет медицинских кадров, сведения о медицинских организациях, электронные медицинские документы, автоматизированный сбор информации о показателях системы здравоохранения и иные категории информации [3]. Данная цифровая система, объединяющая все медицинские учреждения страны, может стать новым агрегатором данных, которые органы власти смогут анализировать. В настоящий момент количество учреждений, использующих медицинские информационные системы для организации и оказания медицинской помощи гражданам, обеспечивающие информационное взаимодействие с ЕГИСЗ достигло 82,4% [1, с. 293].

Однако система оценки цифрового развития здравоохранения в России отличается от предлагаемой на международном уровне. ВОЗ выработала 16 показателей, которые во многом опираются на конкретные оценки населения: тестирование удобства использования ресурсов с помощью фокус-групп, конкретные отзывы пользователей, наглядность в описании порядка использования цифровых технологий в здравоохранении [10, с. 113-114]. В России оценка качества работы ЕГИСЗ ориентирована на количественные показатели, такие как число граждан, воспользовавшихся услугами (сервисами) «Мое здоровье» на ЕПГУ; доля записей на прием к врачу, совершенных дистанционно; доля граждан, которым доступны электронные медицинские документы и другие [5]. В связи с этим для более качественной оценки уровня развития цифрового здравоохранения, целесообразно расширение критериев оценки.

Благодаря цифровым технологиям может быть налажен качественно новый уровень обратной связи между населением, медицинскими учреждениями и государством. Консалтинговая компания Arthur D. Little, отмечает, что для отрасли здравоохранения большие данные могут обеспечить несколько важных преимуществ, в том числе:

- более точное укомплектование персоналом – помогает больницам оценить будущие показатели госпитализации;

– облегчение оказания помощи при хронических заболеваниях – способствует эффективному управлению когортой риска населения путем создания бережливых процессов для непрерывного и стандартизированного лечения;

– более низкий уровень ошибок при приеме лекарств – с помощью big data можно выявлять любые несоответствия между состоянием здоровья пациента и рецептами на лекарства и предупреждать о любых несоответствиях [8].

За рубежом практика анализа больших данных в здравоохранении уже находит свое применение. Публичная компания с ограниченной ответственностью Agia, поддерживающая инновации в регионе Ломбардия в Италии, запустила Цифровой информационный центр (Digital Information Hub). DIH фокусируется на предоставлении государственным учреждениям данных о здравоохранении для проведения фундаментальных исследований. Первоначально он предоставлял доступ только к агрегированным данным о состоянии здоровья пациентов, собранным местными операторами здравоохранения. В настоящее время, благодаря разработке нескольких инструментов для анализа данных, DIH также поддерживает учреждения во время анализа данных [8].

Сфера здравоохранения во многом консервативна с точки зрения цифровизации. Однако, меняющийся подход населения к сбережению своего здоровья и развитие цифровых технологий предопределяет накопление данных, которые могут стать основой при выборе приоритетных направлений развития и распределении бюджетных средств.

Благодарности. Исследование выполнено при финансовой поддержке Университета ИТМО, НИР № 619403.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Индикаторы цифровой экономики: 2021: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 380 с.

2. Паспорт национального проекта «Здравоохранение» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16). URL: <https://base.garant.ru/72185920/>

3. Паспорт федерального проекта «Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ)». URL: <https://static-0.minzdrav.gov.ru/system/attachments/.pdf>

4. Портал государственных услуг Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gosuslugi.ru/394243/1>

5. Приказ Минздрава России № 290 от 02.04.2021 г. «Об утверждении методик расчета показателей федерального проекта «Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе ЕГИСЗ», входящего в национальный проект «Здравоохранение». Доступ из СПС «Кодекс»: <https://docs.cntd.ru/document/603545009?section=text>

6. Статистический сборник «Здравоохранение в России – 2019». URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2019.pdf>

7. Управление бизнесом в цифровой экономике: вызовы и решения / под ред. И. А. Аренкова, Т. А. Лезиной, М. К. Ценжарик, Е. Г. Черновой. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2019. – 360 с.

8. Data-driven healthcare / Arthur D. Little [Электронный ресурс]. URL: <https://www.adlittle.ru/en/insights/viewpoints/data-driven-healthcare>

9. Global strategy on digital health 2020-2025. Geneva: World Health Organization. 2021. URL: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/.pdf>

10. Monitoring and evaluating digital health interventions: a practical guide to conducting research and assessment. World Health Organization. 2016. URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/252183/9789241511766-eng.pdf?sequence=1>

Логунова Н.А., Скоробогатова В.В.
д.э.н., профессор, проректор по научной работе;
к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО «КГМТУ»,
г. Керчь, Россия

Logunova N.A.,
Doctor of Economics,
Vice-Rector for Scientific Work
Skorobogatova V.V.,
Candidate of Economics, Associate Professor,
Head of the Department of Economics
KGMTU,
Kerch, Russia

ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА

FEATURES OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE FISHERIES COMPLEX

Аннотация. В статье рассмотрены особенности цифровизации рыбохозяйственного комплекса; приведены основные цифровые платформы в рыбной отрасли; выявлены ключевые направления цифровой трансформации рыбохозяйственного комплекса.

Ключевые слова: рыбохозяйственный комплекс, цифровизация, цифровые платформы, цифровая трансформация

Annotation. The article discusses the features of digitalization of the fisheries complex; the main digital platforms in the fishing industry are presented; the key directions of digital transformation of the fisheries complex are identified.

Keywords: fisheries complex, digitalization, digital platforms, digital transformation

В современной научной литературе большое внимание уделяется проблеме развития информационного общества, созданию модели цифровой платформы, особенностям кадрового обеспечения в условиях цифровизации, а также другим вопросам формирования цифровой экономики. При этом особое значение внедрение цифровых технологий приобретает для тех отраслей народного хозяйства, которые отвечают за продовольственную безопасность государства и завязаны на решении социальных, экологических и экономических проблем современного общества, в числе которых укрепление здоровья и улучшение качества жизни населения.

Рыбная отрасль, являясь одной из передовых экспортоориентированных отраслей экономики, на сегодняшний день, как и большинство отраслей экономики, нуждается в коренной технологической перестройке и разработке комплекса мер по обеспечению технологического прорыва в контексте реализации масштабной цифровой трансформации российской экономики.

Следует отметить, что в настоящее время вопросы цифровизации как самого рыбохозяйственного комплекса, так и бизнес-процессов, его обеспечивающих, рассматриваются на всех иерархических уровнях (от уровней государственного, регионального и муниципального управления до уровня хозяйствующих субъектов рыбной и сопутствующих с ней отраслей) [5]. Так, в рамках внедрения инновационных цифровых технологий были созданы такие цифровые платформы, как: «Электронный промысловый журнал»; Федеральная Государственная Информационная Система (ФГИС) «Меркурий»; «Витрина торгов

Федерального агентства по рыболовству»; портал отраслевой системы мониторинга (ОСМ) предоставление государственных услуг Росрыболовством в электронной форме; торговая онлайн-площадка «Рыба из сети/Fish from the Net»; «Интернет вещей» [2]. Идет работа по формированию цифровой среды и разработке цифровых решений в сфере управления логистическими потоками, в т.ч. организации поставок кормов, обеспечению автоматического контроля за системами замкнутого цикла (УЗВ-технологий, позволяющих получить товарную продукцию без учета времени года, природных факторов и территориального размещения).

При этом для более эффективного внедрения процесса цифровизации в рыбной отрасли актуальным представляется использование гибких, легко перестраиваемых и тиражируемых ситуационных центров, в рамках которых возможно контролировать и управлять целой цепочкой, начиная от добычи водных биологических ресурсов до их переработки и дальнейшей поставки. Часть элементов системы уже внедрена в Россельхознадзоре (система ВетИС, система контроля ННН (незаконный, несообщаемый, нерегулируемый промысел), а часть находится в процессе разработки и внедрения [4].

Основные направления цифровизации рыбохозяйственного комплекса представлены на рис.1.



Рис. 1 – Основные направления цифровизации рыбохозяйственного комплекса (составлено с использованием [4])

Вместе с тем, процесс цифровизации рыбохозяйственного комплекса предполагает учёт специфики его компонентно-функциональной структуры, в состав которой входит множество предприятий и организаций, задействованных в создании конечного продукта, что обуславливает необходимость в рассмотрении отрасли как целостной системы с определенным набором подсистем (в частности, подсистем рыболовства, товарного выращивания гидробионтов, обработки (переработки) гидробионтов и логистической подсистемы) [2].

Основу обозначенных системы и выделенных в ней подсистем составляют: 1) природный капитал (рыбные запасы); 2) производственный капитал (рыболовный флот и береговые рыбоперерабатывающие предприятия); 3) человеческий капитал (трудовые ресурсы).

Отметим, что взаимодействие обозначенных системных компонентов может опираться на разные модели управления. Вместе с тем, мы поддерживаем мнение [6], что наиболее адаптированным к условиям цифровой среды является «расширенный процессно-ориентированный подход», базирующийся на интеграции внутренней производственной и экономической информации, которая дополняется комплексом показателей, отражающих «социально-экономические, экологические и биопромышленные свойства объекта управления и его окружения» [6].

Кроме того, цифровая трансформация рыбохозяйственного комплекса должна опираться на квалифицированные кадры, способные реализовать поставленные информационные задачи, проанализировать качественные и количественные параметры системных элементов, обозначить инновационные направления технологического развития отрасли, а также сформировать механизм достижения поставленных целей в области цифрового развития, что актуализирует необходимость в подготовке кадров с соответствующими уровнем компетенций, готовых быстро адаптироваться к реалиям цифровой среды [3]. Решение данной задачи должно быть возложено как на отраслевые образовательные организации, участвующие в подготовке рыбоводов, рыболовов, ихтиологов, биологов и др., так и на организации, готовящие специалистов в сфере экономики и IT-технологий.

Таким образом, цифровизация рыбохозяйственного комплекса может быть осуществлена только на основе консолидации усилий всех участников: государственных, региональных и муниципальных органов власти, образовательных и научно-исследовательских организаций, а также хозяйствующих субъектов рыбной отрасли и сопутствующих с ней отраслей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексахина Л.В. Функционально-компонентная структура рыбохозяйственного комплекса региона как элемента обеспечения его продовольственной безопасности // Вестник Черниговского государственного технологического университета. Серия: Экономические науки. 2011. № 2 (50). С. 140-147.
2. Волкогон В.А., Сергеев Л.И. Цифровые платформы в рыбной отрасли // Рыбное хозяйство. № 3. 2019. С. 26-33
3. Дусаева Е.М., Труба А.С., Курманова А.Х. Обеспечение устойчивого развития рыбохозяйственного комплекса России в условиях цифровизации // Вопросы рыболовства, 2021. Том 22. №3. С. 125-140
4. Кострикова Н.А., Майтаков Ф.Г., Яфасов А.Я. Современные тренды цифровизации экономики и перспективы их использования в морской индустрии на примере рыбохозяйственного комплекса России // Морские интеллектуальные технологии. № 4-4(46). 2019. С. 126-139.
5. Мнацаканян А.Г., Кузин В.И., Харин А.Г. О некоторых тенденциях современного развития российского рыбного хозяйства // Балтийский экономический журнал. 2018. №1 (21). С. 51-67.
6. Мнацаканян А.Г., Кузин В.И., Харин А.Г. Перспективы и проблемы цифровизации российского рыбного хозяйства // Морские интеллектуальные технологии. № 4-4(46). 2019. С. 103-110.

Лукичев В.Р.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Lukichev V.R.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

EFFECTIVE MODEL OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

Аннотация: В статье представлено значение организационной культуры для современных систем управления персоналом, представлены направления создания эффективной модели организационной культуры на предприятии.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организационная культура, предприятия, модель, формирование.

Annotation: The importance of organizational culture for modern personnel management systems, presents the directions for creating an effective model of organizational culture at the enterprise are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, organizational culture, enterprises, model, formation.

В современных экономических условиях предприятия функционируют и развиваются как сложный организм, жизненный потенциал которого обеспечивает организационная культура. Организационная культура обуславливает не только различие между предприятиями, но и определяет успех их функционирования и выживания в конкурентной борьбе. Следовательно, эффективность управления современным предприятием определяется достигнутым уровнем его организационной культуры, в связи, с чем необходимо заниматься вопросами создания соответствующих условий для формирования организационной культуры в каждой организации.

Несмотря на наличие многочисленных исследований по использованию организационной культуры как инструмента управления предприятием и развития, практических основ такого управления немного. Недостаточность соответствующих отечественных теоретических и практических разработок определили общее снижение эффективности управления отечественными предприятиями в связи с низкой степенью учета влияния организационной культуры на результаты их деятельности.

Главная цель внедрения инноваций в управление организационной культурой – это

обеспечение работников компании, которые постоянно генерируют инновации во всех аспектах своей деятельности, эффективными условиями для внедрения инноваций. «Инновационная организационная культура основывается на необходимости тесной взаимосвязи стратегии развития компании с планированием персонала, оценке степени влияния затрат на работу с кадрами на экономические показатели производства, формировании необходимого количества компетенций, профессиональных навыков для эффективной работы на рынке» [1].

Инновационная корпоративная культура – это «система распространенных в компании норм и ценностей, обеспечивает высокий уровень восприятия, инициации и реализации инноваций» [1].

Согласно проведенного опроса работников организаций более 55% респондентов отмечают необходимость более активной инновационной политики компании в целом. При этом руководители подчеркивают значимость развития организационной культуры для успешного внедрения организационно-управленческих инноваций на предприятии.

Первоочередными этапами формирования инновационной организационной культуры для отечественных организаций должно быть определение миссии предприятия и определение развития основных базовых ценностей. И уже, исходя из этого, должны формироваться стандарты поведения персонала, традиции и нормы. Таким образом, этот процесс мы разделяем на следующие четыре этапа:

- выявление состояния существующей организационной культуры;
- сохранение жизнеспособных элементов базовой организационной культуры;
- выявление и отказ от нежизнеспособных элементов организационной культуры;
- обновление (замена) тех элементов организационной культуры, выбывших;
- внедрение новых, отвечающих современным реалиям и объединяющих персонал своими ценностными характеристиками [2].

Существует много различных путей развития организационной культуры, но мы выделяем как основные три таких источника:

- взгляды, ценности и представления учредителей предприятия;
- коллективный опыт, полученный при создании и развитии предприятия;
- новые взгляды, ценности и представления, внесенные новыми членами организации.

Важная роль в формировании сильной организационной культуры и дальнейшем ее инновационном развитии принадлежит руководству предприятия. Руководители транслируют культурные ценности и представления членам организации с помощью целого ряда механизмов.

На наш взгляд необходимо выделить такие первичные механизмы:

- выделение объектов внимания, оценки и контроля руководителя;
- критерии распределения поощрений и вознаграждений;
- преднамеренное создание образцов для подражания;
- стратегии решения критических ситуаций и кризисов;
- критерии отбора при приеме на работу, карьерном продвижении и увольнении.

К вторичным механизмам следует отнести:

- структуру предприятия;
- истории, рассказы о важнейших событиях для ее работников;
- дизайн внутренних помещений, зданий;
- официальные заявления и документы, которые декларируют миссию и цели организации.

Залогом стабильности механизма инновационного развития организационной культуры, социально-трудовых отношений и эффективного развития предприятия в целом, является продуманная, ориентированная на долгосрочную перспективу стратегия по развитию корпоративных ценностей, в рамках которой цель бизнеса тесно увязывается с жизненными интересами сотрудников, клиентов и общества в целом. Поэтому концепция такой социальной ориентации развития должна быть заложена в философии, миссии и генеральной стратегии предприятия.

Прочная организационная культура может и должна стать той основой, которая поможет

не только сохранить коллектив предприятия в сложные времена, но и приобрести особые конкурентные преимущества.

Нами предлагаем модель организационной культуры предприятий, которая состоит из шести блоков (рис.1).



Рисунок 1 – Модель организационной культуры в разрезе стратегических инициатив.

Представленная модель состоит из следующих блоков: стратегия финансово-экономической деятельности, которая включает в себя такие составляющие как обеспечение деловой активности, обеспечения финансовой стабильности, обеспечение платежеспособности, обеспечение конкурентоспособности, снижение себестоимости; стратегия развития предприятия, которая базируется на высоких моральных качествах руководящих сотрудников, высоких моральных качествах рабочих, гендерной стратегии, кадровой стратегии, культурных ценностях; стратегия разработки новых видов услуг: выявление идеи по исследованиям предприятия, преобразование организационной структуры, реорганизация службы сбыта, расширение предоставляемых услуг, усиление внимания к запросам потребителей, сокращение персонала без высвобождения; стратегия выхода на новые рынки, к ней относятся: выявление идеи, подсказанной рынком; выявление идей, которые происходят из преимуществ предприятия; отсеивание неперспективных идей, выявление идей из подражания другим предприятиям; ресурсная стратегия учитывает стратегию обеспечения конкурентоспособности санаторно-курортного предприятия; стратегию роста масштабов деятельности; развитие партнерских отношений с предприятиями-конкурентами; другие факторы.

Только сильная конкурентная позиция на протяжении долгих лет приносит свои плодотворные результаты, а не красивые квартальные и годовые плановые показатели прибыли и объемов продаж. Учредители всегда ценят достижение долгосрочных стратегических инициатив выше достижения краткосрочных финансовых показателей. Долгосрочные стратегические инициативы значительно укрепляют долгосрочные конкурентные позиции предприятия и предоставляют ему новые конкурентные преимущества. Для получения высокой прибыли в долгосрочной перспективе, необходимо последовательно реализовать стратегию, направленную на укрепления долгосрочной конкурентоспособности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бердаков, Н. С. Корпоративная культура как инструмент роста эффективности деятельности компаний и их деловой репутации/ Н. С. Бердаков, Д. И. Галкин, И. Г. Иванова// Регулирование экономической деятельности и деловая среда: проблемы, перспективы и решения : сб. науч. тр. по материалам II МНПК. – Казань, 2017. – С. 290-300

2. Белинская Д. Б. Управление «организационной культурой» предприятия/ Д.Б. Белинская// Экономика и предпринимательство. – 2017. – №3-2 (80-2). – С. 908-913.

Люманова Э.Л.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н. доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

luimanova.E.L.,

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Balko.S.V.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

МЕТОДЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

METHODS OF INTRODUCING DIGITAL TECHNOLOGIES INTO THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF A BUDGET INSTITUTION

Аннотация: В данной статье рассмотрены методы внедрения цифровых технологий в систему управления персоналом бюджетного учреждения, приведена характеристика аспектов, которые затрудняют процесс внедрения. Рассмотрены необходимые мероприятия по внедрению цифровых технологий в систему управления персоналом бюджетного учреждения.

Ключевые слова: Управление персоналом, цифровые технологии, бюджетное учреждение, управление персоналом в бюджетном учреждении, цифровизация.

Annotation: This article discusses the methods of introducing digital technologies into the personnel management system of a budget institution. The characteristics of the aspects that complicate the implementation process are given and the necessary measures for the introduction of digital technologies into the personnel management system of a budget institution are given.

Keyword: Personnel management, digital technologies, budget institution, personnel management in a budget institution, digitalization.

Мы сейчас живём в век информационных технологий и активного развития научно-технического прогресса. Сейчас информационные технологии внедряются повсеместно и задействованы практически в каждой составляющей нашей жизни. Сейчас своё внедрение информационные технологии распространяют и на сферу управления персоналом. Практически все процессы сейчас сводятся к автоматизации и цифровизации. Важным является более детальное рассмотрение внедрение данных процессов в работу системы управления персоналом в бюджетных учреждениях. Так как зачастую государственные и бюджетные учреждения, менее автоматизированы и развиты чем частные. Внедрение информационных систем пренебрегается в пользу ведения привычной и устаревшей бумажной документации. Для решения данных проблем необходимо внедрять цифровизацию в деятельность таких учреждений, что поможет сделать работу более качественной и точной.

Перед внедрением информационных технологий в учреждение, необходимо провести ряд мероприятий связанных с технологией управления персоналом. Технология управления персоналом, представляет собой совокупность различных способов и методов воздействия на

сотрудников организации в процессе приёма на работу, использования, развития и т.п. Это всё в дальнейшем нацелено на получение высоких результатов трудовой деятельности. Необходимо постепенно объяснять и плавно внедрять информационные технологии в сознание сотрудников.

Далее необходимо нацелить модернизацию на процесс найма персонала, то есть довести автоматизацию процесса рекрутинга и адаптации до успешных отметок. В данном аспекте речь идёт о внедрении цифрового интервью, что будет подразумевать под собой обучение сотрудников работающих в бюджетных учреждениях методам проведения интервью или же приглашение сторонних компаний предоставляющих услуги по проведению данной процедуры.

Важно внедрение в активное пользование тестовых программ для сотрудников, и системы оценивания персонала. На данный момент всем работающим людям в сфере управления персонала знаком достаточно обширный список оценок и методов оценивания персонала [2]. Исходя из этого, следует выбрать наиболее подходящую методику оценивания персонала для деятельности конкретного учреждения, и остановиться на ней.

Если говорить о технологиях или же методах, которые на сегодняшний день помогут внедрить цифровые технологии в системы управления персоналом любого бюджетного учреждения, следует перечислить такие, как:

- заработная аналитика. Зарботная аналитика представляет собой целостную совокупность различных принципов мыслительной деятельности, которые могут в дальнейшем позволить эффективно анализировать информацию связанную с заработной платой сотрудников [3]. А также представлять её в системе различных показателей, что позволит сформировать информационную базу для принятия решений в области начисления заработной платы.

- онлайн-обучение. Данный метод подразумевает получение новых знаний, опыта и квалификации с помощью интернет-порталов. Данный вид обучения позволит постоянно поддерживать уровень квалификации и соответствовать меняющимся профстандартам работающих сотрудников. На данный момент большое количество организаций, носящих как частный, так и государственный характер, переходит на онлайн-обучение. Оно уже успело себя зарекомендовать как эффективный метод взаимодействия, с целью получения знаний.

- бенчмаркинг. Данный процесс представляет собой, способ проведения измерений и анализа, который позволит передавать опыт между сотрудниками внутри организации. Процедура нацелена на улучшение деятельности всех сотрудников и повышения их квалификации. Основной целью применения бенчмаркинга является: повышение эффективности собственной организации за счёт внедрения необходимых процессов и различного рода технологий [3].

- HR-аналитика – является достаточно важным аспектом в сфере управления персоналом. Аналитика представляет собой поиск наиболее соответствующих и необходимых кадровых ресурсов для конкретной организации или компании. В аналитику входит анализ причин возникновения различного рода проблем и помощь с поиском их решения, благодаря использованию различных математических моделей.

Таким образом, если использовать все вышеперечисленные методы в бюджетном учреждении, то в дальнейшем можно получить автоматизированный и точный процесс ведения персонала. Все упомянутые мероприятия помогут более четко вести документацию, подбирать соответствующий персонал, а также в целом сделать работу организации более эффективной и результативной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алоев Т.Б., Асланова Е.М., Белова, И.А. Шадзова Управление персоналом на основе информационных технологий / Электронный научный журнал № 3 (б) – 2016, 366-369с.
2. ЗВасильева Т.В., Исаева А.П. О реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2018 №1(23). С. 46-57.
3. Нагибина, Н. И. HR-DIGITAL: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / А. А. Щукина // Науковедение. — 2017. — № 1 (38). — С. 24.

Майоров А.А.

аспирант 1 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика

Научный руководитель:

д.э.н., профессор кафедры торгового дела
и маркетинга

Терещенко Н.Н.,

ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный
университет», г.Красноярск, Россия

Mayorov A.A., 1st year postgraduate student of
the direction of training 38.06.01 Economics

Scientific supervisor:

Tereshchenko N.N.,

EcD, Professor of the Department
of Trade and Marketing

Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia

РЫНОК ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И МАССОВОГО СПОРТА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

THE MARKET OF PHYSICAL CULTURE AND RECREATION SERVICES AND MASS SPORTS AS THE BASIS FOR THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL

Аннотация: Рынок физкультурно-оздоровительных услуг и массового спорта как элемент социально-экономической системы государства является базовым для развития комплекса знаний, навыков, умений, применяемых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом. Изучение и развитие его потенциала вызвано современными требованиями стратегических задач Российской Федерации.

Ключевые слова: Рынок услуг, физкультурно-оздоровительные услуги, массовый спорт.

Annotation: The market of physical culture and recreation services and mass sports as an element of the socio-economic system of the state is the basic one for the development of a complex of knowledge, skills, abilities used to meet the needs of a person and society as a whole. The study and development of its potential is caused by the modern requirements of the strategic objectives of the Russian Federation.

Keyword: The market of services, physical culture and health services, mass sports.

История развития физкультурно-оздоровительных услуг и массового спорта относительно небольшая. Этому предшествовало, развитие спорта и социальных услуг. Долгое время (почти до конца XIX века) спорт как услуга был для «богатых». Для большинства людей двигательная активность (игры, танцы) проявлялись в использовании свободного времени. С развитием общества, его социализацией, научно-техническим прогрессом, развитием нормированного рабочего времени спорт становится доступным для различных слоев населения. Появление спортивных услуг связано с желанием получения результатов. Популяризация спорта, научный подход к изучению его положительных социальных, медицинских экстерналий приводит к зарождению и развитию физкультурно-оздоровительных услуг и массового спорта (далее ФОУиМС): включение в образовательную программу, развитие направления культуризм [1].

В конце XVIII начале XIX века Лесгафтом заложены основы педагогического и физического воспитания. Идею неразрывной связи физического воспитания с образовательным процессом поддержали многие ученые. В начале XIX века развитие человеческого капитала,

как основа совокупности знаний, умений, навыков, положило основу процессу индустриализации [9]. Научный подход к изучению экономики спорта как самостоятельно выделенного объекта из совокупности сферы услуг, изучаемого учеными для развития и обоснования совокупностей экономических отношений между производителями и потребителями относительно новый [4].

Развитие сферы услуг неотъемлемый элемент экономики развитых стран, вступивших на путь постиндустриальной экономики. Этот путь предполагает ускоренный рост доли сферы услуг в валовом национальном продукте, перераспределение рабочих мест из сферы производства в сферу услуг [8], способствует структурному преобразованию экономики, расширению межрегиональных и межгосударственных связей, активизации производства потребительских товаров [6]. Спорт в свою очередь признан эффективным средством экономического развития, способствует накоплению человеческого и социального капитала, преодолению бедности [14].

Будущее Российской Федерации объективно связано с ростом человеческого капитала как одним из движущих факторов развития экономики. Одним из существенных средств развития человеческого капитала является совершенствование рынка ФOUиMC.

Согласно российскому законодательству услуги в сфере спорта классифицируются по двум основным направлениям: физкультурно-оздоровительные и спортивные [ГОСТ Р 52024-2003]. Однако в научных трудах для большего охвата проблемной части потребителей физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг чаще применяется дифиниция «массовый спорт» [ГОСТ Р 55789-2013]. За последнее 20 лет сформирована законодательная база в области физической культуры и спорта. Тем не менее, ежегодно вносятся поправки для уточнения положений и определений с целью развития отстающих направлений. Так по итогам 2019 и начала 2020 года счетной палатой РФ сформирован отчет об оценке доступности физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг. Целью оценки стояло изучение состояния нормативно-правового регулирования в отношении финансовой и физической доступности физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг; структуры и объемы расходов на развитие физической культуры и массового спорта; достаточность, востребованность и доступность физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг. Согласно сделанных выводов, во всех перечисленных направлениях имеются существенные недостатки [13].

Кроме указанного деления в области экономики спорта спортивные услуги классифицируют как спорт высших достижений и массовый спорт [2]. Спортивные услуги в отрасли спорта высших достижений занимают основное место в научных публикациях, как исторически сложившийся двигатель развития спорта. Причинами тому послужили: высокая доля популяции в средствах массовой информации, наличие высокой конкуренции на вхождение, политическая составляющая, и другие [4]. В то время как развитие ФOUиMC, являются частью жизни народных масс, и больше первого относится к социальной услуге, требует регулирования и поддержки государством. В связи с этим мы считаем необходимость выделения ФOUиMC объективной причиной для дальнейшего изучения как основу формирования человеческого капитала.

По принципу предоставления услуг рынок ФOUиMC схож с такими как социальные, медицинские, образовательные: государством создаются необходимые условия для получения услуги без дискриминации, оказание ранней коррекционной помощи на основе специальных подходов; организации услуг для лиц с ограниченными возможностями здоровья; оказание помощи лицам, нуждающимся в поддержке; приоритет оказания услуг детям, доступность и качество. Есть и отличия: например в области охраны здоровья приоритет интересов получателя услуги, недопустимость отказа в оказании услуги и другие.

Есть и такие принципы, которые можно позаимствовать в сферу рынка ФOUиMC: приоритет профилактики, ответственность органов государственной власти и органов местного самоуправления, должностных лиц за гарантированное обеспечение прав граждан в сфере данной услуги (доступная среда для большинства населения) и обеспечение связанных с этими

правами гарантий (минимизация цен на услуги как часть социального блага, субсидирование организаций предоставляющих услуги), постернализм (наставничество, опекунов).

Четыре из девяти показателей установленных комиссией ЮНЕСКО по народонаселению и качеству жизни, по уровню которых определяется качество жизни как человека, так и общества в целом, так или иначе реализуются посредством реализации ФОУиМС [5]: здоровье; рациональное (адекватное) питание; здравоохранение; участие в жизни общества, создание необходимых услуг для жизни общества [3,10].

Являясь частью сферы услуг, рынку ФОУиМС присуща высокая степень неопределенности. Роль рынка ФОУиМС проявляется в общих и специфических чертах реализуемых через двигательную активность. Особенности отличающие рынок ФОУиМС, как составляющая социально-экономической подсистемы, обуславливают специфику отрасли, которая подчиняется общим законам рыночной экономики [6].

В отличие от услуг спорта высших достижений на рынке ФОУиМС услуги рассредоточены, в связи с чем нет предпосылок монополизации, что в свою очередь отвечает требованиям свободного рынка классического типа.

Основными формами организации предприятий рынка ФОУиМС на сегодняшний день являются государственные, как база предоставления социальных услуг, которая создает условия развития рынка, через спортивные организации, которые формируют конкурентную среду [7]. С развитием промышленного капитала, который увеличивает консервативную и рекреационную роль спорта появились частные организации оказывающие услуги двигательной активности и поддержания физического здоровья. Так же, в редких случаях, известны организации государственно-частного партнерства [11].

Исследования Таймазова физической культуры как источника человеческого капитала, показывают необоснованность гигантских «вливаний» денежных средств в спорт высших достижений. Так как основным результатом в этой отрасли спортивных услуг потребители (спортсмены и болельщики) хотят видеть победы на мировой арене. В то же время на основании обозначенных целей и стратегических задач развития Российской Федерации до 2024г. автор видит необходимость в пилотных проектах по развитию ФОУиМС в одном (максимум трех) регионах [9].

Услуга, являясь потенциалом развития человеческого капитала имеет прямую зависимость с индексом человеческого развития страны, отражающего состояние здоровья, смертности, образования. Так известны исследования в области экономики «счастья», которые показывают, что не всегда уровень дохода показатель удовлетворенности населения [12]. В то же время исследования экономики спорта показывают связь между двигательной активностью здоровьем и счастьем. Люди занимающиеся двигательной активностью снижают риски здоровья, улучшается самочувствие, снижается ожирение, падает спрос на медицинские услуги, увеличивается заработок (у мужчин), на работе улучшается настроение и социальное взаимодействие, больший уровень удовлетворенностью жизнью, люди становятся счастливее [15].

К основным тенденциям дальнейшего развития спортивных услуг можно отнести:

- тенденцию дополняемости (комплементарности). Например ценность образовательной услуги и ФОУиМС выше чем каждая из них по отдельности. То же можно сказать про объединение ФОУиМС с услугами культурного воспитания, социальных услуг и здравоохранения.

- тенденцию взаимозамещения. Использование свободного времени (как капитала) на двигательную активность и наоборот прекращение потребления ФОУиМС в связи с недостатком свободного времени или диверсификацию ФОУиМС.

- тенденцию коммерциализации ФОУиМС как относительно новое направление в фитнес сфере, развитие сетевых игроков в регионах.

- тенденцию развития информационных и технологических платформ. На данный момент информация о доступных бесплатных объектах получения ФОУиМС или предоставляемых на льготных условиях нет. Так же давно известные технологии поддержания

здорового образа жизни, повышения иммунитета, получения базовых двигательных навыков (на базовый уровень ГТО) продаются (зачастую не специалистами в данной области) как эксклюзивные материалы.

- тенденция развития инфраструктуры, доступной среды.

- тенденция в перераспределении расходов на спорт.

Управление рынком физкультурно-оздоровительных услуг и массового спорта относительно новое направление и требует более глубокого анализа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аслаханов, С. А. М. История физической культуры и спорта : Учебно-методический комплекс / С. А. М. Аслаханов ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Чеченский государственный педагогический институт". – Грозный : Чеченский государственный педагогический университет, 2012. – 306 с. – ISBN 9785424200748.

2. Галкин, В. В. Экономика и управление физической культурой и спортом : учеб. пособие для вузов / В. В. Галкин ; В. В. Галкин. – Ростов на Дону : Феникс, 2006.

3. Дзряян, Е. Т. Спорт как метод профилактики асоциального поведения молодежи / Е. Т. Дзряян, К. П. Студеникина // Наука-2020. – 2016. – № 3(9). – С. 70-73. 12

4. Зайцева, И. А. Спорт глазами экономиста: обзор современного состояния предмета / И. А. Зайцева // Вопросы экономики. – 2015. – № 11. – С. 100-119.

5. Корсунская, М.П. В Москве готовится форум «качество жизни»/ М.П. Корсунская// Стандарты и качество. – 1999. – № 3. – С. 30–31.

6. Кузьмин, М. С. Рынок услуг и его развитие как составляющая социально-экономической подсистемы экономики страны / М. С. Кузьмин // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2011. – № 2(8). – С. 87-95.

7. Орлова, Л. Н. Предпринимательство в спорте или как формируется конкурентоспособность спортивных организаций / Л. Н. Орлова, С. А. Остроухов // Российское предпринимательство. – 2017. – Т. 18. – № 3. – С. 405-416. – DOI 10.18334/rp.18.3.37454.

8. Перепелкин, В. А. Ускоренный рост сектора услуг как закономерность структурного развития постиндустриальной экономики: специальность 08.00.01 "Экономическая теория" : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / Перепелкин Вячеслав Александрович. – Самара, 2011. – 42 с.

9. Таймазов, В. А. Физическая культура как основа формирования человеческого капитала в Российской Федерации и объект системы управления / В. А. Таймазов, А. В. Таймазов, С. А. Никитин, Е. П. Корольков // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2020. – № 5(183). – С. 424-430. – DOI 10.34835/issn.2308-1961.2020.5.p424-430.

10. Хоркина, Н. А. Физическая активность пожилых людей как объект управляющего воздействия государства / Н. А. Хоркина, А. В. Филиппова // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 2. – С. 197-222.

11. Цепелева, А. Д. Государственно-частное партнерство в сфере спорта: применение зарубежного опыта / А. Д. Цепелева // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2013. – № 4(98). – С. 173-177.

12. Чинакова, Н. В. Экономика счастья: современные исследования и дискуссии / Н. В. Чинакова // Мир экономики и управления. – 2016. – Т. 16. – № 1. – С. 101-115.

13. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Оценка доступности в 2018–2019 годах и истекшем периоде 2020 года физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг».

14. Beutler I. Sport serving development and peace: Achieving the goals of the United Nations through sport //Sport in society. – 2008. – Vol. 11, No 4. P. 359—369.

15. G.Forsyth The economics of sport, health and happiness: the promotion of well-being through sporting activities // Sport Education and Society - SPORT EDUC SOC - DOI:10.1080/13573322.2012.652380.

Макаров А.Н.

д.э.н., профессор,
заведующий кафедрой экономической теории
и экономической политики;
Набережночелнинский институт К(П)ФУ,
г. Набережные Челны, Россия

Makarov A.N.

Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Economic Theory
and Economic Policy;
Naberezhnye Chelny Institute K(Volga region)FU,
Naberezhnye Chelny, Russia

О РЕФЛЕКСИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ ПОИСКА ИСТОЧНИКОВ РОСТА

ON THE REFLECTION OF THE DIGITAL ECONOMY IN THE CONTEXT OF THE SEARCH FOR SOURCES OF GROWTH

Аннотация: Проанализированы и дана оценка существенных изменений, связанных с цифровой экономикой и вызванных ею принципиальных изменений постиндустриального этапа общественного развития. Поставлены вопросы о возможных опасных последствиях очередного финансового «пузыря»; актуальности поиска и исследования новых источников роста в связи с кризисом нынешнего неоклассического экономического подхода и необходимости обращения к эвристическим возможностям политической экономии с новым содержанием.

Ключевые слова: цифровая экономика, глобальная нестабильность, государство, сетевой бизнес, конкуренция интересов, экономический рост, мейнстрим, политэкономия

Annotation: Analyzed and assessed the significant changes associated with the digital economy and the fundamental changes caused by it in the post-industrial stage of social development. Questions were raised about the possible dangerous consequences of the next financial "bubble"; the relevance of the search and study of new sources of growth in connection with the crisis of the current neoclassical economic approach and the need to address the heuristic possibilities of political economy with new content.

Keywords: digital economy, global instability, state, network business, competition of interests, economic growth, mainstream, political economy

Актуальность рефлексии цифровой экономики связана с тем, что общественное производство развитых стран, достигших третьего постиндустриального этапа, сегодня определяется информационно-коммуникационными технологиями, характеризуется действием принципиально новых законов и закономерностей (закона Меткалфа, закона Мура, числа Данбара, разрушение устоявшихся и создание новых рынков подрывными технологиями, разделения мира на классы благодаря «цифровому разрыву» и т.д.), затрагивающих «защитный слой» мейнстрима.

Следует полагать, что после «кризиса доткомов» 2000-х [1] нынешний интернет – бизнес переживает свой второй подъем [2], о чем свидетельствуют появление «новых звезд» и динамичная капитализация компаний (выводивших на орбиту «новых миллиардеров» от интернета - Марка Цукерберга, Эдуардо Саверина, Дастина Московица, Ларри Пейджа, Сергея Брина), возобновляемая с 2004 г. система сетевого бизнеса, вновь восстанавливающие свою силу интернет-проекты, рынки стартапов. При этом ведущее место в развитии сетевого

бизнеса принадлежит социальным сетям и поисковикам; отсюда закономерно, что собственно акции Facebook, Google, LinkedIn, Twitter, Groupon MySpace все чаще выступают как привычные инструменты рынка ценных бумаг IT-сектора, в мире растет интерес инвесторов к огромной аудитории подобных сайтов, динамично развивающихся за последние годы, превращаясь в мощные организации. Отлаженной за последние два десятилетия системе сетевого бизнеса удалось выйти на уровень, не уступающий другим более «материальным» сферам и отраслям. Однако при всем этом открытым остается ряд вопросов, нуждающихся в обоснованных ответах: как в последующем будет развиваться оцифрованная экономика и к каким с результатам она приведет? «Пузырь» это или некий этап либо период сетевого - бизнеса? Возможно ли, что принципиально новую угрозу для рынка могут нести именно стартапы и социальные сети, выступающие серьезным фактором для очередной катастрофы? Учитывая, что по сравнению с 1996-2000 гг. через два десятилетия значение и роль интернета изменились столь значительно, что если действительно надувшийся «пузырь», то его последствия могут быть гораздо более разрушительными.

Благодаря цифровой экономике наряду с традиционной социальной противоположностью владельцев средств производства и наемных рабочих сформировались не менее противоречивые отношения Интернет-имущих и Интернет-неимущих, которые с начала XXI в. неотвратимо воспроизводятся «глобальным цифровым разрывом»: если 15-20% жителей Земли суждено жить в постиндустриальном обществе, 60-70% остаются представителями индустриального общества, интернетом пользуется лишь 3,9 млрд человек (51,2% населения планеты), а 15-20% людей практически не имеют возможности преодолеть даже первичную индустриализацию[3]. Развитие единого глобального рынка факторов производства, товаров и услуг на основе современных информационных технологий столкнулось с серьезными негативными последствиями, представляющими угрозу для самой мировой экономики в силу значительного сокращения возможностей государств по контролю и регулированию международных экономических операций, в частности: а) усилением экономической власти межнациональных структур (ТНК, ТНБ и др.) как негосударственных субъектов мирохозяйственных отношений, неподконтрольных государству, лишаящих его определенной части функций (в частности, перераспределительных) и сокращающих социально-экономические возможности государств как в развивающихся, так и в промышленно развитых странах); б) формированием в мировой интернациональной олигархии XXI в («новых кочевников»), которую, по сути, можно рассмотреть как качественно нового господствующего класса глобального уровня [4, с.152-153].

Тем самым в рамках тенденции к глобализации мировое хозяйство все более обнаруживает свой предел к прогрессу, потенциальному развитию, который проявляется в разделении мировой экономики на противостоящие (возможно, что в терминологии политэкономии - «антагонистические») стороны (иногда называемые великими мировыми разломами), по сути, характеризующие процесс нового передела мира; в перемещении известного хрестоматийного противоречия между трудом и капиталом в более глубокую сферу между логикой развития капиталов и культурными ценностями человеческого бытия. [5, с.24]. Отсюда актуальность поиска и исследования новых источников экономического роста, научно обоснованной теории с адекватной парадигмой и категориальным наполнением.

В то время как нынешний неоклассический экономический анализ, заряженный ортодоксальным европейским прагматизмом и насыщенный американским долларovým содержанием, охватывает лишь определенный ограниченный сектор экономики, к сожалению, как правило, абстрагируется от истории, институтов, реальности и возможностей власти, и эти парадоксальные проблемы остаются вне поля зрения мейнстрима, даже не закладываются его принципами в предмет изучения, не говоря о системном их анализе и исследовании, тем самым, по сути, обнаруживает свой методологический предел.

Разумеется, нельзя преодолеть кризис, опираясь на теорию, приведшую к тупику или к негативным последствиям. Одной из фундаментальных причин кризиса экономической науки, по определению Л. Мизеса, является то, что теория рыночной экономики (неоклассики) есть не

что иное, как учение об обмене, – каталлактика [6]. В этой связи совершенно недопустимо игнорировать аргументы тех ученых, убежденных в необходимости обращения к эвристическим традициям политической экономии с новым содержанием, соответствующим нынешним условиям мировой экономики (см.: [7]; [5]; [8]), учитывая, что широкий спектр фундаментальных оснований хозяйственной системы, включая динамические технико-экономические и политико-социальные изменения, отражаются воспроизводством именно как политэкономической категорией. При этом в реальной действительности в качестве безальтернативно - приоритетного навязывается (и по принципу сильного в альянсе с экономической политикой в финансовых играх выигрывает и всегда становится победителем) именно денежный интерес, определяемый так называемой национальной финансовой политикой, и, к сожалению, реализуемый за счет бедных. За 2019 год впервые в истории количество миллиардеров в мире достигло 2825 человек и выросло на 8,5%, а их богатство увеличилось на 10,3% до 9,4 триллиона долларов. Доля половины взрослого населения мира в глобальном благосостоянии составляет лишь 1%. Парадокс состоит также в том, что самые богатые страны мира [9]) получают доходы, в основном благодаря лишь транзакционным операциям, институциональной ренте в процессе обмена (т.е., по сути, каталластики), и цифровая экономика наверняка в дальнейшем может ускорить этот процесс.

Автор одной из самых читаемых сегодня книг Т. Пикетти пишет о предпочтительности словосочетания «политическая экономия» [10, с. 587], ведь именно классическая политэкономия представляет первую относительно сформировавшуюся дисциплину не просто об экономическом росте, а о хозяйственном развитии, сконцентрировав в себе научные достижения и плоды упорного труда пытливых умов всесторонне образованных людей над поиском стратегии и форм эволюции человеческого сообщества [7].

При этом цифровая экономика может охватить все то, что можно формализовать, представить в логических схемах, а политэкономия призвана показать возможность, направления и последствия использования этого «нечто» в воспроизводственном процессе, конкретные механизмы которого наверняка подскажет сама жизнь [11]. Отсюда парадоксальность исключения политической экономии из вузовских образовательных программ, из научных классификаторов. Обращение к классическим основам науки целесообразно и необходимо не только и не столько для поиска новых оригинальных идей для решения проблем современности, сколько для проверки этой идеи и рекомендуемого для ее обоснования набора аргументов и инструментов анализа на научную прочность своеобразным детектором на истину [5, с. 20]. Очевидно, что каждая революция приносит поистине кардинальные перемены, отсюда важно мыслить в контексте, размышлять о прошлом (история имеет значение), чтобы понять настоящее и спрогнозировать будущее [12, с. 20-25]. Малопродуктивность научных дискуссий нередко объясняется официально поставленной и безропотно неосмысленно принятой установкой – «альтернативы рынку нет», что, впрочем не избавляет от необходимости думать и анализировать еще более напряженно. Реанимируя смитовские идеи, нельзя не замечать того важного обстоятельства, что это уже «международная цифровая невидимая рука», которая формирует новые правила поведения и иногда очень жестко корректирует их. Но именно в таких достаточно сложных экономических взаимосвязях, значительно расширяющих объект исследования, может еще только наступить «золотой век» экономической науки [13].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Макаров А.Н. О цифровой экономике в контексте глобальных трендов и источников экономического роста (рефлексия концептуальных особенностей, эволюции институциональных основ и вызовов) // Региональный экономический журнал. - 2018. - №3-4 (23-24). - С.5-36.
2. Макаров А.Н. О рефлексии концептуальных особенностей, эволюции институциональных основ и вызовов цифровой экономики в контексте глобальных трендов и источников экономического роста // Региональный экономический журнал. - 2019. - № 1-2 (25-26). - С.5-28.

3. Интернет//URL:<http://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82>
(Дата обращения: 06.05.2021).
4. Современный характер циклического воспроизводства: мировое и российское измерение /Под ред. К.А.Хубиева.- М.: Экономический факультет МГУ,2012.- С.160 с.
5. Лемещенко П. С. Наука экономика как теоретический синтез хозяйственной культуры, интуиции, логики//OIKONOMOS:Journal of Social Market Economy(Lithuania). -2017.- № 3(9). -С.6-30 (С.24).
6. Мизес Л. Человеческая деятельность : трактат по экономической теории.- М.: Экономика,2000.- 875 с.
7. Лемещенко П.С. Политическая экономия – наука королей, или теоретические начала эффективной политики реформ//Вестник БДУ.-2016.- Сер.3.-С.86-92.
8. Лемещенко П. С. Наука экономика как теоретический синтез хозяйственной культуры, интуиции, логики//OIKONOMOS:Journal of Social Market Economy(Lithuania).2017.- № 3(9). - С.6-30 (С.24).
9. Пригородова Е. Топ – 10 самых богатых стран мира в 2020 году. URL: <https://journal.open-broker.ru/other/samye-bogatye-strany-mira-v-2020-godu/>(Дата обращения: 26.08.2021)
10. Пикетти Т. Капитал в XXI веке. М.: ООО «Ад Маргинем Пресс», 2016.-592 с.
11. Нуреев Р.М. Цифровая экономика: на пороге четвертой промышленной революции?// Теоретическая экономика.- 2018.- №6(48).-С.70-73.
12. Скиннер К.(2019) Человек цифровой. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. -М.: Манн, Иванов и Фербер,2019.-304 с.
13. Леонтьев В. Экономические эссе.- М.: Политиздат,1990. -415 с. URL: <https://institutiones.com/download/books/1952-ekonomicheskoe-esse-leontev.html> (дата обращения: 03.09.2021).

Максимова А.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А. А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Maksimova A.A.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

WELL-BEING ПРОГРАММА КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

WELL-BEING PROGRAM AS A PERSONNEL MANAGEMENT ELEMENT

Аннотация: раскрыты проблемы заботы о благополучии персонала путем внедрения в организациях специальных программ well-being, являющихся эффективным способом отслеживания и повышения благополучия и здоровья сотрудников.

Ключевые слова: управление персоналом, благополучие персонала, well-being.

Annotation: the problems of caring for the well-being of staff through the introduction of special well-being programs in organizations, which are an effective way to monitor and improve the well-being and health of employees, are disclosed.

Key words: personnel management, staff welfare, well-being.

В последние годы фокус российских компаний, основываясь на мировом опыте, смещается в сторону инвестирования в благополучие работников, стремление создавать благоприятную среду для персонала, и этим обеспечивать себе конкурентное преимущество на рынке труда. Каждая компания ищет свои решения в данном вопросе в зависимости от ее HR-стратегии. Для этого важно проявлять внимание не только к рабочим процессам, организации труда, профессиональным качествам специалиста, но и к персональному благополучию сотрудников – здоровью, эмоциональному состоянию, отношениям в семье и с коллегами, финансовой уверенности в завтрашнем дне. Для удержания в отрасли ценных сотрудников требуются не только интересные задачи, профессиональное развитие, стабильная занятость, но и индивидуальный подход к каждому работнику в зависимости от его возраста, семейного положения, уровня здоровья и выполняемой работы. На основании проведенных мировых исследований было отмечено, что 74% компаний, которые формируют EVP (ценностное предложение сотруднику) с учетом благополучия, являются более успешными, и ведут к улучшению бизнес-результатов самой компании [2].

Благополучие (или благосостояние) сотрудников – это часть общей корпоративной культуры, без которой сегодня не обходится ни одна развитая компания. Начало свое концепция благополучия персонал получила с так называемых «фитнес-программ» в США – льгот на укрепление здоровья. Тренд, пришедший в компании Европы из Штатов с 1970-х года,

постепенно перерос в более обобщённое «wellness» движение – оно тоже затрагивало вопросы физической активности. А в 1989 году в США даже был принят общенациональный день здоровья и фитнеса наёмных работников. Well-being как комплексный подход, включающий не только физическое состояние, но и другие аспекты, появился недавно, в 2010 после выхода исследования «Well-being: The Five Essential Elements» [3].

CIPD определяет концепцию well-being как «создание среды для достижения удовлетворенности, которая позволяет сотруднику процветать и полностью раскрывать свой потенциал на благо себя и своей организации». При этом поддержкой благосостояния нужно заниматься постоянно, от процесса найма до последнего рабочего дня и выстраивать её так, чтобы нашёлся баланс между потребностями сотрудника или потребностями компании [4].

В том же исследовании 2020 года, которым занимались двое сотрудников Gallup Том Рат и Джим Картер, выделили пять так называемых основных элементов благополучия человека: карьера, здоровье, финансы, социальные связи, общественные связи. Пример продуктового портфеля well-being одной из компаний приведен на рисунке 1.

 Здоровье	 Социальная поддержка	 Финансы	 Эмоциональная поддержка
• Амбулаторно – поликлиническое обслуживание • Стоматология • Вызов врача на дом • Скорая медицинская помощь • Полис для выезжающих за рубеж (покрытие "Весь мир" 50 тысяч долларов) • Программа "Онкострахование**" • Программа "Второе мнение***" • Лекции о ЗОЖ и правильном питании • Дни здоровья****	• Внешняя благотворительная программа "Корпорация добра" • Внутренняя благотворительная программа "Помогаем друг другу" (Поддержка коллег в сложных жизненных ситуациях) • Выплата материальной помощи: - При рождении детей - В случае смерти близких родственников - К 1 сентября для многодетных семей - При выходе на пенсию - К юбилеям (50 лет и далее, каждые 5 лет) - Компенсация 50% стоимости детских путевок в лагерь • Подарки детям сотрудников (1-12 лет) к Новому году • Дни финансовой грамотности для детей сотрудников*	• Бесплатная зарплатная карта с кэшбэком • Накопительный счёт с высокими ставками • Потребительский и ипотечные кредиты по сниженным ставкам • Корпоративные скидки для сотрудников от партнеров Банка • Персональные консультации юристов по вопросам налогового права, медицинского права, ЖКХ, ОМС*	• Очные и онлайн-консультации психологов • Бесплатные тренинги в Центре корпоративного обучения Банка по эмоциональному интеллекту, управлению стрессом и другие • Горячая линия поддержки сотрудников

Рисунок 1 – Пример продуктового портфеля well-being. [5]

Gallup заявляет, что по меньшей мере 7 из 10 миллениалов когда-либо испытывали выгорание на работе. Проблема выгорания – не единственная, на чем фокусируется забота о благополучии, но она очень красноречива, если дело о цифрах. Выгорание ведет к низкой заинтересованности и эффективности: 48% сотрудников, по мнению Gallup, покинут компанию по этим причинам [1, 3].

Если сотрудники устали, выгорели и не эффективно выполняют свою работу, компания теряет прибыль. По данным McKinsey, компании США ежегодно теряют до \$200 миллиардов в год на закрытие вопросов здравоохранения сотрудников и поиска новых, если недостаток благополучия вызывает добровольную текучку кадров. 54% рабочих дней персонала в Великобритании ежегодно расходуется на проблемы с физическим и ментальным здоровьем [3].

Современные работодатели всё чаще приходят к мысли, что чем выше уровень благополучия (well-being) сотрудников, тем лучше они будут работать. Если у человека проблемы со здоровьем, неприятности в семье и в других жизненных сферах, некомфортная

рабочая обстановка, ему очень трудно уделять работе максимум энергии. Если компания поможет сотрудникам сохранить благополучие, то и вовлеченность вырастет.

Well-being программа в компании – это современное направление в области удержания кадров, призванное повысить уровень благополучия сотрудников, а также их вовлеченность в рабочий процесс. Согласно исследованию HR-организации CIPD, well-being программа улучшает показатели успешности бизнеса в шесть раз [4].

С точки зрения бизнеса, благополучие сотрудника влияет на:

1. Продуктивность. Well-being повышает производительность и эффективность. Когда сотрудники чувствуют себя хорошо, они ведут более здоровый образ жизни и лучше принимают решения.

2. Командный/моральный дух. Сотрудники чувствуют себя более компетентными и ценными, когда их потребности удовлетворяются на всех уровнях, включая физический, умственный и финансовый.

3. Репутацию, привлечение и удержание талантов. Если у вашей компании хорошая репутация на рынке как у работодателя, который уважает и поддерживает баланс между работой и личной жизнью, вы с большей вероятностью привлечете квалифицированных кандидатов и удержите своих сотрудников на более длительный период.

4. Клиентоориентированность. Счастливые сотрудники – лучшие бренд-амбассадоры. Если вы относитесь к ним хорошо, сотрудники будут заинтересованы в понимании продуктов и услуг и более качественном удовлетворении потребностей клиентов.

Конечно, это не все позитивные влияния грамотно построенных программ поддержки благосостояния персонала – взять, например, выгоду для самого человека. Это выработка полезных привычек, снижение риска сердечно-сосудистых заболеваний, улучшение сна и качества отдыха, повышение самоконтроля и умения справляться со стрессом – и, как следствие, снижение вероятности выгорания на работе и появления проблем с психикой.

Значительное число компаний уже внедрило у себя wellbeing-программы для поддержки сотрудников, еще большее количество задумалось о важности этих программ и начало раздумывать о первых шагах по реализации.

Таким образом, в результате проведенного исследования, установлено, что well-being программа в компании – это направление в области удержания кадров, которое призвано повысить уровень благополучия сотрудников, их вовлеченность в рабочий процесс. Есть пять основных факторов, которые влияют на well-being сотрудников – физическое здоровье, душевное равновесие, комфортная рабочая среда, финансовое благополучие, возможность профессионального роста. При разработке программы необходимо учитывать все пять факторов, четко разделяя их, но и не сосредотачиваясь только на чем-то одном.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Верна, В. В. Механизм профилактики профессионального выгорания персонала организации / В.В. Верна, А. А. Иззетдинова // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2021. - № 1 (71). – С 66-70. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46195583> (дата обращения: 24.10.2021 г.).
2. Калинина, М. Программа Благополучия в госкорпорации «Росатом»/ М. Калинина // Льготы и бенефиты. - 2020. - № 9. – С. 16-19.
3. Кушнирук, М. Культура Well-being: зачем и как управлять благополучием сотрудников/ М. Кушнирук // Интернет-портал PeopleForce. – Режим доступа: <https://peopleforce.io/ru/blog/kultura-well-being-zachem-i-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov/> (дата обращения: 24.10.2021 г.).
4. Health and wellbeing at work// CIPD. - <https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/health-well-being-work> (date: 24.10.2021).
5. Well-being программа: как заботиться о благополучии сотрудников // Интернет-портал журнала «Директор по персоналу». – режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/67735-well-being-programma-20-m7> (дата обращения: 24.10.2021 г.).

Максимова А.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры управления
персоналом,*

Дышловой И.Н.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Maksimova A.A.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.,

*D.Sc., Professor of Personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

FUNDAMENTALS FOR DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF HR POLICY

Аннотация: рассмотрение основ разработки кадровой политики и определить различные методы и направления работы с персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, основы.

Annotation: Consideration of the foundations for the development of personnel policy and identify various methods and areas of work with personnel.

Key words: personnel management, personnel policy, fundamentals.

Совершенствование кадровой политики является актуальным вопросом, поскольку, чаще всего именно из-за неправильного управления кадровой политикой на предприятии образуется высокий уровень текучести персонала, в результате чего повышаются расходы на наем и обучение новых работников, снижается производительность труда.

Главными противоречиями в данной проблеме являются интересы руководителей и работников. Нежелание руководителей платить больше необходимого (компенсации, премии, поощрительные выплаты) при этом предъявляются достаточно высокие требования к работникам.

Как правило, кадровой политике на предприятии, если и уделяют внимание, то на достаточно поверхностном уровне, и хотя данный вопрос неоднократно исследовался и обсуждался, и несмотря на то, что важность его была неоднократно доказана, развивать и совершенствовать свою кадровую политику начали не многие предприятия.

Анализ современной научной литературы в области управления персоналом позволяет сделать вывод, что на сегодня отсутствуют четкость и единство в точках зрения ученых относительно толкования сущности понятия «кадровая политика», которому даются различные определения.

Существует две школы – немецкая и отечественная (русская, украинская и т.д.), представители которых придерживаются различных подходов к определению этого понятия.

Аналогично позиции двух школ, пониманием предметом и результатом кадровой политики является воздействие на работника с целью формирования у него поведения, которое способствует достижению выбранной цели. Непосредственно коллектив влияет на кадровую политику организации, именно поэтому для совершенствования кадровой политики организации актуальными путями являются система подбора персонала, программы обучения, повышение квалификации, переподготовка и развитие непосредственно организационной культуры предприятия.

Формирование кадровой политики осуществляется в несколько этапов. Каждый этап требует выполнения определенных четких действий для достижения конкретной цели.

Н.М. Кузьмина [1] выделяет следующие этапы проектирования кадровой политики предприятия:

1) Нормирование. Цель данного этапа – согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями предприятия в целом, стратегией и этапом его развития. Необходимо провести анализ корпоративной культуры, стратегии и этапа развития предприятия, прогнозировать возможные изменения, конкретизировать образ желаемого сотрудника, пути его формирования и цели работы с персоналом. Например, целесообразно описать требования к работнику предприятия, принципы его работы на предприятии, возможности роста, требования к развитию определенных способностей.

2) Программирование. Цель данного этапа – разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации. Необходимо построить систему процедур и мероприятий по достижению целей с учетом, как нынешнего состояния, так и возможностей изменений.

Важный параметр, влияющий на разработку таких программ, – представление о приемлемых инструментах и способах воздействия, их согласование с ценностями предприятия. Например, в ситуации закрытой кадровой политики нелогично разрабатывать и использовать программы интенсивного набора персонала через кадровые агентства, средства массовой информации. В этом случае при наборе важно обращать внимание на знакомых своих сотрудников, учащихся корпоративных учебных заведений.

Важный параметр, влияющий на разработку таких программ, – представление о приемлемых инструментах и способах воздействия, их согласование с ценностями предприятия. Например, в ситуации закрытой кадровой политики нелогично разрабатывать и использовать программы интенсивного набора персонала через кадровые агентства, средства массовой информации. В этом случае при наборе важно обращать внимание на знакомых своих сотрудников, учащихся корпоративных учебных заведений.

Для корпоративной культуры с элементами органической организационной культуры, культивирует дух «единой семьи», нецелесообразно при наборе использовать строгие и жестокие психологические тесты, больше внимания следует уделять процедурам собеседований, групповым мероприятиям, моделированию реальных производственных ситуаций и т.д.

3) Мониторинг персонала. Цель данного этапа – разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. Необходимо выделить индикаторы состояния кадрового потенциала, разработать программу постоянной диагностики и механизм выработки конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала» [1, С.32-35].»

При этом целесообразна оценка эффективности кадровых программ и разработка методики их оценки. Для предприятий, производящих постоянный мониторинг персонала, множество отдельных программ кадровой работы (оценка и аттестация, планирование карьеры, поддержка эффективного рабочего климата, планирование и т.д.) включаются в единую систему внутренне связанных задач, способов диагностики и воздействия, способов принятия и реализации решений. В таком случае можно говорить о существовании кадровой политики как инструмента управления предприятием.

Стоит отметить что по трудовым ресурсам предприятия можно судить об эффективности кадровой политики организации в целом. Существуют различные методы анализа трудовых ресурсов организации, такие как: интегральный метод; метод цепной подстановки; метод абсолютных разниц; метод относительных разниц. Для успешной реализации кадровой политики организации следует уделять большое внимание не только ее развитию в целом, но и исследованиям, для выявления различных проблем в организации которые могли бы отрицательно повлиять на эффективность работы организации.

Существуют следующие методы исследования кадровой политики организации:

1. Терминологического анализа. Анализ различных научных точек зрения относительно понимания сути кадровой политики и их учета при формулировании оптимального определения для дальнейшего его использования в процессе исследования. Это поможет исключить возможность обобщения понятия «кадровая политика».

2. Финансовый анализ отчетности. Данный анализ поможет исследовать размер и уровень эффективности деятельности организации и дать результаты в виде выводов относительно финансового положения и экономической характеристики деятельности предприятия.

3. Количественный и качественный анализ трудовых ресурсов предприятия. Представленный анализ поможет изучить состав и структуру персонала, поможет провести оценку динамики среднесписочной численности работников предприятия, основных структурных сдвигов, анализ количественного и качественного состава и структуры персонала.

В условиях социально-экономической трансформации в России предприятия должны оперативно и адекватно реформировать свою структуру управления и функции. От того, насколько квалифицированно будет проведена эта работа, зависит жизнеспособность предприятия.

Любое преобразование на предприятии предусматривает изменения в процессе управления персоналом, предопределяет необходимость решения вопросов, связанных с внедрением действенной кадровой политики в контексте развития персонала, которая является важной составляющей стратегии эффективного управления предприятием [2, С.60].

Содержание основных этапов формирования кадровой политики с точки зрения О. А. Тойшева, Е. Ю. Панцева представлены на рис. 2

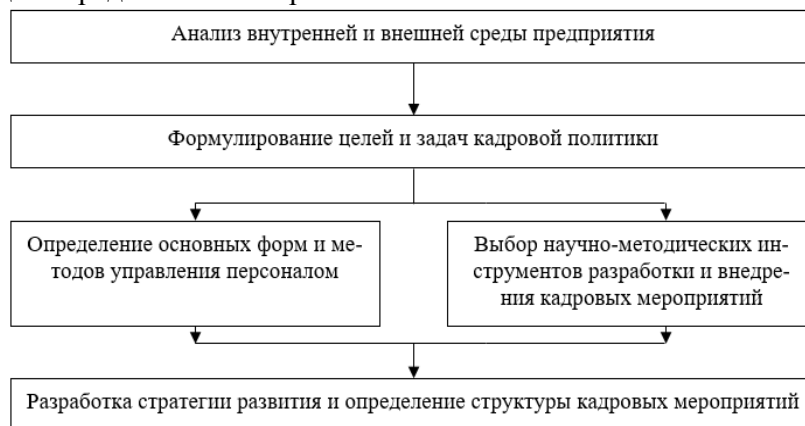


Рисунок 1 – Основные этапы формирования кадровой политики на предприятии.[2]

В процессе проведения кадровой политики большое значение приобретает так называемое «internal communication», то есть «общение внутри (организации)» или «внутренние коммуникации».

Внутренние коммуникации – это совокупность теоретических принципов и их практического воплощения, направленных на создание благоприятной почвы для межличностного общения работников предприятия с целью повышения результативности труда в целом [3 С.44]. Удачно построены внутренние коммуникации способствуют лучшей

циркуляции информации на предприятии, повышают сплоченность коллектива, упрощают процесс труда в широком смысле.

Внутренние коммуникации можно определить, как целостность трех следующих компонентов:

- информация, распространяющаяся по вертикали «сверху вниз» от руководства к подчиненным;
- информация, распространяющаяся по вертикали «снизу-вверх» от подчиненных к руководству;
- информация, распространяемая по горизонтали.

Главными задачами при внедрении или улучшении системы «internal communication» должны стать следующие: распространения необходимой информации на должном уровне; взаимный обмен данными и за счет этого более высокая осведомленность каждого из работников; содействие командной работе [4, С.44-45].

Выделяют следующие этапы построения внутренних коммуникаций (рисунок 2).

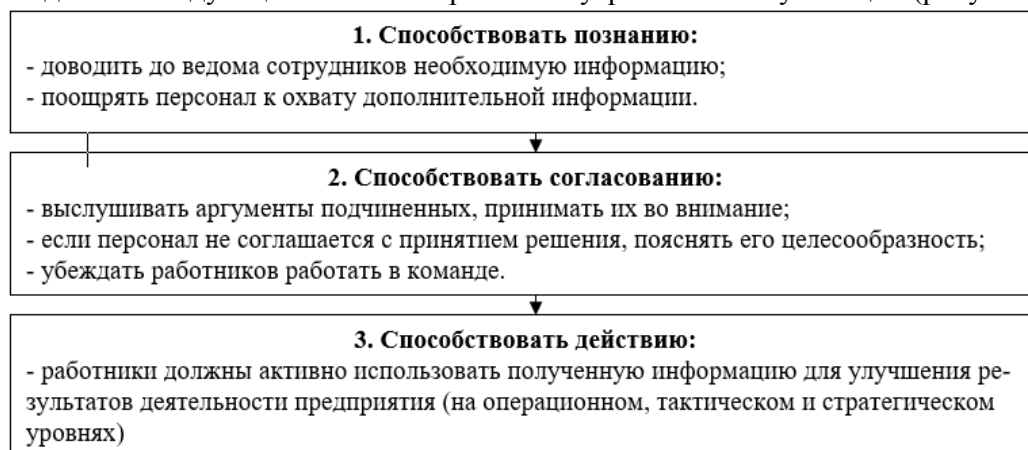


Рисунок 2 – Основные этапы построения системы внутренних коммуникаций. [5]

Основываясь на этих этапах и внося свои внутренние коррективы, управляющий персоналом таким образом, с одной стороны, упрощает общение между работниками, а с другой – выводит его на новый уровень, где основой становятся взаимопонимания между людьми, качественное и полноценное общение между ними.

Для развития кадровой политики организации важно понимать, что проблемы в организации должны решаться системно, закономерно и создавать целостное представление о развитии персонала и реализовываться в современных условиях и с комплексным подходом к решению различных проблем в организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации : монография / Н.М. Кузьмина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 167 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1216917> (дата обращения: 02.11.2021). — Режим доступа: по подписке.
2. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2021. 64 с.
3. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков и Ко. 2021. 508 с.
4. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика. делопроизводство в кадровой службе: учеб.-практ. пособие / М.В. Ловчева, Е.Н. Галкина, Е.В. Гурова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : РГ-Пресс, 2021. — 78 с.
5. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с.

Мардар Д.А., Архипова С.В.

*к.э.н. доцент, заведующий кафедрой
экономики и финансов Гуманитарно-
педагогической академии (филиал) в г. Ялте,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»;*
*к.э.н. доцент, доцент кафедры
экономики и финансов Гуманитарно-
педагогической академии (филиал) в г. Ялте,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Ялта, Россия*

Mardar D.A.,

*Department of Economics and Finance
Humanitarian and pedagogical Academy
(branch)
V. I. Vernadsky Crimean Federal University
Yalta, Russia*
Arkhipova S.V.,
*Department of Economics and Finance
Humanitarian and pedagogical Academy
(branch)
V. I. Vernadsky Crimean Federal University
Yalta, Russia*

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЛОГИСТИКИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ МИГРАЦИЕЙ

DEVELOPMENT OF SOCIAL LOGISTICS AS A TOOL FOR MANAGING YOUTH MIGRATION

Аннотация. Статья посвящена новому направлению логистики – социальной логистике, которая рассматривается как инструмент воздействия на человеческий потенциал региона. Автором поставлена проблема совершенствования социальной логистики в Республике Крым.

Ключевые слова: молодежная миграция, социальная логистика, Крым, человеческий потенциал.

Abstract. The article is devoted to a new direction of logistics - social logistics, which is considered as a tool for influencing the human potential of the region. The author poses the problem of improving social logistics in the Republic of Crimea.

Key words: youth migration, social logistics, Crimea, human potential.

Бурное развитие технологий, транспорта, средств передачи информации и другие достижения человечества создает новую среду обитания человека: открываются границы, человек становится мобилен, человек становится свободен в выборе не только сферы деятельности, но и места проживания. Поэтому люди мигрируют в более привлекательные для них регионы.

Современное бурное технологическое развитие создает потребность в выделении новых инструментов управления человеческим капиталом. Одним из таких инструментов является логистика сферы услуг. В этом направлении уже появляются научные исследования, в частности Т.Н. Скоробогатова [3], Е.В. Кейванова [2], И.А. Соколова, А.А. Гвозденко, но вопрос пока остается малоисследованным.

В рамках данной работы демографическая проблема рассматривается с точки зрения молодежной миграции.

«Миграция – это перемещение населения из одних населенных пунктов в другие, как правило, с переменной прожития, а для трудовых ресурсов – места предложения рабочей силы» [1]. Она имеет, как позитивные, так и негативные последствия, поэтому крайне важно научиться контролировать этот процесс и разработать инструменты его регулирования. Так возникает потребность в анализе и контроле этого процесса для разработки эффективных механизмов воздействия. На фоне глобальной проблемы миграции в Евразии частично потерял интерес к внутренним процессам миграции, но нельзя оставить эту проблему без внимания с учетом нарастания тенденции к центростремительной миграции молодежи (в столицу и в крупные города страны), в регионах крайне обостряется проблема оттока наиболее квалифицированных молодых людей. Эта проблема коснулась и Крыма.

По данным Росстата, среди «мигрантов в возрасте 18-19 лет 78% заявили, что эмигрировали "в связи с учебой" [4]. То есть молодежная миграция в основном объясняется переездом, связанным с получением образования». Но молодежь в большинстве случаев не возвращается в родной город или село, предпочитая "встать на ноги" в большом городе и остаться там на постоянной основе. И именно «безвозвратная» миграция из Крыма отрицательно сказывается на развитии региона. Причиной такого выбора молодежи называют недостаточное качество жизни в Крыму.

На сегодняшний день структура населения Крыма по возрастному составу близка к среднероссийской: так доля трудоспособного населения в стране составляет 56%, а в Крыму – 54%, доля детей и в России, и в Крыму составляет 18%, доля людей старшего возраста 25 и 27% соответственно. Что касается коэффициента демографической нагрузки, то в Крыму на начало 2020 года он составил 845 нетрудоспособных граждан на 1000 человек трудоспособного возраста, что на 9% выше, чем по России в целом. То есть демографическая нагрузка в Крыму велика [4]. Кроме того, в Крыму наблюдается чрезвычайно высокая миграция.

Крым привлекает мигрантов целым рядом факторов, географическим положением, развитой туристической сферой, природно-климатическими условиями, комфортными условиями для проживания и отдыха, достаточно развитой инфраструктурой, на развитие которой государство тратит огромные деньги. Но тем не менее молодежь не стремится возвращаться в Крым. Возникает вопрос – почему? Если проанализировать ценностные приоритеты современной молодежи, то можно выявить повышенный спрос на следующие бренды:

- «экологически чистое жилье»,
- «экологически чистые продукты питания»,
- «экологически чистые районы проживания».

Все это формирует так называемую социально ориентированную логику.

Социально ориентированная логистика — это механизм учета потребности общества в будущем и механизм планирования цикличности переработки отслуживших свой срок службы изделий и вновь создаваемых материалов и продуктов с оптимальным распределением (без излишков) их по всем отраслям с целью удовлетворения потребности в далеком будущем. Следует согласиться с Е. Кейвановой: «Социально ориентированная логистика представляет собой такую форму логистической деятельности, результаты которой измеряются не только экономическим, но и социальным эффектом в виде общественно значимых последствий этой деятельности, способных становиться ее главной целью» [2]. Для современной молодежи это крайне важно.

Поэтому во многих странах (Германия, Австрия, Франция) уже сейчас «по закону нельзя открыть промышленное производство, если оно имеет какие-либо отходы, которые не используются в другом производстве как сырье, или на предприятии не применяется рециклинговый метод их использования (технологии с замкнутым циклом утилизации и переработки). А на территории Крыма по сей день даже не применяется классификация отходов по их составу.

Для сохранения привлекательности Крыма для молодежи необходимо развивать социально ориентированную логистику, чтобы создать условия для комфортной жизни молодых семей в единении с природой на территории неповторимого Крымского полуострова.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российский энциклопедический словарь: РЭС: в 2 кн./ Гл. ред. А. М. Прохоров, редкол.: В. И. Бородулин, А. П. Горкин (Зам. гл. ред.), В. М. Карев [и др.]. — М.: Большая Рос. энцикл., 2001. — 27 см. Кн. 1: А — Н. — 1023 с. — с.978.
2. Кейванова Е. В. Логистика как сфера управления социально-экономическими потоковыми процессами // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2014. №7-8 (41-42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/logistika-kak-sfera-upravleniya-sotsialno-ekonomicheskimi-potokovymi-protsessami> (дата обращения: 01.11.2021).
3. Скоробогатова Татьяна Николаевна Логистика туризма в фокусе новых логистических направлений // Сервис в России и за рубежом. 2016. №1 (62). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/logistika-turizma-v-fokuse-novyh-logisticheskikh-napravleniy> (дата обращения: 30.10.2021).
4. Arkhipova S., Rybalko N., Munoz Andrade F.L., Piskun E. Youth Migration as a Destabilizing Factor in the Spatial Development of Regions // Advances in Economics, Business and Management Research, volume 181 Proceedings of the 3rd International Conference Spatial Development of Territories (SDT 2020), y Atlantis Press International B., p.315-321.

Мельник Е.М.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03. Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Melnik E.M.

*undergraduate 2nd year of study,
38.04.03. Personnel Management*

Scientific adviser:

Yanovskaya A. A.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

DIRECTIONS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: Данная статья освещает дает представление о развитии рынка труда в России с внедрением цифровых систем и новых технологий. Является анализом будущей ситуацией с рынком труда в России и может указать многим работодателям на те сферы и те специальности, которые будут очень востребованы совсем ближайшее время.

Ключевые слова: Трудовые ресурсы, рынок труда, цифровая экономика, инновации, консалтинговая компания, экономика, отрасль, профессии.

Annotation: This article highlights and gives an idea of the development of the labor market in Russia with the introduction of digital systems and new technologies. It is an analysis of the future situation with the labor market in Russia and can indicate to many employers those areas and those specialties that will be in great demand in the very near future.

Keywords: Labor resources, labor market, digital economy, innovation, consulting company, economics, industry, professions.

Современный рынок труда рассматривается, прежде всего, как открытая конкурентная система, на которую активно воздействуют различные инновационные факторы внешней среды. Цифровая трансформация бизнеса выступает сегодня важнейшим фактором современной конкуренции, источником роста инновационной активности и ориентирует современный рынок труда на развитие в «новом формате» с учетом резкого изменения политики занятости и условий труда. Преимущество развития цифровой экономики для российского рынка труда неоспоримы: генерируются новые области бизнес-среды; активно развивается рынок услуг.

В соответствии с прогнозами международной консалтинговой компанией McKinsey & Company эффект от цифровизации экономики России к 2025 году оценивается в диапазоне от 4,1 -8,9 трлн.руб., что составит от 19 до 34% увеличения ВВП.

Рост эффективности функционирования рынка труда России, связывают, прежде всего:

- с возможностями эффективного и быстрого поиска работы и заполнения вакансий;
- с появлением новых профессий и рабочих мест;
- с возможностями удалённой работы.

Положительные тенденции, от развития цифровой экономики для российского рынка имеют и обратную сторону. В соответствии с прогнозами, опубликованными международной консалтинговой компанией McKinsey & Company, большинство стран, как с развивающейся, так и с развитой экономикой, в ближайшее десятилетие ждет колоссальный рост числа безработных среди средне- и низкоквалифицированных представителей рынка труда. По предварительным оценкам к 2025 году число безработных во всем мире достигнет 212 млн. чел.

Очевидно, что трансформация рынка труда в будущем связана с заменой людей и их многих профессий машинами. По расчетам специалистов из Сколково, к 2030 г. рынок труда России избавится от 57 профессий, взамен которых придут новые 186 (таблица 1).

Таблица 1– Трансформация профессий в России до 2030 г.

Профессии, которые исчезнут к 2020 году	Профессии, которые исчезнут к 2030 году	Профессии, которые никогда не исчезнут
Почтальон, турагент, библиотекарь, документовед, копирайтер, референт, билетёр, стенографист, лифтер	Экономист, бухгалтер, кассир, переводчик, статистик, аналитик, журналист, юрисконсульт, диспетчер, провизор, оператор Call-центра, лектор, инспектор ДПС, охранник, шахтер	Учитель, медик, военнослужащий, космонавт, спортсмен
Профессии будущего (по основным отраслям экономики)		
Отрасль (основные)	Новые профессии (основные)	
Медицина	ИТ-медик, архитектор медицинского оборудования, биоэтик, генетический консультант, клинический биоинформатик, оператор медицинских роботов, молекулярный диетолог	
Строительство	специалист по модернизации строительных технологий, проектировщик инфраструктуры нового дома, проработчик, BIM- менеджер-проектировщик, проектировщик доступной среды, экоаналитик в строительстве, специалист по перестройке старых конструкций, проектировщик 3-D печати в строительстве, архитектор «энергонулевых домов»	
Сельское хозяйство	специалист по модернизации строительных технологий, проектировщик инфраструктуры нового дома, проработчик, BIM- менеджер-проектировщик, проектировщик доступной среды, экоаналитик в строительстве	
Образование	координатор образовательной онлайн-платформы, ментор стартапов, модератор, игромастер, тьютор, организатор проектного обучения, экопроповедник, игропедагог, разработчик образовательных траекторий	

В результате всего вышесказанного можно прийти к выводу, что с развитием технологий в сфере рынка труда и отбора человеческих ресурсов, внедрение цифровых технологий современный рынок труда сильно изменится в ближайшем будущем. Привычные нам профессии перестанут быть актуальными, и напротив, появятся новые, более востребованные специальности, для которых в свою очередь понадобится создавать поле деятельности, системы образования. Мир и Россия идет по пути цифровизации экономики что приведет к кардинальному изменению рынка труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеев, А.И. Методология учёта человеческих ресурсов макроэкономики / Б.В. Куроедов, Р. Мэтьюз, О.В. Сандаров. – М.: ИНЭС, 2018. – 352 с.
2. Аксёнова, С.М. Оценка человеческого капитала в экономике инноваций / С.М. Аксёнова. – М.: Лаборатория книги, 2019. – 215 с.
3. Актуальные проблемы преодоления кадрового дефицита в условиях неопределенности. Коллективная монография / Под общ. ред. Н.Ф. Газизулина, В.В. Ложко. – СПб: НПК «РОСТ», 2017. – 310 с.

Меметова Л.Э.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Memetova L.E.,

3rd year student

38.03.03 «Personnel Management»

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ХРОНОФАГ

SOCIAL NETWORKS AS A MODERN CHRONOPHAGUS

Аннотация. В статье раскрыто понятие «хронофаг», проанализированы основные его виды. Рассмотрено влияние социальных сетей на расходование времени. Рекомендованы методы борьбы с хронофагом – социальные сети.

Ключевые слова. Социальные сети, хронофаг, использование времени.

Annotation. The article reveals the concept of «chronophagus», analyzes its main types. The influence of social networks on time consumption is considered. Methods of combating chronophagus are recommended - social networks.

Keyword. Social networks, chronophages, the use of time.

Растущий информационный поток вносит изменения во все сферы жизнедеятельности человека. Зачастую время, проведенное в Интернете, проходит незаметно и быстро, теряя при этом ценность, хотя время – ценнейший ресурс. Основным фактором, отвлекающим от основной деятельности в современной реальности стали социальные сети, использование которых еще больше популяризировалось с начала введения карантинных мер по предотвращению распространения коронавирусной инфекции COVID-19. Как итог, большая часть общества неспособна рационально использовать собственное время и грамотно его распределять.

Хронофаги – один из терминов управления временем, обозначающий любые отвлекающие объекты, мешающие и отвлекающие от основной деятельности [1]. Иными словами, это нецелевое использование собственного времени на дела, которые не способствуют профессиональному и личностному росту человека. Различают несколько видов хронофагов:

1. Прогнозируемые. В жизни человека существует деятельность, которую мы можем заранее спланировать, зная сколько времени займет тот или иной предмет. Данные процессы становятся частью жизнедеятельности превращаясь в рутину. При этом мы осуществляем над данными процессами контроль. Например, подсчет сколько времени займет поездка на учебу либо домой, приготовление пищи. В данном промежутке времени можно придумать себе какое-либо задание, которым возможно заниматься в этот промежуток времени и хронофаг не будет

наносить такой ущерб. Либо оценить рациональность использования времени и сократить его, например, меньше времени тратить утром на сборы перед учёбой.

2. Неконтролируемые. Помимо процессов, на которые мы можем оказать воздействие, есть также и те, на которые его оказать невозможно. Время, потраченное в очереди магазина, проведенное в утренней пробке на дороге или форс-мажорные ситуации, которые невозможно предугадать, например, поломка автобуса.

3. Индивидуальные. Складываются исходя из обычных привычек, которые сформированы человеком самостоятельно. Связаны они с индивидуальными особенностями человека, его характера и темперамента. Например, каждому человеку нужно разное количество времени на выполнение той или иной работы, кто-то в состоянии обработать больше информации при меньшем количестве перерывов, а у кого-то повышенная утомляемость.

Все виды оказывают прямое воздействие на распределение времени. В своей совокупности они создают огромную воронку, которая слабо контролируется и управляется, что вызывает нехватку времени. В таком случае и образуется фактор, который поглощает и не дает возможности выбраться. Данным фактором, как современным хронофагом, являются социальные сети.

Каждый россиянин тратит в среднем два часа и 26 минут в день на соцсети [2]. То есть если не учитывать сон, то это около 20% жизни человека. Они прочно вошли в нашу жизнь и порой создается видимость, будто это необходимость. Можно как контролировать процесс просмотра социальных сетей и выделять определенное время, так и не замечать, что при каждом попадании телефона в руку первым открывается приложение «ВКонтакте» или «Instagram». Появляется определенная зависимость, которую сложно осознать и обнаружить, а после искоренить. Человек вместо целесообразного использования собственного времени, прожигает его и теряет счет. Вместо того, что заполнять часы каким-либо продуктивным делом, например, прослушиванием аудиокниги, легче пролистать «ленту» новостей. И каждый раз выбирая социальные сети, неумолимо сокращается время, проведенное с пользой.

Соцсети выступают отвлекающим фактором при выполнении определенной задачи. Таким образом человек оттягивает время прежде чем приступить к делу. В процессе работы также часто люди отвлекается на просмотр мессенджеров, что ведет к увеличению сроков выполняемой работы.

Столкнувшись с данной проблемой важно начать принимать первые шаги на пути к рациональному использованию собственного времени. Если есть полное осознание, что социальные сети «поглощают» столь необходимый ресурс, то лучшим вариантом будет их удалить и прекратить их использование вовсе. Кроме того, важно отключать все уведомления во время выполнения работы, стремиться контролировать время, проведенное в сетевой паутине, устанавливать определенные ограничения. И, конечно же, развивать самодисциплину, поскольку это очень полезный навык, который важен в жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сколько времени человек проводит в социальных сетях? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://irk.aif.ru/dontknows/skolko_vremeni_chelovek_provodit_v_socialnyh_setyah (Дата обращения: 22.10.2021).

2. Хронофаги - Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Хронофаги#:~:text=Хронофаги%20один%20из%20терминов> (Дата обращения: 22.10.2021).

Мефаева В.Э.

магистр 2 курса направления подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможилкина Ж.В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Mefaeva V.E.,

2nd year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Domozhilkina Zh.V.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ: АКТУАЛЬНОСТЬ, ПРЕИМУЩЕСТВА, ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

DIGITALIZATION OF HR-PROCESSES: RELEVANCE, ADVANTAGES, PROBLEMS OF IMPLEMENTATION

Аннотация: В статье анализируются актуальность цифровизации и автоматизации HR-процессов в современных организациях, выделены преимущества и проблемы внедрения информационных HR-технологий.

Ключевые слова: HR-процессы, HR-технологии, цифровизация, автоматизация.

Annotation: The article analyzes the relevance of digitalization and automation of HR processes in modern organizations, highlights the advantages and problems of introducing information HR technologies.

Keyword: HR, digitalization, automation, HR-processes, HR-technologies.

Сегодня без автоматизации HR-процессов сложно построить эффективную работу организации. В период пандемии во многих компаниях произошла смена технологических приоритетов, а цифровизация постепенно проникла во все сферы организационной деятельности и стала их естественным этапом.

По данным исследований [1] с каждым годом рост мирового рынка HR-технологий набирает обороты вследствие развития таких решений как: Performance and Talent Management, автоматизированные решения в алгоритмах подбора вакансий, рост числа решений по модели SaaS.

По данным исследований [2] российский бизнес сегодня находится на стадии фрагментарной автоматизации:

- индекс цифровизации отечественных предприятий меньше западных, так как в отечественных компаниях еще не могут перешагнуть ступень «бумажного HR» и никто пока не достиг высшей точки – «интеллектуального HR»;

- разброс в отраслях, в которых преобладает автоматизация HR имеет свои особенности – это банковская и финансовая сферы, ИТ и телекоммуникация, медиа и интернет.

Динамика применения информационных HR-технологий раньше зависела от размеров и прибыльности компаний, так для крупных корпораций с огромным штатом рекрутеров ранее подходило «коробочное» программное обеспечение, которое для малых и средних предприятий было дорогим, к тому же в большинстве функций не было необходимости, но с приходом облачных технологий все изменилось: на рынке появилось много разных предложений, отличающихся направленностью, инновационностью и функциональностью, рассчитанных на любой размер компании [1].

Для понимания необходимости организации в цифровизации HR эксперты предлагают ответить на такие вопросы как [3]:

- во время пандемии организация столкнулась со сложностями при выстраивании взаимодействия удаленных команд;
- руководство организации часто задумывается об оптимизации процессов найма персонала;
- руководству стало сложнее отслеживать вовлеченность персонала;
- одним из ключевых пунктов стратегии организации является обучение сотрудников;
- кадровое делопроизводство перегружено;
- руководители хотят видеть наглядные отчеты об эффективности отдела HR;
- зачастую процесс согласования или подписи каких-либо документов требует много времени;
- необходимо сократить срок адаптации сотрудников.

Внедрение информационных HR-технологий по мнению экспертов [1, 3] решает большой спектр задач и обладает рядом преимуществ:

- освобождает от рутинных «бумажных» дел, что позволяет заняться выстраиванием коммуникаций между сотрудниками компании, их нематериальной мотивацией и созданием комфортной атмосферы в коллективе
- способствует созданию прогрессивной people-аналитики, так как автоматический сбор данных по персоналу дает возможность произвести оперативный анализ процессов за определенный период, выявить слабые стороны и быстро принять рациональное решение;
- изменяет подход к корпоративному обучению, так как инновационные технологии позволяют компаниям на основе облачных технологий и VR-платформ оперативно выстраивать индивидуальный профессиональный образовательный маршрут для каждого сотрудника с учетом стратегических бизнес-задач;
- повышает вовлеченность и продуктивность персонала;
- способствует оцифровке KPI, что дает возможность отследить продуктивность каждого работника, провести анализ спада активности и максимально быстро принять меры по повышению показателей;
- облегчает процесс рекрутинга, так поиском и отбором резюме занимается искусственный интеллект, проводятся первичные собеседования с роботом, получение консультаций проходит в чат-боте, внедряется прескрининг (прохождение небольшого теста на соответствие вакантной должности).
- позволяют проводить диагностику настроений в коллективе и оказывать влияние на лояльность сотрудников;
- повышает привлекательность работодателя за счет ускорения HR-процессов;
- дает возможность быстро реагировать на изменения;
- увеличивает независимость от конкретных людей в команде;
- дает возможность пользоваться информацией в любой ситуации и в любом месте.

Результаты исследования Haус «IT в HR» обозначили две основные проблемы, из-за которых компании не автоматизируют HR-процессы [1]:

- отсутствие бюджета;
- недостаточная информированность руководства о цифровых технологиях;
- нежелание отходить от консервативных взглядов;

- отсутствие в штате компании квалифицированных ИТ-специалистов, которые могут «кастомизировать» представленное на рынке ПО под задачи бизнеса.

По мнению экспертов, для того чтобы превратить компанию в smart company, руководству и HR-специалистам необходимо выполнить следующие шаги [2]:

- выстроить «цифровую» корпоративную культуру, которая заключается в донесении до сотрудников информации о необходимости нововведений посредством проведения тематических семинаров, инструктажей и других образовательных инициатив;

- при отборе обращать внимание кандидатов на их готовность генерировать и применять в работе новые идеи: оперативно реагировать на поступающую информацию, владеть основами технической подготовки и аудитом, уметь выстраивать отношения с коллегами, думать на перспективу и действовать превентивно.

Компаниям, стремящимся сохранить устойчивые позиции на рынке, следует максимально оперативно приступить к анализу и прогнозированию потребности в новых навыках и компетенциях, продиктованных автоматизацией, а внедрение целевой модели компетенций, позволит принять взвешенное решение относительно масштаба требуемой переквалификации существующего персонала или необходимости привлечения сотрудников с целевыми навыками.

По мнению участников дискуссии HR-клуба Skolkovo, цифровая трансформация бизнеса и вместе с ним HR-функции неизбежна, хотя и проходит она неравномерно. Возможности для HR сегодня по-настоящему безграничны: рутинная и бюрократическая работа, наконец, уступит место главной функции HR – работе непосредственно с людьми, можно нанимать на работу людей с ограниченными возможностями мобильности, в чем видят огромную ценность не только для самих этих людей, но и для своего бизнеса и корпоративной культуры. Роль HR – увидеть и подсказать бизнесу новые возможности такого рода, которые открываются благодаря новым технологиям. Цифровая трансформация стирает любые барьеры – физические, географические, коммуникационные, иерархические, возвращает HR-специалиста обратно к человеку в организации, несет в себе главной функцией интеграцию и стратегическое развитие, и является ДНК компании. А HR будущего – это менеджер создания программных продуктов для работы с персоналом [4].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к управлению персоналом [Электронный ресурс] / Консалтинг-компания «ТопФактор» – Режим доступа: <https://topfactor.pro/blog/hr-i-tsifrovizatsiya-kak-hr-tekhnologii-menyayut-biznes-i-podkhod-k-podboru-personala/> (Дата обращения 26.10.2021)

2. Цифровая трансформация HR. Опыт российских компаний [Электронный ресурс] / Журнал «Компетенции» – Режим доступа: http://obzory.hr-media.ru/cifrovaya_transformaciya_hr_russia (Дата обращения 26.10.2021)

3. Цифровизация HR-процессов [Электронный ресурс] / Onellect. – Режим доступа: <https://onellect.ru/tsifrovizatsiya-hr/> (Дата обращения 26.10.2021)

4. Эпоха цифровой трансформации: HR – быть или не быть [Электронный ресурс] / Skolkovo. – Режим доступа: <https://trends.skolkovo.ru/2017/10/epoha-tsifrovoy-transformatsii-hr-byit-ili-ne-byit/> (Дата обращения 26.10.2021).

5. Цифровизация в HR [Электронный ресурс] / Люди и коммуникации. – Режим доступа: <https://hrdigital-conf.ru/> (Дата обращения 26.10.2021).

Мефаева В.Э.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03. «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Mefaeva V.E.

*undergraduate 2nd year of study,
38.04.03. "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ganieva A.K.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ЭКОСИСТЕМАХ БИЗНЕСА

THE STRUCTURE OF HUMAN RESOURCES IN ECOSYSTEMS BUSINESS

Аннотация: Данная статья освещает проблемы в Российской экономике, нехватку качественных трудовых ресурсов, проблемы качественного образования. Воспитание и выращивание трудовых кадров для предприятий, для повышения и роста экономики и в свою очередь, уровня жизни граждан.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, общество, инновации, рынок труда, государство.

Annotation: This article highlights the problems in the Russian economy, the lack of quality labor resources, the problems of quality education. Education and cultivation of labor personnel for enterprises, for the improvement and growth of the economy and, in turn, the standard of living of citizens.

Keywords: labor resources, society, innovations, labor market, state.

Научные достижения и технологии кардинально изменили экономику России, но, к сожалению, мы так и не смогли добиться высокого уровня экономики. Прежде всего, это связано с нестабильной политической ситуацией в государстве в начале 90-х и 00-х, ограниченные рыночные отношения с другими странами, т.е. слабый спрос и низкие цены на важнейших для нашей страны экспортных рынках, международные санкции за независимую политику России во внешней политике и т.д., но все же остается важнейшая часть, которая поддерживает экономику на стабильном уровне – это активизация человеческих ресурсов, т.е. формирование новой модели развития и использования человеческого потенциала. Трудовые ресурсы, представляющие собой совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей общества в целом. Трудовые ресурсы играет важнейшую роль в инновационном развитии экономики государства, основанной на знаниях. [3, с 137]. Это связано с развитием экономики по инновационному направлению, основанном на постоянном повышении уровне жизни населения, качества трудовых ресурсов, производстве знаний, высоких технологий и инноваций, предоставлении высококачественных услуг. Является важнейшей частью экономики в сфере обеспечения её рабочей силой. Многие ученые сходятся во мнении, что рынком труда можно считать область формирования спроса и предложения на рабочую силу [2, с 43]. Рассмотрим общую структуру деления рынка труда на

рисунке 1. Человеческие ресурсы (ЧР) представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства. [4, с 374].

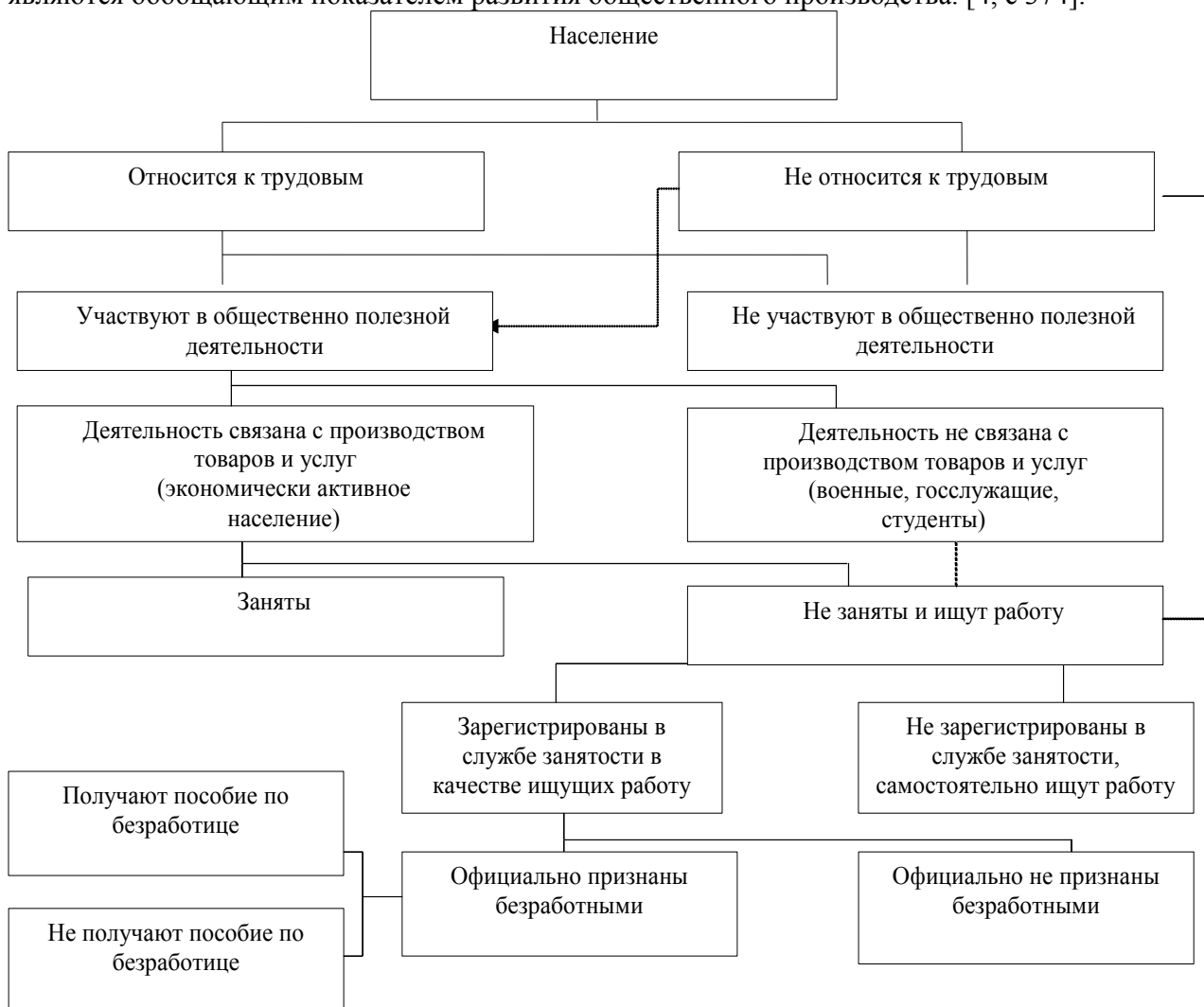


Рисунок 1. Схема функционирования рынка труда в России.

В данной структуре не учтены трудовые ресурсы, которые используются в теневом секторе экономики, который в России сегодня остаётся очень значительным, в том числе потому, что данный сектор также активно пользуется социальными гарантиями. [1, с 89]. Одновременно с этим, данная область может и сдерживать процессы формирования и использования интеллектуальных ресурсов в интересах общественного развития, если отдельные звенья макроэкономической среды сориентированы на поддержку иных приоритетов, к примеру, экспортеров сырьевых ресурсов [1, с 113]. Статистические исследования трудовых ресурсов в макроэкономике выделяют такое понятие как экономически активное население страны, а также степень воспроизводства человеческих ресурсов.

Перенос термина «экосистема» из биологии в экономику сопровождался переносом ее структурных составляющих. Любая биологическая экосистема базируется на трех компонентах — ценозах (сообществах организмов), биотопах (однородных по прямым и косвенным условиям среды обитания) и коммуникациях, обеспечивающих экосистему энергией и веществом. Теория бизнес-экосистем продолжала развивать идею схожести бизнес-организаций и биологических видов с точки зрения борьбы за существование, адаптации, эволюции и конечности жизненного цикла и признавала, что бизнес-системы — это и есть биологические виды. Основной проблемой, которая продолжала волновать исследователей, была продолжительность жизни бизнеса, ее зависимость от факторов окружающей среды и

выработка правил жизненной адаптивности. Теорию Дж. Мура можно резюмировать следующим тезисом: выживание бизнес-организации как биологического субъекта в силу его взаимосвязанности с другими разноуровневыми биологическими субъектами и бизнес-средой возможно только при условии управления всей экосистемой своего обитания, включая ее коммуникации.

За последние десятилетия спектр видов экономических экосистем расширяется. Сегодня в видовой состав экосистем включаются:

- инновационные экосистемы;
- венчурные экосистемы;
- экосистемы цифровых платформ;
- национальные экосистемы;
- экосистемы домохозяйств и т. д.

Современное состояние и качественное преобразование всемирной экономической экосистемы происходит не только за счет широкого спектра интеграции разнонаправленных экосистем — цифровых платформ, производственных, инновационных и т. д., но и взаимной интеграции био- и техноценозов^[2]. Так же стоит выделить особенности образовательной сфере, препятствующие качественному развитию человеческих ресурсов, состоят в следующем. Активное внедрение в сферу российского профессионального образования рыночных механизмов (платного образования, системы образовательных кредитов и др.) наталкивается на их отторжение, проявляющееся, с одной стороны, в ограничении для граждан возможностей получения этого образования, а с другой, - в выхолащивании его собственного содержания, в значительном снижении его качества, его собственной деградации. Расходы по образованию в значительной степени перекладываются на население, что приводит к распространению его недоступности для россиян [2, с 76].

Трудовые ресурсы сегодня представляют собой главный ресурс любой организации, определяющий эффективность ее функционирования и конкурентоспособность на рынке. Трудовые ресурсы определяют не только непосредственное осуществление производственных и непроизводственных процессов, но и влияют на их эффективность путем разработки, внедрения и реализации инновационных решений.

К определению трудовых ресурсов сформировано два основных подхода: Трудовые ресурсы рассматриваются с экономической точки зрения как население, располагающее интеллектуальными и физическими данными для осуществления трудовой деятельности. При этом в состав трудовых ресурсов включается как население, которое уже непосредственно осуществляет трудовую деятельность, так и население, которое потенциально способно к ее осуществлению; С организационной точки зрения трудовые ресурсы представляют собой население, которые находятся в трудоспособном возрасте, независимо от того занято оно или нет. Молодое поколение является важнейшим ресурсом государства для формирования инновационной экономики. Таким образом, можем сделать вывод, что прежде, чем поднимать экономику страны, нужно удовлетворить, в первую очередь, человеческие ресурсы с целью развития творческого, инновационного потенциала трудящихся и стимулирования поведения коллектива отдельно взятого предприятия, тогда возможно уже расти в экономике всего государства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Барда, В.С. Формирование и оценка человеческих ресурсов стран: Монография / под ред. Мамзиной Т.Ф., Начевой М.К., Шевелевой О.Б. – М.: Изд. дом «Экономическая газета», 2019. – 451 с.
- 2 Боди Цви. Макроэкономика / Цви Боди, Алекс Кейн, Дж. Маркус / Пер с англ. Е. Мельник. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2019. – 140 с.
- 3 Потемкин, В.К. Управлении персоналом: Учебник для вузов / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2019. – 432 с.
- 4 Экономика трудовых ресурсов: Учеб. Пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2018-302 с.

Митьковец Ю.М.

*студент 3 курса, направления подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное
управление*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент

кафедры экономики и управления

Ганченко Д.Н.,

*КГПИ ФГБОУ ВО «Кемеровский
государственный университет»,
г. Новокузнецк, Россия*

Mitkovets Yu.M.,

3rd year student,

38.03.04 State and municipal administration

Scientific adviser:

Ganchenko D.N.,

PhD, Associate Professor of the

Department of Economics and Management,

KGPI of Kemerovo State University,

Novokuznetsk, Russia

ИТОГИ РЕФОРМЫ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

RESULTS OF THE REFORM OF URBAN PASSENGER TRANSPORT BASED ON DIGITAL TECHNOLOGIES

Аннотация: В статье представлена оценка итогов транспортной реформы в Новокузнецке с использованием цифровых технологий, описаны пробелы и резервы повышения ее результативности. Предложены возможные пути устранения отдельных проблем и ошибок работы общественного транспорта в черте города.

Ключевые слова: транспорт, реформа, развитие, город, цифровые технологии.

Annotation: The article presents an assessment of the results of the transport reform in Novokuznetsk using digital technologies, describes gaps and reserves for improving its effectiveness. Possible ways of eliminating individual problems and errors of public transport operation in the city are proposed.

Key words: transport, reform, development, city, digital technologies.

Развитие городского пассажирского транспорта – один из приоритетных вопросов местного значения. Для юга Кемеровской области это особо актуальная сфера в свете стратегической значимости отрасли как с позиции общего развития сферы услуг региона и муниципалитета [3], так и с позиции развития транспортно-логистического центра в границах Новокузнецка [4], в контексте сокращения фрагментированности экономического пространства и коммуникаций в нем [2]. Для решения всей совокупности задач было принято решение по проведению транспортной реформы в городе. Ее старт был начат с реализации закупки услуги «Осуществление городских пассажирских перевозок» через электронные торги (на платформе «torgi.gov.ru»). Главным регулирующим звеном между городом и предпринимателем должен был стать брутто-контракт на осуществление регулярных пассажирских перевозок. Согласно ему исполнитель должен был предоставить в срок, не позднее двух месяцев до проведения

реформы, указанное в контракте число техники и сформировать ее резерв. По замыслу автобус должен быть оснащен системой валидации, автоинформаторами, WI-FI, портативными зарядными устройствами и современными электронными аншлагами. Кроме этого, автобусы обеспечены системой безопасности с использованием цифровых технологий контроля: камеры в салоне, кабине водителя, автоматическая система подсчета пассажиропотока. Так, Новокузнецк одним из первых городов Кузбасса решил использовать эту систему при выборе новых перевозчиков на городские маршруты. Каждая единица техники поставлена на учет, прошла техническое обслуживание, брендирована в стилистике трехсотлетия Кемеровской области – Кузбасса.

На момент планирования реформы ориентир был на то, что город уйдет от привычных частных маршруток и муниципальных автобусов, будет установлена фиксированная плата за проезд у всех перевозчиков, оплата проезда будет осуществляться преимущественно в безналичной форме. Для удобства пассажиров были выпущены транспортные карты платежной системы «Золотая корона» четырех видов: Единая транспортная карта - МБУ ЕЦОПП (фиксированная цена 20 руб.), Транспортная карта пенсионера - МБУ ЕЦОПП (цена 10 руб.), Транспортная карта школьника - МБУ ЕЦОПП (цена 11 руб.), Транспортная карта учащегося - МБУ ЕЦОПП (цена 11 руб.), также допустима оплата обычной банковской картой платежных систем VISA, MasterCard, PAY (цена 20 руб.), бесконтактная оплата проезда.

Ключевое новшество – процесс оплаты проезда и распределения денежных потоков. Если до реформы всю выручку собирал сам перевозчик, купив право на осуществление пассажирских перевозок, то сейчас весь доход от сборов идет в казну муниципального образования, а исполнитель получает фиксированную сумму за выполненные рейсы и пройденные километры. Преимуществами бесконтактной оплаты для города явились обеспечение прозрачности финансовых потоков, как для заказчика и исполнителя, так и для контролирующих органов. Для пассажира одним из положительных возможностей стала бесплатная пересадка посредством повторного приложения карты к валидатору на другом маршруте (для бесплатной пересадки предоставляется интервал времени в 60 минут). У пассажиров появилась возможность комбинировать свой маршрут. Использование валидаторов позволило еще и сэкономить денежные средства на оплату труда кондукторов.

Для эффективного контроля как за пассажирами, так и водителями МКУ «Центральная диспетчерская служба» ввела контрольно-ревизионные бригады – это специалисты, которые, совместно с сотрудниками ДПС и Росгвардии, осуществляют проверки по оплате проезда на линии, следят за соблюдением чистоты в салоне и поведением водителей перевозчика.

Помимо положительных моментов есть и ряд недочетов. Во-первых, в первые дни реформы был полный отказ системы валидации, дефицит транспортных карт в городе. На запуске новой электронной системы произошел сбой всех валидаторов в транспорте, частные поломки происходят и по сей день, многие карты попадают в «Стоп-лист» или с них списываются сотни рублей. Ряд маршрутов главного перевозчика АО ПитерАВТО не смогли выйти вовремя в рейс, водители, осуществляющие работу вахтовым методом, не знали городские улицы и не могли без ошибок прочитать карту маршрута. Во-вторых, водители компании-перевозчика создавали ряд аварийных ситуаций, дорожно-транспортных нарушений в виду слабой изученности маршрутов, в салонах автобусов было холодно. Большинство этих проблем удалось устранить в течение полугода.

Представителями проектного офиса транспортной реформы администрации города была разработана система штрафных санкций в случае нарушения расписания или правил дорожного движения [1]. Предполагалось, что данная система снизит аварийность на дороге, исключит «соревнование» по сбору денег среди перевозчиков.

Однако отрицательный имидж реформы сложился еще до ее проведения. Жители города с большой долей скепсиса отнеслись к идее изменения маршрутной сети: ликвидация большинства привычных и удобных маршрутов, изменение системы оплаты проезда, введение системы валидации и упразднение кондукторов.

В ноябре 2020 года была полностью пересмотрена городская маршрутная сеть, созданы

новые маршруты. Весь процесс смены произошел за сутки: утром 18 ноября в городе функционировали абсолютно новые маршрутные карты, автобусы и перевозчики. Стоит отметить, что данная реформа, в силу своей сложности и не проработанности, не смогла в полной мере быть реализована, и всех пассажиров ожидал транспортный коллапс.

Главной задачей, решить которую невозможно уже год, является низкий процент сбора денежных средств за проезд. Ситуацию пытаются решить за счет проведения месячников по проверке оплаты проезда. Данная процедура предусматривает полную остановку транспортного средства, блокирование системы валидации, проверку всех пассажиров транспортного средства. Безбилетники оперативно выходят из автобуса, на месте сотрудники ДПС составляют протокол об административном нарушении и выписывают штраф.

Многие пассажиры-безбилетники просто физически не успевают оплатить проезд и даже протиснуться к валидатору, кто-то стремится быстрее занять свободное место. Для решения данной проблемы предлагается создание и оснащение автобусов QR-кодами для удобной оплаты проезда. Предполагается, что пассажир, отсканировав код, сможет через приложение быстро оплатить проезд, не вставая с собственного места. По опыту других регионов эта практика успешна и уже работает. Ещё одним способом для повышения результативности оплаты проезда является введение новых электронных билетов. Предполагается, что пассажир сможет заранее покупать билеты и через приложение автоматически списывать нужное количество. Еще одной проблемой является несвоевременное обновление баннеров с расписанием автобусов на остановочных павильонах. Цель – улучшение доступности информации о маршрутах и времени движения, оплаты проезда, необходимо обновить информацию о графике движения, электронное расписание. Для решения возникшей проблемы можно создавать новые электронные табло, в которых будет отображено не только само расписание, но и информация о нахождении транспорта по геолокации.

Основные итоги транспортной реформы в городе состоят в реализации первого одного из самых проблематичных шагов – формирование первичных институтов цифровой транспортной инфраструктуры города [5]. Сегодня они имеют отдельные недостатки, но в целом представляются решаемыми в результате организационной «отладки» системы взаимодействия всех участников и дальнейшего развития взаимодействия уже в развернутом формате.

Таким образом, новокузнецкий транспорт получил новый толчок в развитии на базе цифровых технологий. Сложившиеся трудности в осуществлении перевозок требуют организационной доработки, в том числе и с использованием открытого взаимодействия участников и выборочных контрольных мероприятий. Выстраиваемая система отношений создает платформу для дальнейшего развития сферы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Администрация города Новокузнецка [сайт]. – Режим доступа: <https://www.admnkz.info/>
2. Ganchenko D. N. Development of the Siberian Federal District in the Transitive Economy. В сборнике: Proceeding of the International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2020). Сер. «Advances in Economics, Business and Management Research". 2019. p. 2231-2236.
3. Ганченко Д. Н. Сфера услуг в контексте приоритетных направлений развития региона // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы; сборник материалов II международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Э. И. Забнева. – Ульяновск : Зебра, 2018. – С. 230-233
4. Стратегия социально-экономического развития Сибири до 2020 года. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/32366/>
5. Трансформация сферы социально значимых услуг в экономике России / Д.Н. Ганченко, Н.А. Симченко, Л.В. Рябцева и др; под. общей ред. Д.Н. Ганченко. Симферополь: ПОЛИПРИНТ, 2019. 167 с.

Михайлова С.Л., Петрученя И.В.
студент 1 курса направления подготовки
43.03.03 Гостиничное дело;
к.э.н., доцент кафедры торгового дела и
маркетинга
ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный
университет»
г. Красноярск, Россия

Mikhailova S.L.,
1st year student,
43.03.03 Hotel business
Petruchenya I.V.,
PhD, Associate Professor of the Department of Trade
and Marketing
Siberian Federal University
Krasnoyarsk, Russia

ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАНСФОРМАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

CHARACTERISTICS OF TRANSFORMATION IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Современное состояние экономики становится все более сложным, информационно и технологически более сформированным. Следствием развития такой экономики становится возникновение трансформационных течений, обусловленных применением новых цифровых технологий. Рассмотрение вопросов, касающихся развития цифровой экономики в настоящее время не возможно без уточнения основных дефиниций – «трансформация», «цифровые технологии», «цифровизация». Представленные в статье научные определения и трактовки данной категории, по мнению отечественных авторов, позволили сформулировать авторскую позицию по отношению к характеристике процесса трансформации.

Ключевые слова: Цифровые технологии, трансформация, экономика, бизнес-процессы, цифровизация.

Annotation: Progress does not stand still and, of course, nowadays the main object of research is new technologies that can significantly simplify many processes. It is worth saying that transformation is one of the most discussed topics in the framework of digital economy research. That is why its development will always be an urgent issue. In this scientific work, we have presented and characterized the opinions of domestic authors on the topic of transformation. The following tasks were also clearly set and fulfilled – various points of view on the concept of the category "transformation" were considered, the author's position in relation to this term was described and the author's definition was given, which in the future will be able to contribute to improving the quality of research and the development of the digital economy.

Keywords: Digital technologies, transformation, economy, business processes, digitalization.

В настоящее время вопросы, связанные с трансформационными процессами наблюдаемые в цифровой экономике остаются актуальными и достаточно дискуссионными.

Целью данной статьи является рассмотрение характеристик трансформации в условиях цифровой экономики.

В связи с заявленной целью были поставлены задачи исследования: рассмотреть существующие характеристики цифровой трансформации; дать авторское определение термину «трансформация». Как в научной, так и в бизнес среде понятие «цифровой трансформации» рассмотрено в различных аспектах (табл. 1):

Таблица 1 Характеристика «цифровой трансформации» по мнению отечественных авторов

Источник	Характеристика	Цель трансформации
Г.И.Абдрахманова, К. Б. Быховский, Н.Н.Веселитская, К.О.Вишневский, Л.М.Гохберг и др.	это качественные изменения в бизнес-процессах или способах осуществления экономической деятельности (бизнес-моделях) в результате внедрения цифровых технологий, приводящие к значительным социально-экономическим эффектам	использование современных цифровых технологий обуславливающих рост эффективности экономики
И.Г.Головцова, М.Ю.Сучкова	это бизнес-стратегия, начинающаяся с изменения операционной модели и продвижения цифровых изменений изнутри от бэк-офиса до клиентского опыта	обеспечение дифференцированного клиентского опыта и стимулирования коммуникаций
https://eternalhost.net/blog/perevody/tsifrovaya-transformatsiya-biznesa	это всеобъемлющий процесс интеграции цифровых технологий в новую или существующую производственную модель	приведение деловой активности в соответствие со меняющимися требованиями современного мира
Википедия	это трансформация системы управления путём пересмотра стратегии, моделей, операций, продуктов, маркетингового подхода и целей, обеспечиваемая принятием цифровых технологий.	ускорение продаж и рост бизнеса, повышение эффективности деятельности организаций
https://habr.com/ru/company/microsoft/blog/341854/	это изменение бизнес-процесса с помощью современных цифровых технологий, data-driven походов, происходящее под воздействием конкуренции.	-
https://www.hpe.com/ru/ru/what-is/digital-transformation.html	это процесс интеграции цифровых технологий во все аспекты бизнес-деятельности, требующий внесения коренных изменений в технологии, культуру, операции и принципы создания новых продуктов и услуг	отказ от устаревших технологий, изменение культуры, которая теперь должна поддерживать ускорение процессов, обеспечиваемое цифровой трансформацией.

Понятие «цифровая трансформация» в отечественной литературе истолковывается разносторонне, отражает разнообразие изучаемых явлений, но предметное и четкое понимание во многом зависит от ассоциаций с использованием понятия.

По нашему мнению, «цифровая трансформация» – это базальтернативный процесс изменения современной экономики в условиях неопределенности, отражающий радикальные сдвиги и эффекты от внедрения цифровых технологий нового поколения, обеспечивающий новые форматы и способы коммуникаций.

Данная трактовка исследуемой дефиниции, конечном счете, позволяет выделить основные особенности и специфику наполнения этой категории и впоследствии позволит сформировать скорректированные научные подходы к последующим исследованиям в области трансформационных процессов в современной экономике.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдрахманова Г.И. и др. Цифровая трансформация отраслей: стартовые условия и приоритеты
2. Головцова И.Г. и др. «Цифровая трансформация сферы услуг в новых условиях»/ Техничко-технологические проблемы сервиса №4(54)2020 С.81-86
3. Петрученя И.В. Влияние трансформационных процессов потребления на ёмкость рынка. Глобальный научный потенциал 2020. -№10(115) С. 159-162

Моисеенко В.А.

*аспирант 1 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика*

Научный руководитель:

д.э.н., профессор,

Зав. кафедрой управления персоналом

Симченко Н.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им В.И. Вернадского»,

г.Симферополь, Россия

Moiseenko V.A.,

1st year PhD student ,

38.06.01 Economics

Scientific adviser:

Simchenko N.A.

PhD, Professor, Head of the

Department of Personnel Management,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПОДДЕРЖКА ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

REGULATION AND SUPPORT OF DIGITAL DEVELOPMENT OF MEDICAL SERVICES

Аннотация. На сегодняшний день в мире происходит глобальная трансформация общества и активная цифровизация сферы услуг. Значительное распространение информационно-коммуникационных технологий повлекло за собой формирование общества, основанного на знаниях. Благодаря цифровизации были отмечены прорывные достижения в области государственного управления, в том числе в области здравоохранения - расширение круга лиц, имеющих возможность получать высокотехнологичную помощь, увеличение мобильности оказания медицинских услуг и внедрение телемедицины, что влечет за собой не только увеличение качества оказания медицинских услуг, но и оптимизацию затрат на их оказание.

Ключевые слова: сфера медицинских услуг, цифровое развитие медицины, регулирование и поддержка цифрового развития, трансформация медицины, социально-экономическое развития

Annotation. Today, there is a global transformation of society and active digitalization of the service sector in the world. The significant spread of information and communication technologies has led to the formation of a knowledge-based society.

Thanks to digitalization, breakthrough achievements in the field of public administration were noted, including in the field of healthcare - expanding the circle of people who have the opportunity to receive high-tech assistance, increasing the mobility of medical services and the introduction of telemedicine, which entails not only an increase in the quality of medical services, but also optimizing the costs of their provision.

Keywords: medical services, digital development of medicine, regulation and support of digital development, transformation of medicine, socio-economic development

Цифровое развитие сферы медицинских услуг является качественно новым шагом в здравоохранении. Технологии оказания дистанционной медицинской помощи, портативные интеллектуальные медицинские устройства, анализ большого объема данных и их обмена в рамках существующей экосистемы здравоохранения обеспечивает не только возможность оказания всесторонней медицинской помощи, но и в повышении экономической эффективности, в плане проведения медико-санитарных мероприятий, принятия решений о лечении на основе обработанных массивов данных и результатов использования интеллектуальных цифровых систем проведения клинических исследований, а также повышение уровня навыков и научных знаний медицинского персонала, что указывает на то, что рассмотрение научной проблемы в выбранной отрасли исследований является актуальным.

Целью данного исследования явилось обоснование и разработка приоритетных направлений регулирования и поддержки цифрового развития сферы медицинских услуг в России на основе государственно-частного партнерства включая систему ОМС.

В соответствии с поставленной целью определены и решены следующие задачи описания теоретических подходов к развитию сферы медицинских услуг, концептуальных подходов к пониманию сущности цифрового развития сферы услуг и обзору современных платформ в цифровом развитии сферы медицинских услуг.

Рассмотренные обстоятельства, сложившиеся на рынке медицинских услуг, указали на необходимость интегрирования инновационных методов развития и форм организационно-экономического механизма на современном рынке медицинских услуг, где функционируют работающие на принципах свободной конкуренции частные структуры и государственные медицинские организации, оказывающие бесплатную медицинскую помощь.

В ходе выполнения исследования были исследованы теоретические подходы к развитию сферы медицинских услуг, механизмы регулирования и поддержки цифрового развития сферы медицинских услуг, концептуальные подходы к пониманию сущности цифрового развития сферы услуг и обзору современных платформ в цифровом развитии сферы медицинских услуг, что является уникальным исследованием для Российской Федерации.

В новой парадигме развития мировой экономики современные цифровые технологии рассматриваются как основной ресурс, определяющий рост общественного благосостояния. Использование в сфере медицинских услуг современных компьютерных и информационных систем является основным условием их эффективного функционирования в условиях цифровой экономики.

Цифровизация в здравоохранении необходима для повышения эффективности и устойчивости его функционирования за счет изменения качества управления, как технологическими процессами, так и процессами принятия управленческих решений, основанных на современных методах лечения и дальнейшего использования информации о состоянии и прогнозировании возможных изменений в подсистемах [1.с 6].

Однако, современные исследования, по большей части, уделяют недостаточно внимания предпосылкам формирования экономической среды внедрения цифровых технологий в сфере медицинских услуг. Следует заметить, что вопрос формирования экономической среды внедрения цифровых двойников в здравоохранении остается предметом научных исследований в целях достижения высокого уровня устойчивого развития [5.с 78]. Масштабная цифровизация приводит к трансформации здравоохранения – это значит, что цифровая трансформация влияет на стратегию, операции и технологии, используемые предприятиями в соответствии со следующей логикой:

- 1) Стратегия цифрового развития сферы медицинских услуг фокусируется на выявлении наилучшего опыта в управлении уникальной бизнес-моделью и экосистемой, а также управлении изменениями;

- 2) Операционная деятельность включает непрерывное совершенствование, интеграцию физических и цифровых объектов и создание культуры, поощряющей итеративные инновации;

- 3) Цифровые технологии предполагают гибкость в использовании всего современного технологического потенциала, включая аналитику, познание, мобильность и т. д." [2, с 37].

Организация механизмов регулирования и поддержки цифрового развития сферы медицинских услуг главным образом направлена на укрепление руководства цифровым здравоохранением на национальном и международном уровнях за счет создания стабильных и надежных структур управления и наращивания потенциала в области цифрового здравоохранения на глобальном и национальном уровнях. Руководство цифровым здравоохранением ориентировано на укрепление потенциала и профессиональных кадров, необходимых для продвижения, модернизации и расширения масштабов применения цифровых технологий здравоохранения [4.с 6].

Данная стратегия предусматривает обеспечение соблюдения стандартов, применяемых в области безопасности, защиты, неприкосновенности частной жизни, операционной совместимости и этических норм использования данных как в секторе здравоохранения, так и вне его. Меры по укреплению руководства должны предусматривать установление принципов и достижение договоренностей в отношении обмена данными, обеспечения качества и точности медицинских данных и определения первоочередных задач в рамках инвестиционных планов и политики. Также, необходимо обеспечение соблюдения принципов этики в области использования данных о здоровье в связи с применением таких технологий, как искусственный интеллект и анализ больших массивов данных [3.с 100].

Подводя итог, можно заключить, что проведенный анализ механизмов регулирования и поддержки цифрового развития сферы медицинских услуг позволяет проанализировать уровень цифровизации отрасли, выявить резервы и недостатки для актуализации механизмов внедрения цифровизации в развитие сферы медицинских услуг, что существенно увеличит объёмы медицинских услуг и их экономическую обоснованность на отечественном рынке.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Карпов О. Э. и др. Цифровое здравоохранение. Необходимость и предпосылки //Врач и информационные технологии. – 2017. – №. 3.
2. Морозова Ю. А. Цифровая трансформация российского здравоохранения как фактор развития отрасли //Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2020. – №. 2. – С. 36-47.
3. Симченко Н. А., Моисеенко В. А. Особенности развития цифровых платформ в промышленности //Теория и практика экономики и предпринимательства. – 2021. – С. 100-100.
4. Титова А. О. Организационно-экономический механизм регулирования рынка медицинских услуг как социально-экономической системы //Дисс... к. э. н., Саратов. – 2009.
5. Цёхла С. Ю., Симченко Н. А., Моисеенко В. А. Сетевое проектирование внедрения цифровых двойников в промышленности //Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2020. – №. 3. – С. 78.

Молчанов И. Н.

*д.э.н., профессор,
профессор кафедры политической экономики
Экономического факультета
МГУ имени М.В.Ломоносова;
профессор Департамента общественных
финансов Финансового факультета
Финансового университета при
Правительстве Российской Федерации,
профессор кафедры «Экономика
транспортной инфраструктуры и
управление строительным бизнесом» РУТ
(МИИТ)
г. Москва, Россия*

Molchanov I.N.

*Doctor of Economics, Professor,
Professor, Department of Political Economy,
Faculty of Economics,
Lomonosov Moscow State University;
Professor, Department of Public Finance,
Faculty of Finance,
Financial University under the Government of the
Russian Federation;
Professor of the Department of Economics of
Transport Infrastructure and Construction
Business Management, Russian University of
Transport
Moscow, Russia*

ОБРАЗОВАНИЕ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

EDUCATION IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: Образованию по-праву принадлежит ключевая роль в составе факторов, влияющих на темпы экономического роста. В деятельности организаций профессионального образования сохраняются проблемы, требующие обсуждения и принятия решений. Цель – исследовать влияние цифровой трансформации на развитие системы образования. Рассмотрены показатели, отражающие результаты деятельности учреждений профессионального образования России и других стран БРИКС. Выявлены организационные и методологические новации, которые рекомендуются для применения при подготовке кадров для работы в цифровой экономике. Установлена целесообразность формирования планов набора в колледжи и вузы на основе долгосрочных демографических прогнозов, с учетом отраслевой структуры и особенностей пространственного развития России.

Ключевые слова: человеческий капитал; новые профессии и компетенции; креативность; система профессионального образования.

Annotation: Education rightfully plays a key role in the composition of factors influencing the rate of economic growth. In the activities of vocational education organizations, problems remain that require discussion and decision-making. The goal is to investigate the impact of digital transformation on the development of the education system. The indicators reflecting the performance of vocational education institutions in Russia and other BRICS countries are considered. Organizational and

methodological innovations that are recommended for use in training personnel for work in the digital economy have been identified. The feasibility of forming plans for enrollment in colleges and universities based on long-term demographic forecasts, taking into account the sectoral structure and features of the spatial development of Russia has been established.

Keywords: human capital, new professions and competence; creativity; *vocational education system*.

Целевые установки российской системы образования – формирование человеческого потенциала, совершенствование нормативной правовой базы, систематизация и обновление совокупности документов стратегического планирования, создание конкурентной образовательной среды и активизация подготовки высококвалифицированных специалистов, востребованных для работы в России, странах-членах ЕАЭС, коалиции БРИКС и других интеграционных объединений.

Ученые разносторонне рассматривают цели и результаты образования, которые можно сгруппировать по пяти направлениям: создание условий для продуктивной работы, предоставление возможностей для творчества и развития личности, формирование благоприятной среды для дальнейшего обучения и переобучения, расширение источников получения доходов, закрепление общечеловеческих ценностей. Особенности разных стран мира проявляются не только в уровне показателей социально-экономического развития, но и в разнообразии подходов к организации образовательной деятельности. Одних финансовых мер недостаточно для решения проблем, и только общая заинтересованность, координация действий, совместное участие в работе по обучению и воспитанию молодежи в условиях цифровой трансформации могут принести общественно значимые результаты [2; 4].

Анализ уровня образования взрослого населения России выполнен в сравнении с другими странами БРИКС – Бразилией, Индией, Китаем, Южно-Африканской Республикой (по ступеням МСКО 2011 г.). Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1. Уровень образования взрослого населения: 2019 г. (в возрасте 25-64 лет; в % от общей численности населения данной возрастной группы) [1, с. 450-453]

Показатели	Россия	Бразилия	Китай	Индия	Южная Африка
Имеют образование	97,3	100,0	100,0	100,0	100,0
Основное общее и ниже (МСКО 0, 1, 2)	5,8	47,0	75,5	71,3	25,8
Среднее общее, среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (МСКО 3, 4)	26,8	34,6	14,8	18,1	67,0
Среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена (МСКО 5)	34,5	n*	5,8	0,8	1,0
Высшее (МСКО 6, 7, 8)	30,2	18,4	3,9	9,8	6,2
Удельный вес взрослого населения, имеющего высшее образование (МСКО 6, 7, 8) – возраст, лет**					
25 – 34	30,2	21,3	н/д	н/д	5,6
55 – 64	40,3	14,3	н/д	н/д	9,1

* символ n означает: данные включены в нижеследующую графу

** по зарубежным странам – включая МСКО 5

Новой тенденцией первых двух десятилетий XXI века стал рост интереса населения России к получению профессионального образования (среднего – МСКО 5 и высшего МСКО 6,7,8) и снижение интереса к получению рабочих профессий (МСКО 2,3). Это подтверждает динамика валовых коэффициентов выпуска специалистов с профессиональным образованием (бакалавров, специалистов, магистров, квалифицированных рабочих, служащих).

Валовые коэффициенты выпуска рассчитываются как отношение численности выпускников, обучавшихся по программам профессионального образования, к численности населения в возрасте, теоретически соответствующем окончанию образования на определенной ступени: 22 года – для выпуска бакалавров, специалистов, магистров; 18 лет – для выпуска специалистов среднего звена; 17 лет – для квалифицированных рабочих, служащих. Числовые значения этих коэффициентов (2019 г. в сравнении с 2000 г.): выпуск бакалавров, специалистов, магистров – 68,6 : 28,8; специалистов среднего звена – 40,1 : 23,6; квалифицированных рабочих, служащих – 11,5 : 26,9 [1, с. 65]. Динамика этих коэффициентов по уровням образования свидетельствует о приоритетном росте потребностей обучающихся в получении высшего образования по сравнению со средним профессиональным образованием и об уменьшении заинтересованности молодежи в получении рабочих профессий.

Появилась проблема избыточного образования, под которым понимается снижение ценности высшего образования за счет перенасыщения рынка труда выпускниками определенных специализаций вузов. Следствием становится занятие высококвалифицированными специалистами (бакалаврами, магистрами) должностей, не требующих высокого уровня подготовки. Острота этой проблемы в России характеризуется следующими данными (2019 г.): из общего выпуска 335,9 тыс. чел. (100%) по очной форме обучения (МСКО 6,7,8) направление на работу получили только 181,0 тыс. чел. (53,9%); трудоустроились самостоятельно 76,5 тыс. чел. (22,8%); приняли решение о продолжении обучения на следующем уровне образования 91,5 тыс. чел. (27,4%); были призваны на военную службу 13,9 тыс. чел. (4,1%) [1, с. 88].

Еще одной проблемой в России становится недостаточно высокая связь места работы выпускников учебных заведений с образовательными программами, по которым завершено обучение. Это можно проиллюстрировать на основе следующих данных (2016-2018 гг.): как правило, от 50 до 70% выпускников, обучавшихся по программам МСКО 5,6,7,8 трудоустраиваются согласно полученной профессии. Соответственно, от 30 до 50 % завершивших обучение имеют работу, не связанную с полученной профессией. Следовательно, возникает необходимость в переобучении, получении новой профессии, приобретении другой специальности, как правило, не совпадающей с ранее полученной. Масштабы подготовки специалистов по уровням профессионального образования свидетельствуют о наличии определенных сложностей с трудоустройством выпускников образовательных организаций. Одним из способов решения данной проблемы является повышение интереса молодежи к продолжению обучения.

В России еще одна особенность связана с наличием безработицы среди выпускников образовательных организаций. Эта тенденция характеризуется следующими данными (на конец 2019 года, тыс. чел.): общая численность безработных – 691,4; из них завершивших обучение в 2019 г. по образовательным программам: МСКО 3,4 – 2,5; МСКО 5 – 9,1; МСКО 6,7,8 – 2,4 [1, с. 89]. Сложившаяся на рынке труда ситуация инициирует рост спроса на получение образовательных услуг (в том числе платных) у части населения (особенно у молодежи). Анализ данных об уровне занятости и безработицы по странам БРИКС позволяет судить о степени остроты имеющихся проблем в данной области (табл. 2).

Таблица 2. Уровень занятости и безработицы населения по образованию: 2019 (в возрасте 25-64 лет; в % от общей численности населения данной возрастной группы) [1, с. 454-456]

Показатели	Россия	Бразилия	Китай	Индия	Южная Африка
Уровень занятости по образованию*					
Основное общее и ниже (МСКО 0, 1, 2)	54,7	58,8	н/д	н/д	43,9
Среднее общее, среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (МСКО 3, 4)	73,1	72,0	н/д	н/д	57,1
Среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена (МСКО 5), высшее (МСКО 6, 7, 8)	83,1	82,6	н/д	н/д	84,6
Уровень безработицы по образованию**					
Основное общее и ниже (МСКО 0, 1, 2)	9,7	9,7	н/д	н/д	25,4
Среднее общее, среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (МСКО 3, 4)	5,2	10,0	н/д	н/д	25,6
Среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена (МСКО 5), высшее (МСКО 6, 7, 8)	2,7	5,5	н/д	н/д	6,2

* удельный вес занятых в общей численности населения соответствующего уровня образования

** удельный вес безработных в численности рабочей силы соответствующего уровня образования

В системах образования России и других быстроразвивающихся стран коалиции БРИКС наблюдается определенная специфика в организации и управлении деятельностью образовательных учреждений, что и обуславливает существенные различия в уровне образовательных достижений населения. Российская система профессионального образования характеризуется исторически устоявшимися традициями обучения и воспитания молодежи. Однако, цифровая трансформация вносит коррективы в подготовку специалистов для работы в Индустрии 4.0. Ведущие высокорейтинговые университеты России реализуют программу стратегического академического лидерства, ориентированную на национальные цели развития. Перед научно-исследовательскими и федеральными университетами в субъектах РФ стоит задача переоснащения материально-технического потенциала и укрепления кадрового потенциала. Именно устойчивое функционирование вузов в условиях макроэкономической нестабильности становится ключевым компонентом для создания инновационно ориентированной академической среды и вовлечения студентов в научные изыскания. Приоритетным направлением работы региональных систем профессионального образования становится стратегическое планирование деятельности колледжей и вузов, построенное на долгосрочных демографических прогнозах и одновременно учитывающее конкурентные преимущества территории. Повышается роль “опорных” университетов в выстраивании

эксклюзивных программ подготовки обучающихся в бакалавриате, специалитете и магистратуре для работы в STEM-областях с ориентацией на закрепление квалифицированных кадров в регионах проживания. Актуальной задачей является расширение контингента иностранных студентов, подготовка национальных кадров для работы в странах-членах ЕАЭС, БРИКС, других интеграционных объединениях. Необходимо рассматривать прием на обучение из-за рубежа как фактор, способствующий повышению конкурентоспособности российской системы высшего образования. В 2018 г. прямой экономический эффект от реализации федерального проекта «Экспорт образования» составил 30,6 млрд рублей [3, с. 65], и данный потенциал высшей школы следует наращивать, ориентируясь на запросы мирового рынка. Острым вопросом является формирование государственной стратегии интернационализации образования. Это позволит увеличить численность иностранных студентов в российских вузах, уделять больше внимания качеству прогнозных разработок и плановых документов стратегического и тактического характера в части обоснования объемов и структуры подготовки специалистов в разрезе форм обучения для работы в цифровой экономике.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Индикаторы образования: 2021: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, В.И. Кузнецова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. 508 с.
2. Как сделать образование двигателем социально-экономического развития? / Коллективная монография. Под ред. Я.И. Кузьмина, И.Д. Фрумина, П.С. Сорокина. Москва. Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. 288 с.
3. Россия: рецессия и рост во время пандемии. Специальный раздел: образование / Всемирный Банк. Доклад об экономике России №43, июль 2020. 92 с.
4. Andrews M. The limits of institutional reform in development: Changing rules for realistic solutions. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

Морозов И.В., Марушко Д.А.

к.э.н., доцент, доцент кафедры
государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»,
г. Москва, Россия;
к.э.н., доцент, декан Факультета цифровой
экономики УО «Белорусский государственный
экономический университет»
г. Минск, Беларусь

Morozov I.V.,

Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor of the
Department of State and Municipal Administration
Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia

Marushko D.A.,

Candidate of Economic Sciences,
Dean of the Faculty of digital economy
Belarus State Economic University,
Minsk, Belarus

МОЛОДЕЖНОЕ ИННОВАЦИОННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

YOUTH INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP AS AN ELEMENT OF THE DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

Аннотация: цифровизация экономики предполагает непрерывные улучшения хозяйственных процессов посредством широкого внедрения и распространения информационных технологий. Цифровая трансформация национальной экономики нуждается в модернизации методов, механизмов и инструментов государственного регулирования и поддержки отраслей, обеспечивающих появление новых продуктов и услуг, маркетинговых и управленческих технологий. Ключевую роль в данном направлении может сыграть молодежное инновационное предпринимательство.

Ключевые слова: инновации, молодежное предпринимательство, трансформация экономики, цифровая экономика, цифровизация.

Abstract: continuous improvement of economic processes through the widespread introduction and dissemination of information technologies. The digital transformation of the national economy needs modernization of methods, mechanisms and tools of state regulation and support of industries that ensure the emergence of new products and services, marketing and management technologies. Youth innovative entrepreneurship can play a key role in this direction.

Keywords: innovation, youth entrepreneurship, transformation of the economy, digital economy, digitalization.

В условиях цифровой трансформации национальной экономики государству отводится непростая роль – выявлять перспективные направления для дальнейшей институциональной и ресурсной поддержки производителей, распространителей и интеграторов цифровых решений. Формирование «Индустрии 4.0» (роботизация, моделирование, «Интернет вещей», кибербезопасность, облачные вычисления и хранение данных, дополненное производство и

реальность, большие данные) будет максимально влиять на развитие отраслей промышленности, т.к. наиболее важное значение здесь имеет управление производственными операциями. Например, обрабатывающая промышленность ввиду высокой трудоемкости и технологического отставания от передовых стран может получить прирост эффективности на большинстве участков цепочки создания добавленной стоимости. Интересантом данных процессов становится и энергетика, обеспечивающая устойчивое развитие муниципальных образований и промышленных комплексов за счет цифровизации. Таким образом, трудоемкие отрасли имеют наибольший оптимизационный потенциал за счет автоматизации технологических и управленческих процессов, использования Интернета вещей и углубленной аналитики [1].

Для поддержки данных направлений государством активно разрабатываются отраслевые стратегии, программы и проекты, реализуются механизмы ГЧП, привлекаются ведущие отраслевые НИИ и национальные академии наук, деятельность которых сопровождается значительными финансовыми вливаниями. Вместе с тем практически без внимания и поддержки остается молодежное инновационное предпринимательство, обладающее значительным потенциалом в качестве элемента системы цифровой трансформации экономики.

Ряд исследований [2,3] позволил сформулировать направления, где молодежное инновационное предпринимательство, особенно при наличии действенной государственной поддержки, могло бы стать эффективным участником цифровой трансформации экономики.

1. Вовлечение субъектов молодежного инновационного предпринимательства в проработку содержания мероприятий и механизмов реализации государственных стратегий, программ и проектов позволит выявлять приоритеты цифровой трансформации в различных отраслях экономики, внести креативную компоненту в практическое воплощение стратегических целей государства и участников рынка. При этом ограниченные ресурсы государства смогут получить дополнительный приток со стороны частного венчурного капитала. С появлением новых технологий открываются новые способы получения прибыли, развивается корпоративное инкубирование и акселерация, происходит выявление перспективных возможностей и новых рыночных ниш.

2. Поддержка и упрощение доступа молодых предпринимателей к заказам со стороны госучреждений, госкорпораций, научных и образовательных организаций позволило бы широко интегрировать бизнес-ориентированные модели управления. Молодежь стремится внедрять новые технологии в предпринимательскую деятельность, является их агрегатором и проводником для повсеместного распространения, что позволит любым организациям автоматизировать рутинные и сложные процессы. Это обеспечит гибкость управления, адаптивность к изменениям внешней среды, эффективность использования ресурсов и рост конкурентоспособности производимых товаров и оказываемых услуг.

3. Молодые предприниматели способны влиять на трансформацию и модернизацию операционных процессов не только выступая подрядчиком, но потребителем новых цифровых товаров и бизнес-моделей. Потребительский спрос со стороны молодежи стимулирует рост инновационной компоненты в бизнес-процессах организаций, включая внедрения экологических и энергосберегающих технологий. В новых реалиях спрос молодых людей будет способствовать созданию цифровых моделей бизнеса, а молодежное инновационное предпринимательство может стать «проводником» данных изменений в различные сферы экономики.

4. Внедрение цифровых технологий требует новых механизмов проектного и портфельного управления. Молодые предприниматели способны формировать лучшие практики оптимизации бизнес-процессов и сокращения затрат, формировать компетенции в области создания и управления цифровой инфраструктурой на примере отдельных процессов и проектов. В перспективе это позволит формировать механизмы централизованного, в том числе облачного, управления разнородным набором цифровых инициатив, широкое использование анализа и обработки больших данных.

5. Современным организациям в условиях цифровой трансформации важно обеспечить

формирование цифровой культуры. Молодые предприниматели, специализирующиеся в производстве инноваций, являются лидерами в области формирования персонализированной и клиентоцентричной инфраструктуры обслуживания за счет систематического внедрения цифровых технологий, формируя лучшие практики для дальнейшего тиражирования.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и БРФФИ
в рамках научного проекта № 20-514-00005

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеева Е.С., Еризко В.В. Цифровая трансформация в экономике // Россия: тенденции и перспективы развития. 2018. №13-1. С.232-238
2. Соколов М.С., Жигун Л.А., Нехорошева Л.Н. Молодежное инновационное предпринимательство как драйвер цифровизации единого научно-технологического пространства союзного государства России и Беларуси // Друкеровский вестник. 2021. № 1 (39). С. 241-250.
3. Соколов М.С., Морозов И.В., Перегудова Е.Ю. Перспективы развития государственной поддержки предпринимательских структур в условиях формирования единого научно- технологического пространства союзного государства Белоруссии и России // Экономика и управление: проблемы, решения. 2021. Т. 2. № 4 (112). С. 4-10.

Нагорный С.В.

*аспирант кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Nagornyi S.V.,

*Post-Graduate student of
Department of Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

НЕКИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СОВМЕСТНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ

SOME CONTRADICTIONS IN THE DEVELOPMENT OF THE SHARED CONSUMPTION ECONOMY

Аннотация: Исследован ряд противоречий в развитии экономики совместного потребления. Отмечена роль развития концепции ESG, основанной на комплексном применении концептов экологизация, социальной ответственности и корпоративного управления. Обосновано, что использование принципов ESG в развитии шеринга находит достаточно широкое применение в процессе обмена информацией в ходе заключения сделок, повышения эффективности инвестиций венчурного капитала на основе реализации стартапов в области экологического и социального управления в содействии устойчивому развитию экономических агентов. Подчеркнута перспективность развития идей интегративности в развитии положений экономики совместного потребления, что позволит нивелировать ряд противоречий в развитии концептов экономики совместного потребления.

Ключевые слова: экономика совместного потребления, противоречия, развитие.

Annotation: Some contradictions in the development of the sharing economy have been investigated. The role of the development of the ESG concept based on the complex application of the concepts of greening, social responsibility and corporate governance is noted. It is substantiated that the use of ESG principles in the development of sharing is widely used in the process of information exchange during the conclusion of transactions, increasing the efficiency of venture capital investments based on the implementation of startups in the field of environmental and social management in promoting the sustainable development of economic agents. The perspectives of the development of the ideas of integrativeness in the development of the provisions of the economy of shared consumption are emphasized, which will make it possible to level a number of contradictions in the development of concepts of the economy of shared consumption.

Keywords: sharing economy, contradictions, development.

Развитие экономики совместного потребления претерпевает эволюцию различных теоретических концепций, ряд из которых имеет противоречивую природу и социальную направленность. Определенный научный интерес последнее время приобретает развитие положений концепции ESG, основанной на комплексном применении концептов экологизация, социальной ответственности и корпоративного управления (Environmental, Social responsibility, Corporate governance).

В работе А. Филбека, A; Filbeck, G and Zhao, X. раскрывается противоречивость социально-экономических и экологических процессов развития в современной экономике, которая изначально заложена в развитии положений ESG [1]. Так, согласно проведенным исследованиям, компании с высоким уровнем развития системы корпоративного управления

имеют возможность получить рыночное превосходство. В то же время высокие экологические показатели деятельности компаний зачастую негативно отражаются на показателях эффективности деятельности, а положительная динамика роста социальных показателей не всегда повышает доходность инвестиционных вложений.

Использование принципов ESG в развитии шеринга находит достаточно широкое применение в процессе обмена информацией в ходе заключения сделок, повышения эффективности инвестиций венчурного капитала на основе реализации стартапов в области экологического и социального управления в содействии устойчивому развитию экономических агентов [2].

Сущностная противоречивость положений экономики совместного потребления отражена, в том числе, в работе А. Акваэра, Т. Долигеса, Дж. Пинкса [3]. Ученые указывают на противоречивый характер экономики совместного потребления через призму трех форм ее развития: экономика доступа, экономика платформ и экономика сообщества.

Принимая во внимание вышеизложенное, обратим внимание на перспективность развития идей интегративности в развитии положений экономики совместного потребления, что позволит, на наш взгляд, нивелировать ряд противоречий в развитии концептов экономики совместного потребления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Filbeck, A; Filbeck, G and Zhao, X. Performance Assessment of Firms Following Sustainability ESG Principles // Journal of Investing, 2019. – Vol. 28 (2), pp. 7-20.
2. Xue, CK; Dang, XH; (...); Gu, J. Information Sharing and Investment Performance in the Venture Capital Network Community: An Empirical Study of Environmental-Social-Governance Start-Ups // International Journal of Environmental Research and Public Health, 2019. – Vol. 16 (6). – Available at: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000465159500123> (Date of Access: 14.09.2021).
3. Acquier, A; Daudigeos, T and Pinkse, J. Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework // Technological Forecasting and Social Change, 2017. – Vol. 125. – Pp.1-10.

Нестеренко Е.С.

*ассистент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Nesterenko E.S.,

*assistant management of
Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN RUSSIAN COMPANIES

Аннотация: В проведенном исследовании рассмотрено влияние цифровизации на систему управления персоналом в российских компаниях. Сделан вывод, что для того, чтобы успешно развивалась организация, службам управления персонала необходимо сфокусироваться не на технологиях, а на людях, помогая перейти прежде всего к новому образу мышления.

Ключевые слова: цифровая экономика, управление персоналом, цифровые технологии, службы управления персоналом.

Annotation: The study examines the impact of digitalization on the personnel management system in Russian companies. It is concluded that in order for the organization to develop successfully, personnel management services need to focus not on technology, but on people, helping to move primarily to a new way of thinking.

Keyword: digital economy, personnel management, digital technologies, personnel management services.

В цифровом мире требования компаний к качеству функций управления персоналом постоянно растут. Традиционная практика управления персоналом, доставшаяся нам от старой экономики, плохо приспособлена к задачам цифровой экономики. Одно из важных направлений цифровой экономики в управление персоналом – это переход к цифровым технологиям, роботизированным системам; создание систем обработки больших объемов данных, машинного обучения сотрудников и искусственного интеллекта [1].

Целью исследования является изучить влияние цифровизации на систему управления персоналом в российских компаниях.

Стоит отметить, что ряд авторов пишут, что цифровизация меняет не только технологии, но и нашу коммуникацию, социализацию и взаимодействие, что подразумевает огромные изменения для любого менеджера по персоналу [2].

В условиях развития цифровой экономики работодатели преимущественно ориентируются на молодых и амбициозных сотрудников, но молодым сотрудникам зачастую не хватает жизненного опыта, умения общаться с клиентами и партнерами и, что немаловажно, глубоких отраслевых знаний. Исследования и практики передовых российских и зарубежных организаций подтверждают, что компетенции и потенциал старшего поколения – чрезвычайно важный ресурс для устойчивого развития компании в цифровом мире.

Стремительное наступление искусственного интеллекта означает, что самые привычные рабочие задачи потребуют совершенно новых компетенций. Человеку необходимо научиться

развивать и использовать те особенности, которые выигрышно отличают его от машин: любопытство, многозадачность, межличностное общение, критическое мышление, творческий подход и др. В производственных и управленческих процессах будущего человек будет работать прежде всего с исключениями из правил, от него потребуются быстрое принятие решений в условиях неопределенности, хорошие навыки коммуникации и способность находить командные решения плохо формализуемых задач. До настоящего момента подобные компетенции можно было проявить лишь на важных управленческих постах. Теперь они будут требоваться и от линейных менеджеров, и от производственного персонала [3].

Корпоративные иерархии станут более плоскими, управление – сетевым. Это потребует совершенно иной корпоративной культуры, основанной на свободе и личной ответственности за результат, поощряющей эксперименты, дающей право на ошибку, стимулирующей горизонтальные взаимодействия.

Таким образом, для того чтобы успешно развивать свои цифровые проекты, службам управления персоналом необходимо сфокусироваться не на технологиях, а на людях, помогая перейти прежде всего к новому образу мышления. Также в фокусе внимания службы управления персоналом должно быть создание рабочей среды, в которой возможна интеграция машинного и человеческого труда.

Кроме того, сегодня от специалистов по управлению персоналом требуется более глубокое понимание человека, так как им необходимо уметь проектировать опыт сотрудника, так же как сегодня маркетологи проектируют опыт клиента. Это даст возможность организациям постоянно ориентироваться на работника, корректировать свою корпоративную культуру и создавать среду, которая в максимальной степени учитывает интересы человека и способствует раскрытию его талантов и способностей. А более глубокое изучение навыков, сильных сторон и целей сотрудников позволит сформулировать ценностное предложение, то есть предлагать тот самый «набор смыслов», который делает компанию привлекательным работодателем и позволяет ей выигрывать конкуренцию за таланты на рынке труда [3].

Следовательно, осознанный подход к внедрению цифровых технологий предполагает серьезные изменения в корпоративной культуре, а современным специалистам необходимо учиться работать в новых условиях. В ближайшем будущем мы все чаще будем решать типичные вопросы по управлению персоналом при помощи технологий. Сегодня появляются инструменты, которые избавляют рекрутера от пересмотра сотни резюме в процессе поиска сотрудника на определенную позицию. Мобильные приложения ищут сотрудников, тестируют и проводят интервью и предлагают отобранных кандидатов. Стоит отметить, что важно не игнорировать цифровизацию и активно внедрять современные технологии, и обучать своих сотрудников для сохранения конкурентоспособности своей компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Мохамд Абед Алрахман Управление персоналом в цифровой экономике // Креативная экономика. 2020. Том 14. № 5. С. 697-708.
2. Зотова И.В., Магомедова Г.М. Методы управления персоналом в условиях цифровой трансформации (на примере ПАО сбербанк России) // Инновационная наука. – 2019. – №3. – С. 85-91
3. Цифровизация HR: эволюция или революция? Электронный ресурс. https://universitetrzd.ru/wp-content/uploads/2015/12/1-2019_HR-partner_.pdf (Дата обращения 13.10.2021).

Низай А.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Nigai A.S.

*4 year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL ADAPTATION SYSTEM IN ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье предлагаются основные направления по совершенствованию процесса адаптации сотрудников организации, приводятся конкретные рекомендации по построению эффективного адаптационного процесса.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, адаптация, система адаптации персонала, совершенствование.

Annotation: The main directions for improving the adaptation process of the organization's employees, provides specific recommendations for building an effective adaptation process are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, adaptation, personnel adaptation system, improvement.

Руководителям организаций и специалистам по управлению персоналом важно построить такую систему адаптации персонала, которая бы способствовала лояльному и адаптивному вхождения сотрудника в новый коллектив. Важно то, что адаптация персонала касается не только вновь прибывших сотрудников, но и тех сотрудников, которые осуществляли перерыв в работе по уважительной причине и вернулись к исполнению трудовых обязанностей в новых условиях осуществления деятельности.

Современная адаптация персонала позволяет работнику по-новому оценить свои взгляды, потребности, профессиональные навыки в соответствии с принятыми в коллективе правилами, закреплёнными традициями и выбрать линию поведения, которая будет идти не вразрез с целями организации и коллектива, а являться единой концепцией поведения и осуществления трудовой функции. Система адаптации персонала позволяет повысить эффективность трудовой активности, сформировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, а также будет содействовать формированию высокопродуктивной системы управления персоналом.

Внедрение системы управления адаптацией персонала в организациях представляет собой сложную задачу, однако отдача от адаптационных мероприятий заключается в сбалансированности основных показателей трудовой деятельности, таких как: уменьшение текучести кадров, уменьшение затрат и издержек, быстрое и эффективное достижение показателей деятельности организации и процессов труда.

На основании проведенного анализа системы адаптации персонала в организациях нами были сформированы основные направления реализации программы социально-психологической адаптации персонала, а также конкретные рекомендации по внедрению данного процесса в систему управления персоналом (рис. 1).

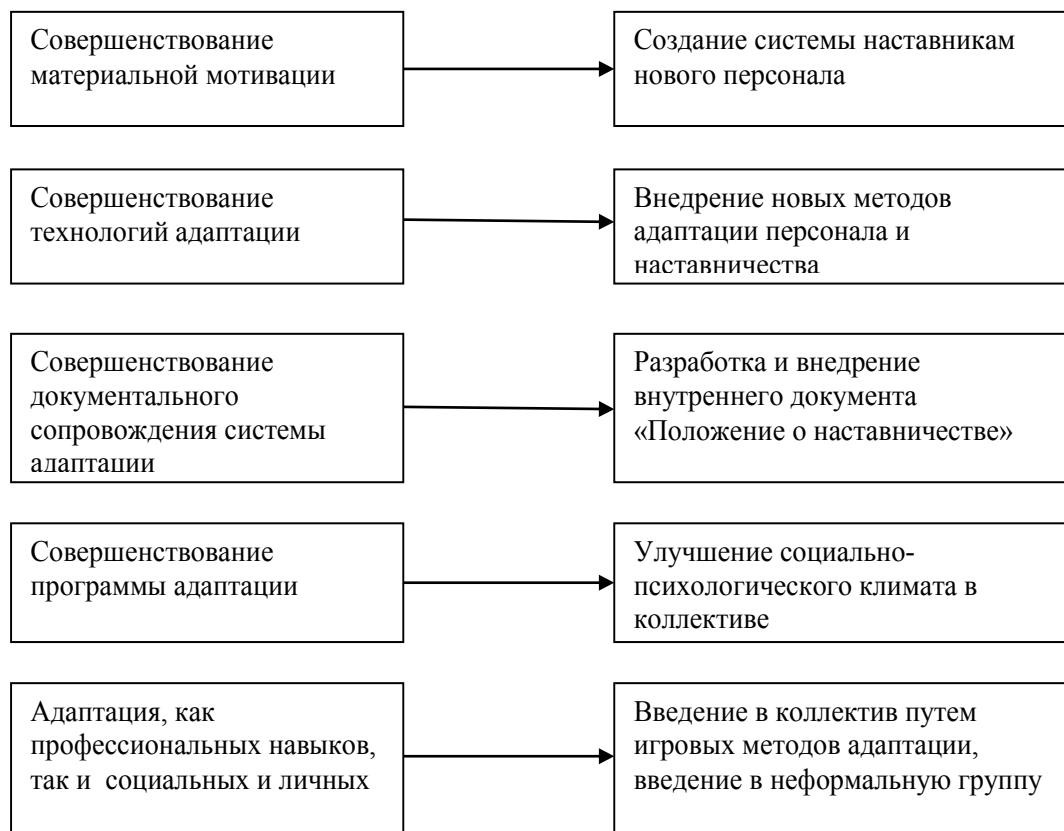


Рисунок 1 – Основные рекомендации и конкретные мероприятия по совершенствованию социально-психологической адаптации сотрудников

Источник: составлено автором.

Необходимо отметить, что каждая из перечисленных рекомендаций вызвана определенной проблемой, которая была выявлена при оценке уровня эффективности адаптации персонала в исследуемой организации. В организации наставничество, как явное так и неявное имеет место, однако никто из наставников, даже если их функциональные обязанности по наставничеству никак не обозначены, не получают надбавку к заработной плате за данный вид деятельности [2].

В организациях не проводятся мероприятия по сплочению коллектива, развитию коллективизма и корпоративного духа, то есть нет технологии социальной адаптации, что послужило причиной формирования такого мероприятия, как внедрение новых для предприятия методов адаптации персонала и наставничества.

В результате проведенного исследования также было выявлено, что на многих предприятиях отсутствует «Положение о наставничестве», что никак не регламентирует взаимоотношения наставника и нового работника, также сами наставники никак не нормируют собственную деятельность, что делает измерение эффективности труда наставника и адаптации

новичка невозможным. Нами предлагается разработка «Положения о наставничестве» и внедрение его в реальную внутриорганизационную деятельность на предприятии.

На предприятии адаптация нового персонала ведется в области профессиональных обязанностей выполнения трудовой функции, по нашему мнению, данный подход раскрывает лишь экономический аспект адаптации, нами предлагается также уделять внимание социальной и личностной стороне адаптации при помощи методов игрового моделирования [3].

Методы игрового моделирования являются эффективным инструментом в современном управлении персоналом, так как позволяют смоделировать реальную проблемную ситуацию и выработать в игровой форме пути ее решения.

Мероприятия, предложенные нами, для совершенствования адаптации персонала, рассчитаны на 9 месяцев, то есть имеют долгосрочную направленность, все мероприятия будут вводиться поэтапно, каждый этап будет документально оформлен. Для эффективной реализации предложенных направлений по совершенствованию адаптации персонала необходима их детальная проработка и установление причинно-следственной связи их с целью организации и ее профессиональной деятельностью.

Положение о наставничестве является организационным внутренним документом. Данное положение призвано регламентировать деятельность администрации, наставников и новых сотрудников, которые нуждаются в адаптации при вступлении в новую должность.

Создание организационного каталога является важным аспектом при построении эффективной системы адаптации. Данный документ будет оформлен в виде папки, которая будет в себе содержать: историю предприятия, организационную и управленческую структуру предприятия, достижения предприятия, награды и благодарности, функциональные обязанности ключевых специалистов, а также новых сотрудников, организационные документы, регламентирующие управление персоналом (правила внутреннего распорядка, инструктажи по технике безопасности, положение о персонале) и другие документы, при необходимости.

На первом этапе введения нового сотрудника в организацию, наставник должен будет организовать экскурсию по предприятию, ознакомить с организационным каталогом. Наличие организационного каталога будет свидетельствовать о высокой организационной культуре предприятия и наличие традиций и истории, что создаст благоприятный имидж предприятия в глазах нового сотрудника.

Важным аспектом при формировании эффективной системы адаптации является проведение собеседования с уволенными сотрудниками, для выявления реальных недостатков в той или иной должности. Обычно персонал при увольнении достаточно открыт к диалогу и реально может указать на недочеты и ошибки в области организации системы управления и производственного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Полевая, М.В. Управление персоналом в гостиничном сервисе / М.В. Полевая. - М.: Academia, 2015. - 368 с.
2. Руденко, А.М. Управление персоналом: Учебное пособие / А.М. Руденко. - Рн/Д: Феникс, 2018. - 480 с.
3. Суслов, Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Г.В. Суслов. - М.: Риор, 2018. - 240 с.

Нер Я.А., Жалковский В.М.

студент 2 курса направления подготовки

38.03.03 - Управление персоналом

студент 3 курса направления подготовки

01.03.04 Прикладная математика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Ner Y.A.,

2nd year student,

38.03.03 Personnel Management

Zhalkovskiy V.M.,

3rd year student, 01.03.04 Applied Mathematics

Scientific adviser:

Ganieva A. K.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

РОБОТИЗАЦИЯ ПРОФЕССИЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

ROBOTIZATION OF PROFESSIONS IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

Аннотация: В данном тезисе мы рассмотрим роботизацию профессий на Российском рынке труда, а также сравним показатели эксплуатации промышленных роботов с мировым рынком. Рассмотрим вопрос: смогут ли машины заменить человеческий капитал?

Ключевые слова: Роботизация, машина, человеческий капитал, робот, экономика, информационные технологии, рынок труда, профессии

Annotation: In this thesis, we will consider the robotization of professions in the Russian labor market, as well as compare the performance of industrial robots with the world market. Consider the question: will machines be able to replace human capital?

Keywords: Robotics, machine, human capital, robot, economy, information technology, labor market, professions

В современном мире научно-технический прогресс не стоит на месте, из этого следует, что человечество подходит к роботизации различных сфер жизни. Роботизация очень актуальная тема для изучения во всех сферах деятельности, так как модернизированные машины приносят в разы больше пользы.

Помимо культурно-развлекательного аспекта, где роботы успешно функционируют множество лет, машины, в следствии высоких вычислительных и физических мощностей, постепенно вытесняют человека из некоторых профессиональных областей. Говорит ли это о том, что робот сможет заменить человеческий труд? Над этим, и не только вопросом мы будем рассуждать в тезисе.

По статистическим данным крупнейшего мультимедийного холдинга «РБК» [1] в России к началу 2018 года на каждые 10 тыс. работников промышленного сектора приходилось всего

четыре промышленных робота. Конечно, с момента публикации статистических данных к 2021 году показатели изменились, по версии KUKA Robotics [2] потенциал рынка робототехники в России за последние два года значительно вырос.

Однако, сравнивая российские показатели с мировыми можно сделать вывод, что РФ уступает по количеству установленных и произведенных промышленных роботов другим постиндустриальным странам. Чтобы показать это более наглядно, ниже предоставлена диаграмма [1] пяти крупнейших поставщиков промышленных роботов, составленная по показателям НАУРР [3].

К сожалению, Россия не входит в рейтинг пяти крупнейших поставщиков и эксплуататоров промышленных роботов и находится на 27 месте.

Несмотря на низкие показатели, страна не перестает развиваться и по государственному заказу Минкомсвязь[4] исследует перспективные направления применения робототехники. В эти направления вошли: обрабатывающее производство, сельское хозяйство, горнодобывающая промышленность, логистика, клининг, строительство и демонтаж, медицина, экзоскелеты, киноиндустрия и т.д.

Очевидно, мы перечислили не все направления, в исследовании Минкомсвязи есть еще множество перспективных сфер. На данный момент робот уже заменяет человека в таких профессиях, как: бухгалтеры, нотариусы, кассиры, курьеры, охранники, водители, секретари, фасовщики, сметчики, смотрители в музеях, расшифровщики, турагенты, риелторы, операторы call-центров – эти профессии находятся в зоне риска полной роботизации. Возможно в будущем из-за роботизации возникнет безработица, рабочему классу будет не хватать вакантных мест, но не стоит забывать, что появятся новые профессии – в этом заключается противоречивость прогресса.

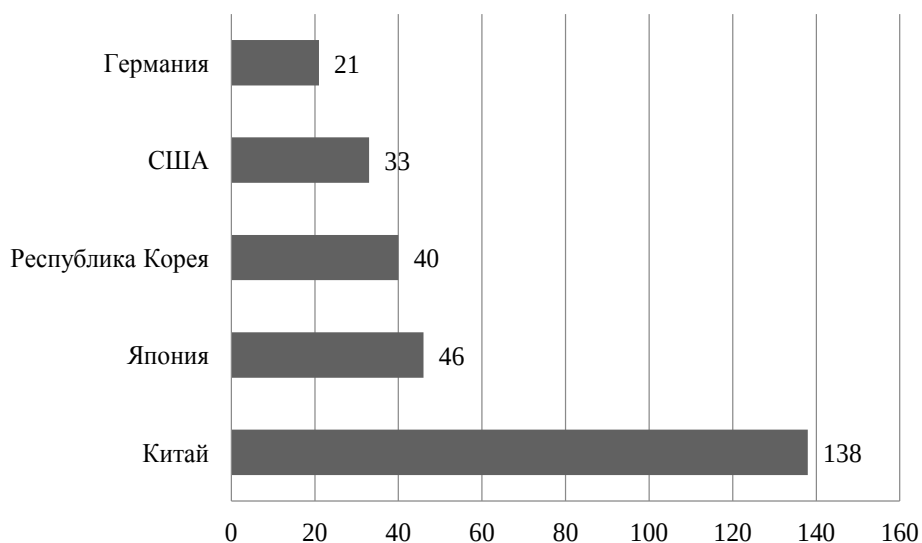


Рисунок 1 – Крупнейшие поставщики промышленных роботов в мире, тыс. шт.

В качестве примера, что полная автоматизация/роботизация уже активно используются, можно привести магазин «Пятерочка»[5], который находится в Москве.

Особенность этого магазина заключается в том, что система покупок полностью автоматизирована и покупатель самостоятельно должен отсканировать продукт, после чего произвести оплату в мобильном приложении «Пятерочка налету» или на кассе самообслуживания. Процесс покупок в данном магазине не включает в себя дополнительный персонал (кассиры, консультанты и т.д.). Мы считаем, что актуальность таких технологий возросла во время пандемии. Условия магазина предусмотрены таким образом, что покупатель в меньшей степени контактирует с другими покупателями, а этот фактор уменьшает риск заражения. Такие условия обеспечены за счет технологий:

–искусственный интеллект и высокотехнологичные видеокамеры, которые отслеживают количество товара;

–система датчиков, которые контролируют вход и выход посетителей, освещение и безопасность;

–мобильное приложение.

Таким образом, несмотря на глобальное и стремительное развитие робототехники, информационных технологий и искусственного интеллекта, машина на данном этапе не сможет в полной мере заменить человеческий капитал. Российский рынок труда все еще нуждается в рабочей силе, а, чтобы облегчить труд человека используются роботы. Помимо облегчения труда, машины приносят существенную прибыль, так как им не нужно отдыхать, удовлетворять физические потребности и другие человеческие факторы. Поэтому роботы имеют вспомогательную роль, нежели основную на рынке труда. Как мы уже говорили, прогресс не стоит на месте и появление новых технологий, при правильном использовании, не усугубит ситуацию с безработицей, а наоборот раскроет спектр новых профессий и создаст более благоприятные условия для старых.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российский рынок роботов: угрозы и возможности [электронный ресурс] // РБК : мультимедийный холдинг. URL : <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/5d6409eb9a7947e595fc0e21> (дата обращения: 14.10.2021)
2. Дмитрий Капишников, КУКА: Пандемия вызвала бум промышленных роботов в России [электронный ресурс] // CNEWS : мультимедийный холдинг. URL : https://www.cnews.ru/reviews/promyshlennye_roboty_2021/interviews/dmitrij_kapishnikov (дата обращения: 14.10.2021)
3. Национальная ассоциация участников рынка робототехники [электронный ресурс] // URL : <https://robotunion.ru/> (дата обращения: 16.10.2021)
4. Минкомсвязь России исследовала перспективные направления применения робототехники [электронный ресурс] // Минкомсвязь : Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL : <https://digital.gov.ru/ru/events/39758/> (дата обращения: 16.10.2021)
5. X5 открыла первую «Пятёрочку» для быстрых автоматизированных покупок [электронный ресурс] // X5 : Российская розничноторговая компания. URL : <https://www.x5.ru/ru/Pages/Media/News/231020.aspx> (дата обращения: 18.10.2021)

Острик В.Ю.

*к.э.н. доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

MODERN METHODS OF STAFF CERTIFICATION

Аннотация: В статье раскрывается значение эффективной кадровой политики для эффективной системы управления человеческими ресурсами в организации и представлены основные направления ее совершенствования.

Ключевые слова: персонал, кадровая политика, организация, направления совершенствования, человеческие ресурсы.

Annotation: The importance of an effective personnel policy for an effective human resource management system in an organization and presents the main directions for its improvement are presented in the article.

Key words: personnel, personnel policy, organization, areas of improvement, human resources.

Современная аттестация персонала предполагает многовариантную методику и методологию. Ранее аттестация персонала носила строго регламентированный и административный характер и была направлена лишь на оценку профессиональных качеств сотрудников. На сегодняшний момент, в соответствии с требованиями общества и развитием управленческих систем, аттестация приобрела, составляющие комплексной оценки и поэтому ее методы требуют качественно нового и современного подхода при реализации аттестационных задач в системе управления персоналом организаций. Цифровизация социально-экономических систем, а также распространение удаленной занятости также значительно повлияло на формирование современной системы аттестации и соответственно на использование методов аттестационной оценки.

Формирование системы аттестационной оценки персонала организации происходит исходя из поставленных организационных целей и задач, четкая и грамотно сгенерированная цель предприятия является залогом его эффективной деятельности на перспективу. Необходимо отметить, что не существует универсальной аттестационной методики, рекомендуется использовать комплексные методики, которые позволяют всесторонне оценить работника по необходимому аспекту профессиональной деятельности.

Например, для определения уровня профессионализма, рекомендуется сочетать методы тестирования, интервьюирования, работы на тренажерах. Для составления психологического портрета можно сочетать методы тестирования, интервью, балльную оценку, количественные методы. Для оценки деловых и профессиональных качеств сотрудника используют сочетание классических оценочных методов с деловыми играми и моделированием проблемной ситуации. Подбор оценочных аттестационных методов зависит от компетентности экспертов, а также от наличия методической базы (кейсы, тесты, описание процедур и т.д.). Только использование комплексной методики аттестационной оценки позволит

оптимизировать взаимодействия и трудовые функции персонала, а также позволит выявить скрытые резервы работника и выстроить систему карьерного роста и продвижения по служебной лестнице перспективных работников [2].

Именно комплекс оценочных аттестационных процедур позволит выявить мотивационные проблемы внутри организации, выстроить эффективную мотивационную систему и оптимизировать систему оплаты труда в организации. Эффективная аттестация и оценка персонала не может происходить только с точки зрения профессиональной оценки специалиста, она должна выявлять причинно-следственные связи между явлениями в организации и давать не только итоговую оценку деятельности работника, но и отвечать на вопрос «Почему так происходит?», «Что является причиной несоответствия?» и т.д.

В настоящее время на практике также широко применяются психологические методы оценки персонала, которые позволяют выявить не только уже имеющиеся личностные и профессиональные качества, но и перспективы и возможности каждого сотрудника. К психологическим методам аттестационной оценки персонала относят: беседы, интервью, бизнес-кейсы, психологическое тестирование, архивные методы, метод 360 градусной оценки, структурированное интервью, тренинговые упражнения, а так же метод самопрезентации. Психологические методы широко применяются, если в состав аттестационной комиссии входит штатный или приглашенный психолог-эксперт. Психологические методы дают высокую точность и хорошую детализацию, однако отличаются высокой стоимостью. Психологические методы широко применяются для оценки лидерских качеств сотрудников, выявления качеств будущего руководителя, а также при внедрении системы оценки результатов труда работников [3].

На современном этапе применяется ряд нетрадиционных методов аттестационной оценки персонала, выбор метода, в первую очередь зависит от квалификации аттестационной комиссии и привлеченных экспертов. Некоторые предприятия используют астрологические методы оценки персонала и используют результаты для планирования кадровой работы и обоснования управленческих решений в области HR.

Современные методики аттестационных оценок персонала представляют собой совокупность эффективных и объективных традиционных методов. Аттестация, как любой процесс в системе управления персоналом, является подвижным и требует совершенствования и адаптации к современным условиям хозяйствования, что предполагает использование именно актуальных методов оценки, которые отражают потребности и тенденции развития социально-экономического пространства.

Основные современные методы аттестационной оценки персонала представлены на рисунке 1.

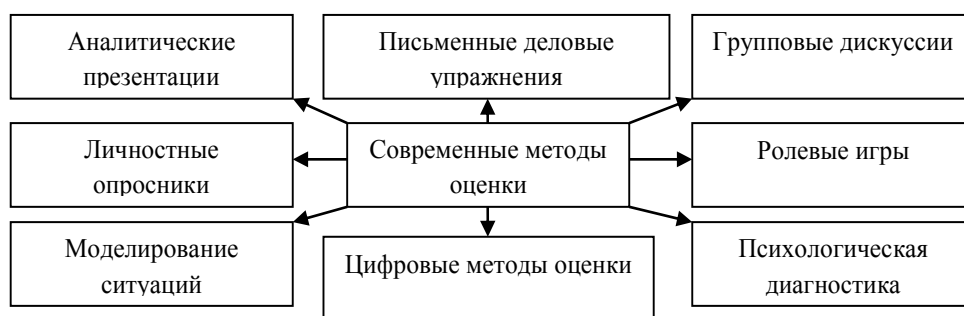


Рисунок 1 – Современные методы аттестационной оценки персонала

Одним из нетрадиционных методов является невербальная методика оценки персонала, она применяется при возникновении сложностей с объективной оценкой психологического портрета аттестуемого и его профессиональных качеств [1].

Невербальная методика позволяет определить темперамент сотрудника, его волевые качества и коммуникабельность, лидерские качества. Специалисты, использующие невербальные методики, анализируют в ходе беседы или интервью продолжительность ответов

на вопросы, сложность и характер высказываний, поправки в речи, мимику, дефекты речи, жесты, изменения позы, а также направление взгляда и дыхание.

Непроизвольность и спонтанность невербальных реакций сотрудника, позволяет опытным психологам-экспертам выявить подлинное эмоциональное состояние работника, даже если он пытается его замаскировать. Отличие невербального общения от словесного заключается в том, что оно полностью исключает обман и позволяет оценить истинные намерения работника в отношении организации и ее целей.

Современные методики аттестационной оценки персонала отражают наиболее перспективные области развития работника, всесторонне оценивают необходимые личностные данные при выполнении должностных функций. В условиях цифровой трансформации общества и социально-экономических процессов в нем, широко применяются автоматизированные и компьютеризированные классические методики оценивания деловых качеств, что значительно упрощает взаимодействие между аттестуемым работником и экспертами, что значительно снижает уровень субъективности и личностных симпатий при формировании итогового отчета работы комиссии.

Выявленные успешные работники по результатам аттестационной процедуры должны получить материальное вознаграждение либо возможность повышения своего профессионального уровня за счет организации, либо зачислены в кадровый резерв.

Система аттестационной оценки персонала должна быть легко применимой на практике. Постоянное совершенствование аттестационных процедур позволяет: определить эффективность трудовой деятельности сотрудников, создать благоприятный уровень социально-психологического взаимодействия внутри коллектива, создать корпоративное единство и четкое понимание корпоративных целей, во взаимодействии с личными.

Совершенствование системы методов аттестационной оценки персонала необходимо: повышать роль и значение кадровой службы в организации, правильно обеспечивать аттестационные процедуры с точки зрения нормативно-правовой базы, внедрять эффективные инструменты ответственности при принятии кадровых решений, повышать уровень профессиональной подготовки работников и служащих.

Сложность оценочной методики не является залогом ее эффективности, при построении системы аттестационной оценки персонала в организациях, в ее основе должны лежать объективные оценочные показатели, которые будут восприниматься коллективом без сопротивления и негативного отношения работников организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кибанов, А. Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала [Электронный ресурс]/ А.Я. Кибанов; Д.К. Захаров, И.А. Федорова. Проспект - Москва, 2013. – 744 с. Режим доступа: <https://74bp.ru/files/book/kibanov.pdf>.
2. Сиван Бриджитт Аттестация персонала - путь к взаимопониманию (на спирали) [Электронный ресурс]/ Бриджит Сиван. Претекст - Москва, 2014. – 430 с. Режим доступа: <https://www.ozon.ru/context/detail/id/2907498/>.
3. Фартвенглер Дейл Аттестация персонала. 10-минутный тренинг для менеджера [Электронный ресурс] / Дейл Фартвенглер. Олимп-Бизнес - Москва, 2011. - 224 с. Режим доступа: <https://www.labirint.ru/books/319647>.

Паикус Н.А., Паикус В.Ю.

*д.э.н., профессор, профессор кафедры
отраслевой экономики и финансов
РГПУ им. А.И. Герцена;*

*д.э.н., профессор, профессор кафедры
экономической теории
и экономической политики СПбГУ,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Pashkus N.A.,

*Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Industrial
Economics and Finance of the Herzen State
Pedagogical University of Russia;*

Pashkus V.Y.,

*Doctor of Economics, Professor, Professor of the
Department of Economic Theory and Economic
Policy of St. Petersburg State University,
St. Petersburg, Russia*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ И ОЦЕНКИ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

DIGITALIZATION OF TOURISM SERVICES AND ASSESSMENT OF COMPETITIVENESS

Аннотация: Данная статья посвящена проблеме цифровизации процессов оказания туристических услуг в условиях пандемии covid-19. В этих условиях особое значение приобретает использование новых цифровых подходов сопровождения услуг для регионов обладающих противоречивым имиджем. Меняются в этих условиях и требования к конкурентоспособности регионов, что отражается на привлекательности туризма в них.

Ключевые слова: цифровизация туристических услуг, бренд региона, конкурентоспособность территорий, матрица конкурентоспособности

Annotation: This article is devoted to the problem of digitalization of the processes of providing tourism services during the COVID-19 pandemic. In these conditions the use of new digital approaches to support services for regions with a controversial image acquires particular importance. Under these conditions, the requirements for the competitiveness of regions are also changing, which is reflected in the attractiveness of tourism in them.

Key words: digitalization of tourism services, brand of the region, competitiveness of territories, matrix of competitiveness

Сегодня цифровизация все активнее захватывает различные области экономики, не оставляя без внимания сферу туристических услуг. Большой вклад в этот процесс внесла охватившая мир пандемия covid-19, фактически остановившая привычный режим работы сферы туризма.

Условия пандемии заставили туристические компании искать новых путей обеспечения конкурентоспособности, выбирать новые или недостаточно востребованные ранее направления туризма и выстраивать новые способы коммуникации с потенциальным потребителем. Все это

требует новых цифровых подходов и применения иных механизмов анализа конкурентного положения и продвижения регионов и туристических направлений.

Условия новой реальности привели к тому, что в этом новом мире стало очень сложно и довольно дорого путешествовать, что заставило людей отказываться не только от путешествий за рубеж, но и даже внутри своей страны.

В результате туристические компании по всему миру терпели огромные убытки, которые они пытались компенсировать за счет тех немногих, кого не пугают сложности новых путешествий. В результате возник новый виток роста цен и ужесточения правил передвижения для туристов, которые все-таки собираются предпринять путешествие в новых условиях, что вызывает дальнейшее сокращение туристического потока. Остра в новых условиях и проблема динамики условий передвижения.

Страны спонтанно могут открыть или закрыть друг для друга перемещение туристов, что бывает связано с множеством разнообразных факторов, предсказание которых практически невозможно. Среди факторов влияния не только те, которые возникают из-за пандемии, но и маскирующиеся под них политические или экономические факторы. Например, это проблема взаимного признания вакцин и сертификатов о проведенной вакцинации, которая возникает по политическим и даже – экономическим причинам.

Туристический бизнес и авиаперевозчики не хотят нести на себе риски невыезда туристов, связанные как с возможным заболеванием последних, так и с изменением правил пребывания туристов в другой стране (регионе) и неспособности туристов им соответствовать. Тем самым, они перекладывают эти финансовые риски на самих туристов, для которых путешествие становится просто неподъемным. А чем больше туристы сталкиваются с проблемой невозврата средств за приобретенные ранее путевки, авиабилеты или иные туристические продукты, тем ниже опускается имидж туристических операторов и авиаперевозчиков, тем больше страдает имидж тех стран и регионов, которые отказали туристам в пребывании, не смогли обеспечить обещанный комплекс услуг или предоставили их по гораздо более высоким, чем ранее было объявлено ценам. Но и регионы одной страны при высокой востребованности из-за отсутствия альтернатив зачастую стремятся получить максимум от подобной ситуации.

Это в итоге приводит к росту затрат на путешествия по стране, а, следовательно, и недовольству туристов, особенно при несоответствии заявленного в предложении уровня сервиса реальному. Важным фактором для туристов становятся требования по ношению масок в помещениях и на улице, необходимость предоставления сертификатов о вакцинации, тестов ПЦР и их количество за время путешествия и по его окончании.

Эти факторы обеспечивают комфорт отдыхающих и дополнительные затраты, которые они вынуждены нести в ходе отдыха в данном регионе. Все эти негативные тенденции требуют от туристической отрасли применения иных методов взаимодействия с потенциальным потребителем [1]. Важным элементом качественной туристической услуги становится ее эффективное информационное сопровождение, позволяющее своевременно снабжать туриста необходимой информацией и гибкость построения маршрутов или комбинаций туров. Туристические услуги сегодня медленно, но начинают меняться, в частности, за счет использования современных электронных сервисов и различных форм агрегаторов.

Цифровизация сильно влияет на изменение системы продвижения российских территорий, даже ранее имевших выраженный негативный имидж. В настоящее время значительную роль в системе продвижения территорий и туристических маршрутов играет их представленность в социальных сетях, особенно в инстаграм, телеграмм, фейсбук, тик-ток, где можно разместить зрелищный видеоконтент и осуществить прямое взаимодействие с потребителем, увлекая его систематически поддерживаемым блогом, осуществлять с ним тесную коммуникацию и обеспечивать комплексное информационное сопровождение. В России есть немало регионов высоко привлекательных с точки зрения развития туризма, но некоторые из них имеют противоречивое восприятие, как на внутреннем, так и на внешнем туристическом рынке. Одним из таких регионов является Кавказ, в частности, Дагестан, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкессия, Чечня. Некоторые из этих регионов сформировали

вокруг себя откровенно негативный имидж, например, Дагестан и Чечня, что связано с их еще недавно очень беспокойной политической ситуацией в регионах, получивших широкую мировую огласку. Многих внутренних и тем более, внешних туристов, отпугивает недавняя политическая нестабильность в этих регионах, частые акты насилия и сложности отношений. Более того, потенциальных туристов останавливало отсутствие свободного доступа к объективной информации о ситуации в регионе. Отсутствие информации, которую потенциальные туристы могли бы почерпнуть непосредственно из первоисточников, которым бы они могли доверять, порождало новые страхи и сомнения.

Существенная часть потенциальных туристов, действительно опасается ехать в регионы, характеризующиеся сложной политической и экономической ситуацией. Однако, существует значительный кластер туристов, в основном это молодежь, не обремененная маленькими детьми, и активные, зачастую спортивные, люди среднего, а иногда даже старшего возраста, без детей или со взрослыми детьми, готовые пожертвовать определенным уровнем комфорта ради новых неожиданных впечатлений, нового опыта и возможности увидеть что-то иначе недоступное или очень дорогое при посещении другим способом. Часть этой категории туристов ранее ориентировалась на заграничные поездки, часто самоорганизованные. То есть эта категория туристов не привыкла сильно переплачивать, достаточно активна, способна сама найти себе необходимые варианты, и стремится пережить в поездке интересные приключения. При отсутствии возможности выезда за рубеж или при неоправданно завышенной цене посещения зарубежных территорий, они готовы были бы посетить новые для себя и мало известные регионы своей страны.

Данная категория туристов скорее склонна посетить менее доступные, менее известные, но необычные места. Но для нее роль доступной информации о текущей ситуации становится еще более значимой, а, следовательно, и необходимость развитие цифровых сервисов поддержки. Противоречивость имиджа регионов для указанной категории российских и иностранных туристов скорее добавляет месту особого флера за счет неоднозначности репутации. [2] В этом смысле, политика России сама привлекает иностранных туристов, так как путешествие в регионы России, обладающие противоречивым имиджем, превращается в квест на выживание, а сам путешественник в собственных глазах становится героем. Многие туристы именно за этими ощущениями отправляются в удаленные уголки мира, испытывают на себе жизнь вдали от цивилизации, преодолевают трудности, граничащие с реальной опасностью, правда при этом хотя бы все-таки быть убеждены в том, что действительно страшного с ними ничего не случится. Тем самым, то, что отталкивает классические целевые группы, новые группы экстремалов только привлекает.

Действительно, в Альпах можно подвергнуться не меньшему риску, чем на Кавказе, как и найти на Кавказе столь же удобное и приятное место отдыха, не требующее для его достижения владения навыками экстремального альпинизма и не уступающее по красоте и разнообразию возможностей многим европейским курортам. Но потенциальные иностранные туристы «отсеиваются» на информационной асимметрии, что заставляет их обратиться к другим, более широко освещаемым по различным каналам, странам и регионам.

Проведем оценку конкурентного потенциала [3] выбранных кавказских регионов для внутренних туристов. В силу того, что наиболее развитым центром туризма Северо-Кавказского региона выступает Кисловодск и Домбай, относящиеся к Ставропольскому краю, то включим в анализ еще и этот регион. Кроме того, именно в Ставропольском крае находятся два авиаузла (Минеральные воды и Нальчик) и наиболее крупные железнодорожные вокзалы, откуда удобно добираться до интересующих туристов мест. Результаты анализа представлены на рисунке 1.

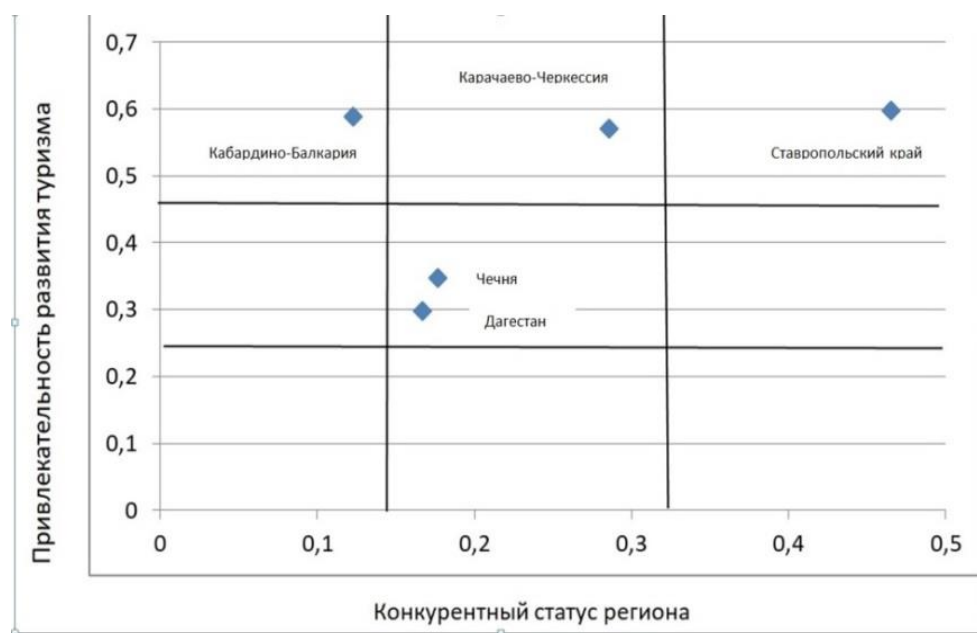


Рис 1. Конкурентное позиционирование регионов Северного Кавказа.

В результате анализа оказалось, что безусловным лидером среди других Северо-Кавказских регионов является Ставропольский край, на территории которого раньше всего начал развиваться туризм и из которого осуществляются поездки в другие регионы. Более того, именно этот регион обладает сложившимися брендами мест, такими как Кисловодск и Минеральные Воды. Именно этот регион является лидером по использованию цифровых сервисов поддержки и наилучшим образом представлен в социальных сетях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Braun, E., Kavaratzis, M. and Zenker, S. (2013) My City – My Brand: The Role of Residents in Place Branding. *Journal of Place Management and Development*, 6 (1), 18- 28.
2. Medway D., Warnaby G. (2008) Alternative perspectives on marketing and the place brand. *European Journal of Marketing*, 42(5/6), 641-653.
3. Pashkus, N.A., Pashkus, V.Y., Altunyan, A.G., Protasov, A.Y. & Maltseva, Y.M. (2019) Cultural City Brands and Global Competitiveness. *Revista San Gregorio*, 36, 197-209.

Пенчковская Е.В.

*старший преподаватель кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Penchkovskaya E.V.

*Senior lecturer of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ТРАНСФОРМАЦИЯ HR- ТЕХНОЛОГИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ

HR-TECHNOLOGIES TRANSFORMATION INFLUENCED BY DIGITALIZATION

Аннотация: Рассмотрены тенденции к существенным технологическим изменениям в сфере HR-менеджмента, проанализирована глубина проникновения передовых технологий в основные бизнес-процессы. Сформулированы акценты трансформации деятельности HR-менеджера, вызванные возможностями применения новых цифровых платформ, приложений, систем и способов автоматизации управления HR-процессами.

Ключевые слова: HR-технологии, цифровизация, эффективность, цифровой способ управления, кросс- функциональность, инновационные стратегии.

Annotation: The tendencies to the significant technological changes in HR management were reviewed, the depth penetration of advanced technology into main business process were analyzed. Transformation accents of the HR-manager activity were formulated, based on the new digital platforms, applications, systems and automation methods of HR process.

Keyword: HR-technologies, digitalization, effectiveness, digital way of management, cross-functionality, innovative strategies.

Цифровизация экономики в значительной степени трансформирует все традиционные функции управления организацией, и поэтому цифровая трансформация становится естественным этапом развития управления HR-процессами. С каждым годом все больше компаний автоматизируют HR-функции и тем самым существенно облегчает работу службы управления персоналом, делает взаимодействие с работниками, руководством и претендентами на должность максимально эффективной и комфортной. Digital HR - это цифровая трансформация HR-сервисов, которые объединяют социальные сети, специальные мобильные приложения, облачные сервисы, искусственный интеллект, дополненную реальность. В перспективе внедрение новых цифровых технологий в сферу управления персоналом - это выгодная инвестиция в развитие бизнеса и повышение производительности. Исследования свидетельствуют о наличии значительного разрыва между теми компаниями, которые активно внедряют изменения, уверенно используют новые цифровые ресурсы и технологии для совершенствования HR-процессов и компаниями, занимающими позицию выжидания. Эта пассивность ведет к весомым потерям конкурентоспособности, возможностям инвестировать в собственный человеческий капитал и риску потерять доступ к рабочей силе с уникальными возможностями.

Остановимся более подробно на возможностях, что предоставляет Digital HR.

Применение интегрированных мобильных приложений и автоматизация HR-процессов.

Использование чаще всего представлено в виде цифровых мобильных инструментов, встроенных в автоматизированную систему управления компанией. С их помощью возможно осуществлять как простые функции менеджмента: учет зарплаты, рабочего времени и личных дел, доставлять мультимедийные сообщения, синхронизировать планы действий, так и специфические HR-функции: цифровой рекрутинг, Design Thinking или когнитивный подбор, HR-брендинг - выстраивание бренда работодателя, управление производительностью с применением Геймификация, применение HR-софт для тестирования и оценки навыков персонала.

С целью помощи HR-менеджерам созданы рабочие программы и сервисы по управлению персоналом, такие как: BambooHR - собирает и систематизирует всю информацию за время работы сотрудников, а затем помогает использовать ее для достижения общих целей;

Zoho People — отслеживает активность сотрудников и эффективность их работы удаленно, обеспечивает связь с любым сотрудником из списка контактов для обсуждения определенных вопросов; Zenefits предлагает интуитивно понятные инструменты, объединенные на одной платформе, которые сокращают административные издержки и повышают эффективность работы сотрудников; OpenTute – онлайн-платформа для объединения сотрудников с помощью корпоративной сети для внутреннего обучения и менторства; Ultimate Software – программное обеспечение для управления персоналом, заработной платой и управлением талантами.

Цифровая интеграция с облачными сервисами.

Облачные сервисы в HR позволяют преодолевать коммуникационные барьеры, автоматизируют обработку информации, упрощают процесс передачи данных и централизуют их обмен и хранение, делают возможными функционирования big data и open-source технологий, благодаря чему облака можно считать фундаментом "Индустрии 4.0".

Самым распространенным примером облачного решения является Google Drive, доступный каждому, кто имеет аккаунт в Google. Хранение документов на Google Drive значительно упрощает жизнь многих компаний - например, все работники имеют свободный доступ к самым актуальным версиям файлов и могут получить неограниченный доступ к ним с высоким уровнем защищенности, повышают производительность и вовлеченность.

HR-аналитика Big Data

HR-аналитика применяется для систематического мониторинга и количественной оценки факторов персонала, на основании которой руководство компании принимает решения или оценивает эффективность ранее принятых управленческих решений, влияющих на результаты бизнеса

Аналитические показатели в сфере HR предполагают сбор, анализ и комплексную обработку больших объемов данных, поступающих из разных источников, как внутренних - корпоративная информация, так и внешних - данные социальных сетей, блогов, СМИ, статистики, государственных структур, и др. Обработка собранной информации осуществляется с применением современных специализированных автоматизированных инструментов: специального программного обеспечения, математического моделирования, интеграции, искусственного интеллекта и т. п. В результате анализа массивов данных разрабатываются прогнозные модели, демонстрирующие влияние возможных управленческих решений в отношении персонала на экономическую эффективность бизнеса организации. HR-аналитика позволяют исключить воздействие психологических и субъективных факторов, повысить оперативность принятия управленческих решений за счет внедрения автоматизации в процессе сбора и обработки информации, улучшить качество за счет снижения процента ошибок. Преимуществом HR-аналитики является также возможность долгосрочного планирования, прогнозирования, и более качественной оценки существующих рисков принятия управленческих решений.

Применение в HR-процессах дополненной реальности (AR – Augmented Reality) и виртуальной реальности (VR- Virtual reality)

Сегодня применение AR&VR технологий становятся частью нашей жизни и самых передовых HR-проектов. Интерактивность позволяет расширить возможности обучения и развития персонала, проверять их навыки, определять, как человек поведет себя в критической ситуации, как примет очередной вызов на работе и сможет ли найти общий язык с клиентами или бизнес-партнерами. Виртуализация внутреннего пространства позволяет новым кандидатам мгновенно составить представление об особенностях организации и выполнении рабочих задач, понять, разделяют ли они видение, ценности и корпоративную культуру, облегчить процессы онбординга и адаптации. В свою очередь рекрутеры получают полную информацию поведению, личностных характеристиках и особенностях кандидатов. Примером интеллектуального инструмента могут служить HR-боты при подборе персонала. Бот работает 24/7 и ведет диалоги со всеми соискателями одновременно, собирая и структурируя информацию для рекрутера, а также дает каждому соискателю обратную связь.

Цифровая трансформация кадрового администрирования должна начинаться с изменения мышления в рамках HR. Для многих организаций – это революционная возможность, когда сфера управления персоналом находится под влиянием технологических вызовов и возможностей, вызванных процессами цифровизации экономики и общества. Инновационные стратегии развития компаний должны учитывать требования цифрового HR-менеджмента, которая предусматривает применение интегрированных мобильных приложений, социальных сетей, аналитики, облачных технологий и AR&VR.

Развитие автоматизации и цифровизации происходит не только внутри компаний, но и под влиянием изменений во внешней среде. Сегодня, когда мир столкнулся с пандемией COVID-19, появление и распространение которой привели к изменениям в характере трудовой деятельности, необходимость к адаптации в новых условиях стала вызовом для специалистов сферы управления персоналом. Имплементация различных методов и подходов, с использованием цифровых инструментов и технологий позволит HR-специалисту выполнять полноценно свои функции в онлайн-режиме, несмотря на самоизоляцию.

Актуальность внедрения возможностей цифрового HR является бесспорным. Отказ от использования этих возможностей приведет к потере конкурентоспособности и доступу к уникальным по качественным характеристикам человеческих ресурсов, замедлит выполнение функций по управлению персоналом, снизит уровень вовлеченности и мотивации персонала. Трансформация HR-технологий так же приведет к обновлению и расширению компетенций и определенной кросс - функциональности HR-специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акбюлов, Р. И., Сковпень, А. А. Роль искусственного интеллекта в трансформации современного рынка труда / Р.И. Акбюлов, А.А. Сковпень // Дискуссия. – 2019. – №3 (94). – С.30 – 40
2. Будущее HR. Что отличает пассивного наблюдателя от активного участника? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/04/ru-future-of-hr-2019.pdf>
3. Нагибина Н. И., Щукина А. А. HR-digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / Интернет-журнал «Наукоедение», Т.9. 2017. 17 с. Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/24EVN117.pdf>
4. Широкопояс А., Рыкусова О. «Проект HR-tool-box. 20 сервисов и приложений, которые подберут, протестируют и оценят сотрудников». Журнал «Компетенции». Режим доступа: http://obzory.hr-media.ru/hrtool_box_20_servisov

Пермякова К.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Permyakova K.S.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE HUMAN RESOURCES OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье раскрывается значение эффективной кадровой политики для эффективной системы управления человеческими ресурсами в организации и представлены основные направления ее совершенствования.

Ключевые слова: персонал, кадровая политика, организация, направления совершенствования, человеческие ресурсы.

Annotation: The importance of an effective personnel policy for an effective human resource management system in an organization and presents the main directions for its improvement are presented in the article.

Key words: personnel, personnel policy, organization, areas of improvement, human resources.

На современном этапе деятельности отечественных предприятий, в условиях стремительного перехода к новой цифровой модели социально-экономических процессов общества, существенно возрастает роль кадровой политики, которая представляет собой совокупность правил, норм и целей работы с кадровым потенциалом в соответствии с целями всей организации. Кадровая политика определяет реализацию целей и задач управления персоналом, она является ядром всей системы использования человеческих ресурсов внутри организации. Не смотря на то, что кадровая политика формируется руководством организации и реализуется кадровой службой на протяжении всей деятельности организации, именно сотрудники комплексно влияют на ее формирование и эффективность деятельности.

Кадровая политика способствует увеличению возможностей предприятия, способствует повышению эффективности ее деятельности, а также формирует конкурентоспособность, без которой успешное функционирование организации на внутреннем и внешнем рынках невозможно.

Важность кадровой политики для организаций государственного сектора крайне важна, ведь государственные органы обеспечивают достижение социальных целей населения, обеспечивают экономическую стабильность, и от того на сколько четко и эффективно

осуществляется кадровый процесс в организации зависит благополучие общества и социально-психологическая обстановка в стране и регионе.

Кадровая политика не является отождествлением управления персоналом, так как она формирует вектор стратегического развития и деятельности организации, в связи с этим кадровая политика – это стратегическое управление персоналом во взаимосвязи с генеральными целями и миссией организации.

Кадровая политика организации является ядром всей системы управления персоналом и организации процесса управления в организации. Векторы деятельности и реализации профессионального потенциала сотрудников дает именно кадровая политика. Эффективная функциональная составляющая работы с кадровым потенциалом позволяет не только регламентировать и нормировать процесс труда в организации, но и раскрыть ресурсный потенциал сотрудника, но и направить его силу и энергию на достижение целей организации. Эффективная кадровая политика позволяет сформировать личную приверженность к выполняемой работе и способность не только выполнять принятые управленческие решения, но и участвовать в процессе их выработки и принятия. Не существует идеальной и универсальной кадровой политики для всех организаций. Кадровая политика формируется под влиянием внешних и внутренних факторов деятельности предприятия с учетом ее исторического развития, трансформаций процесса деятельности и на основании качественных и количественных характеристик самого персонала организации [1].

Отечественные предприятия за последнее время подверглись ряду серьезных и стремительных изменений, которые затронули все организационно-управленческие процессы внутри организации. Изменение нормативной базы в связи с переходом в правовое поле Российской Федерации, а также дистанционное осуществление профессиональной деятельности персонала в корне изменило существующую привычную работу с кадровым потенциалом организаций. В связи с этим, изменения, которые должны быть внедрены в процесс совершенствования кадровой политики, должны учитывать не только измененные количественные, но и качественные характеристики персонала, которые были подвержены существенной деформации в процессе формирования современного внутреннего состояния организации.

На основании результатов исследования кадровой политики в организациях и полученных выводов об ее эффективности, необходимо предложить ряд направлений, позволяющих усовершенствовать данную подсистему и выработать конкретные рекомендации по повышению эффективности системы управления персоналом через улучшение качества кадровой политики [2].

Для совершенствования кадровой политики нами предлагается ряд структурных изменений, позволяющих повысить эффективность работы с кадрами, и вывести управление персоналом на новый качественный уровень. При изменении характера кадровой политики основной упор необходимо сделать на системе отбора новых сотрудников и ротации кадров. Предлагается разработать конкретные, учитывающие личные и профессиональные требования, для кандидатов, которые претендуют на вакантные должности в организации. Предлагается использовать комплекс методов всесторонней оценки кандидатов, в совокупности с традиционными методами, такими как: собеседование, интервью и так далее.

Желаемый экономический эффект от предложенных мероприятий по совершенствованию кадровой политики организации должен быть направлен на следующие аспекты деятельности: обновление кадров организации; повышение эффективности работы административного аппарата; привлечение новых сотрудников с более высоким уровнем профессионализма; формирование у сотрудников чувства стабильности, уверенности в завтрашнем дне; выработку у членов коллектива корпоративного духа, а также навыков командной работы; повысить значение нематериального стимулирования персонала в системе мотивации.

Создание документов, которые описывают основные должностные характеристики сотрудника, помимо должностной инструкции, позволит описать реальные профессиональные

компетенции, которыми должен обладать сотрудник для успешной и эффективной работы на определенной должности. Конкретными документами являются: профиль должности, квалификационная карта, карта компетенций, портрет или профиль идеального сотрудника.

Следующий подпроект кадровой политики связан с закреплением специалистов связан с адаптацией и профессиональным обучением персонала организации. С этой целью предлагается разработка системы шефства-наставничества, которая позволит безболезненно и лояльно ввести сотрудника в его профессиональные обязанности, а также стать полноценным членом коллектива. Необходимо помнить, что работа наставников должна материально подкрепляться, нами предлагается система стимулирования наставничества в размере 5-15% к окладу в виде стимулирующих выплат [3].

Шефство-наставничество представляет собой форму профессионального обучения работника в вопросах реализации трудовой функции, целью наставничества является – быстрое овладение профессией развитие творческой активности и адаптация в социально-психологической подсистеме организации. Внедрение программы наставничества в комплекс мероприятий по совершенствованию кадровой политики организации позволит решить ряд следующих задач: повышение профессионализма сотрудников, совершенствование профессионального мастерства, приобретение необходимых навыков и знаний, качественное выполнение производственных заданий. Соблюдение социальных норм трудового коллектива, как одна из решаемых задач системы наставничества позволит повысить дисциплинированность, организованность, отсутствие нарушения трудовой дисциплины. В качестве наставников рекомендуется привлекать авторитетных и опытных работников с большим трудовым стажем и способностью к обучению.

Предлагаемый подпроект совершенствования кадровой политики организации заключается в закреплении специалистов через разработку эффективной системы материального и нематериального стимулирования. Данный подпроект позволит решить проблему низкой заработной платы персонала организации. Предлагается внедрить методику гибкой системы оплаты труда, особенностью которой является применение повышающего или понижающего коэффициента, который формируется на основании набранных баллов за месяц. Баллы присваиваются в зависимости от достижений сотрудника за определенный период. Так, например, дополнительные баллы присваиваются за успешное прохождение оценки и аттестации, получения дополнительного профессионального образования и повышения квалификации, проявления инициативы при решении сложных заданий, разработка и совершенствование аналитических форм.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Савёлов, В. А. Формирование кадровой политики организации / В.А. Савелов // «Научно-практический журнал Аллея Науки». — 2018. — №6 (22) – С. 1-5.
2. Сухов, М. А. Опыт внедрения системы саморазвития персонала в российских компаниях / М.А. Сухов, О.А. Пешкова // Автоматизация и управление в технических системах. - 2015. - № 4.2.
3. Хрусталёв, А. В. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики организации / А.В. Хрусталев // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3081–3085.

Плохих Ю.В.

*старший преподаватель кафедры
менеджмента и сервиса
ФГБОУ ВО «Омский государственный
технический университет»
г. Омск, Россия*

Plokhikh Y. V.

*Senior Lecturer of the Department of
Management and Service
Omsk State Technical University,
Omsk, Russia*

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТИТУТ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ СТРАНЫ

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP AS AN INSTITUTION FOR THE FORMATION OF THE COUNTRY'S INFRASTRUCTURE

Аннотация В статье описываются положительные примеры взаимодействия государства и бизнеса при возведении инфраструктурных объектов разных стран. Опыт государственно-частного партнерства для России не является новым явлением. Однако, формирование описываемого института сопровождается бюрократическими препонами, несовершенством нормативно-правовой базы. В данном исследовании показаны приоритеты в развитии инфраструктуры России.

Ключевые слова частно-государственное партнёрство, инфраструктурный проект, частный бизнес, государство.

Annotation: The article describes positive examples of interaction between the state and business in the construction of infrastructure facilities in different countries. The experience of public-private partnership is not a new phenomenon for Russia. However, the formation of the described institution is accompanied by bureaucratic obstacles, imperfection of the regulatory framework. This study shows the priorities in the development of infrastructure in Russia..

Keyword: public-private partnership, infrastructure project, private business, government.

На протяжении многих десятков лет развитие экономики разных стран сопровождается успешным взаимодействием государства и частных предприятий.

Исторически институт государственно-частного партнерства получил становление в зарубежных странах. Так, в США проложена первая континентальная железная дорога (2-ая половина 19-го века), положено начало возведению инфраструктурных объектов путем реконструкции заброшенных промышленных объектов (середина 20-го века). Основой взаимодействия правительства и частных акционерных компаний стал: интересы сторон и неразвитость инфраструктуры государства [1].

Во Франции объекты, возведенные посредством механизма партнерства государства и частного бизнеса, эксплуатируются до сих пор. Так, построенная в 1889 году Эйфелева башня, сегодня является достопримечательностью страны. Евротоннель, проложенный под проливом Ла-Манш в 1994 году, проекты в области обработки воды, сети электроснабжения и т.п., все это объекты концессионных соглашений в основе которого государственно-частное партнерство.

Бразилия еще в 19-м веке задействовала механизм ГЧП для строительства железных дорог в стране. Законодательство Испании в 18-19-м веках позволило применить государственно-частное партнерство в строительстве и финансировании общественной

инфраструктуры и железнодорожной инфраструктуры [2]. Подобные примеры можно встретить в любой экономически развивающейся стране, когда интересы общества являются основополагающими. Не является исключением и Россия. Появление механизма взаимодействия государства и частных предприятий не новое для страны. Так, в 1857 году был заключен концессионный договор, в соответствии с которым Главное общество российских железных дорог обязано было построить железнодорожную развязку длиной 4000 верст с правом эксплуатации 85 лет, с последующей передачей государству. Строительство телеграфа в 1872 году обеспечило связь европейской части России с Владивостоком, что положило начало развитию телеграфному сообщению между Европой и Восточной Азией. В начале 20-го века взаимодействие государства и частного бизнеса позволило реализовать проекты железной дороги в Минске. Однако с конца 1920-х гг руководством страны намечена индустриализация, не оставив место рыночным отношениям [1]. Распад СССР дал толчок формированию и становлению пласта частного бизнеса. В начале 21-го века наиболее известные реализованные проекты по схеме «государство-частный бизнес» это автомагистрали в Санкт-Петербурге, система платежей «Платон».

Как видно из приведенных примеров, результатом отношений государства и частных предприятий является формирование инфраструктуры территорий разных стран. Посредством государственно-частного партнерства по данным платформы РОСИНФРА в большей степени формируется жилищно-коммунальная инфраструктура, в меньшей степени транспортная и промышленная инфраструктура [3]. В рамках бюджетного дефицита правительство страны инициирует реализацию инфраструктурных проектов, поскольку отсутствует возможность развития инфраструктуры в крупных масштабах и в относительно короткие сроки.

Законодательная основа взаимодействия государства и частного бизнеса в России выражена в двух федеральных законах: Федеральный закон «О концессионных соглашениях» [4]; Федеральный закон «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [5]. Однако их наличие не снижает крайне высокие риски, не упрощает процедуру оформления отношений и не способствует созданию льготных условий для частного сектора [6]. На взгляд автора механизм государственно-частного партнерства продолжит свое развитие, несмотря на очевидные недостатки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ильина, И. Б. Исторические этапы развития государственно-частного партнерства в России и за рубежом / И. Б. Ильина. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 25 (367). – С. 180-185. – URL: <https://moluch.ru/archive/367/82624/> (дата обращения: 01.11.2021)
2. Сазонов, В. Е. Государственно-частное партнерство. Гражданско-правовые, административно-правовые и финансово-правовые аспекты / В. Е. Сазонов. – М. : РУДН ; Буки-Веди, 2012. – 792 с.
3. Официальный сайт РОСИНФРА. URL: <https://rosinfra.ru> (дата обращения 01.11.2021)
4. О концессионных соглашениях : Федер. закон от 21 июля 2005 г. № 115-ФЗ (последняя ред.) : [принят Государственной Думой 6 июля 2005 г. : одобрен Советом Федерации 13 июля 2005 г.] // КонсультантПлюс : офиц. сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_54572/ (дата обращения 01.11.2021)
5. О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федер. закон от 13 июля 2015 г. № 224-ФЗ (последняя ред.) : [принят Государственной Думой 1 июля 2015 г. : одобрен Советом Федерации 8 июля 2015 г.] // КонсультантПлюс : офиц. сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/ (дата обращения 01.11.2021)
6. Плохих Ю. В. Опыт реализации отношений государственно-частного партнерства в различных отраслях сферы услуг // Экономика, менеджмент и сервис: проблемы и перспективы. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 21-24

Пономаренко А.А., Степочкин А.А.

студент 4 курса направления подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»;

студент 4 курса направления подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Ponomarenko A. A.,

3 year students, 38.03.03

"Personnel Management"

Styopochkin A. A.,

3 year students, 38.03.03

"Personnel Management"

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ: PRE-BOARDING, КАК ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА НА ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ

DIGITALIZATION: PREBORDING AS A TOOL TO REDUCE PERSONNEL FLUID RATE IN THE TEST PERIOD

Аннотация: В данной статье рассмотрена процедура адаптации персонала, посредством применения диджитализации. Персонал – это настоящая ценность организации, ему должно оказываться соответствующее внимание. Поэтому, вопросы, связанные с управлением персоналом и его адаптацией особенно актуальны на сегодняшний день. Специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале работы.

Ключевые слова: диджитализация, адаптация, персонал, пребординг, организационная культура, наставничество.

Annotation: This article describes the procedure for adapting personnel through the use of digitalization. Personnel are the real value of the organization and should be given appropriate attention. Therefore, questions related to the management by a personnel and his adaptation especially actual to date. A special procedure for the introduction of a new employee into the organization can help to remove a large number of problems that arise at the beginning of work.

Key words: digitalization, adaptation, personnel, pre-boarding, organizational culture, mentoring.

Подбор и прием на работу – длительный и дорогостоящий процесс, к первому дню работы нового сотрудника компания затрачивает на него уже значительные средства. Поэтому, компания заинтересована в том, чтобы принятый на работу новый сотрудник не уволился в ближайшее время.

Актуальность темы, заключается в том, что процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации и способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале трудового пути.

Для усовершенствования программы адаптации можно использовать современные методы диджитализации процессов адаптации новых сотрудников.

Предлагаемая программа диджитализации адаптации новых сотрудников включает в себя три модуля мероприятия.

Первый модуль называется «pre-boarding», который проводится в онлайн формате.

Кратко остановимся на трех этапах данного модуля:

1. Добро пожаловать на борт.

На данном этапе проходит знакомство с организацией, отправляется документ с информацией про компанию, про её историю, про основателя, проводится знакомство с продуктом организации. Также можно добавить информацию со сторонних ресурсов, как относятся клиенты и другие организации к предприятию. В конце этого этапа проводится тест-опрос, как соискатель усвоил информацию.

2. Культурный код.

Данный этап предусматривает онлайн знакомство с директором, соискателю отправляются видеоролики о культурных ценностях компании, её жизненных ориентирах, миссии, благодаря этому знакомству у сотрудника уменьшается уровень стресса перед встречей в офлайн режиме.

3. Техника безопасности.

Благодаря диджитализации – компании не требуется специалист, проводящий инструктажи по охране труда, пожарной безопасности. Соискателю отправляются эти документы в виде отдельных файлов, не в виде скучной текстовой информации, а с использованием методов геймификации. Плюсы для компании в том, что разгружаются специалисты по охране труда. Сотруднику в первый рабочий день остается только поставить свою подпись в журнале инструктажей.

Пройдя этот модуль мероприятий – кандидат имеет четкое представление об организации, о том, желает ли он работать в этой организации или нет.

Второй модуль мероприятий – Культура производства также состоит из трех этапов.

1. Школа наставничества.

Для этого выделяется группа активных, общительных сотрудников из компании, рассказывается им, как вести себя со стажером, какую информацию доносить до него, роль адаптации в жизни стажера, как контролировать и мотивировать стажера. Благодаря школе наставничества, также формируется кадровый резерв на руководящие должности.

По итогу обучения каждый наставник разрабатывает свой план стажировки.

2. План стажировки.

План стажировки – это детально прописанная траектория обучения. Подробно описываются первые две недели: знакомство с коллегами, обход организации, презентация рабочего места. Данный план вручается ответственному наставнику, после чего начинается активное знакомство с организацией. План облегчает задачу наставнику. Благодаря плану – стажировка логически выстроена.

3. История развития стажера.

В течение всего испытательного срока ведется история развития стажера. История развития нужна для наглядности, в случае перехода в другую компанию в пределах организации – можно открыть историю развития стажера и детально посмотреть, как он себя показал.

Благодаря мероприятиям в этом модуле – у сотрудников есть четкий план действий, подключили наставников – новички не чувствуют себя брошенными, часть обучения перевели в онлайн – сотрудники не отвлекаются от работы. Программа наставничества помогает формировать кадровый резерв в организации.

Третий модуль мероприятий – Адаптация в команде, состоит из четырех этапов.

1. Знакомство.

Когда сотрудник приходит в первый рабочий день, он проходит оформление, заполняет анкету про себя, там пишет свои увлечения, интересы, откуда он пришел. Эта анкета рассылается всем сотрудникам компании для знакомства с новичком.

2. Клуб новичков.

Клуб новичков – это неформальная встреча, где собираются все новички, которые вышли за последний месяц. Дополнительно рассказывается про традиции, офис, происходит знакомство новичков друг с другом.

3. Экзамен для компании.

Экзамен нужен для того, чтобы оценить наставника, руководителя, коллектив. Также этот экзамен служит обратной связью, отзывом о прохождении стажировки, новичок может описать свои впечатления о стажировке, предложить улучшения процесса.

4. Обряд посвящения.

Торжественное поздравление с принятием на работу, вручение организационной атрибутики. Новичок может почувствовать себя полноценной частью коллектива.

Таким образом, программа адаптации с использованием диджитализации подходит для любого вида деятельности не зависимо от формы собственности. При проведении мероприятий по адаптации молодых специалистов имеется как экономический, так и социальный эффект:

- сокращается текучесть рабочей силы;
- уменьшаются стартовые издержки;
- происходит экономия рабочего времени руководителя и сотрудников;
- у персонала развивается позитивное отношение к работе, удовлетворенность;
- снижаются конфликтные ситуации;
- повышается лояльность сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Афанасьева, Л.А. О необходимости разработки рекомендаций по формированию оптимального управленческого механизма, обеспечивающего реализацию стратегических задач организации // Основы экономики, управления и права. - 2019. - №4 (16). - С. 112-117.

4. Go digital or die: Диджитализация как неизбежность // Ассоциация профессиональных директоров [Электронный ресурс]. URL: <https://nand.ru/professional-information/news/20566/> (дата обращения 29.10.2021)

Пономаренко А.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ponomarenko A.A.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ РЕКРУТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

DIGITAL TRANSFORMATIONS OF RECRUITING ACTIVITIES

Аннотация: В статье рассматриваются основные цифровые трансформации современной рекрутинговой деятельности, приводятся направления цифровых направлений деятельности по подбору персонала.

Ключевые слова: персонал, рекрутинг, отбор персонала, цифровизация, направления, трансформации.

Annotation: The main digital transformations of modern recruiting activities, provides directions of digital activities for recruiting are presented in the article.

Key words: personnel, recruiting, personnel selection, digitalization, directions, transformations.

Одним из ключевых направлений цифровых трансформаций современной рекрутинговой деятельности является Реферальный рекрутинг. Особенностью данного вида деятельности заключается в ускоренном закрытии вакансий при помощи других сотрудников организации. Каждому сотруднику, который предлагает кандидата для закрытия вакансии предлагается материальное или иное вознаграждение.

Порядок поощрения сотрудника за реферальный рекрутинг должен быть прописан в положении, которое регламентирует данную деятельность. Реферальные рекрутинговые каналы являются мощным инструментом при построении лояльного взаимодействия и общей лояльности сотрудников организации. Данное направление рекрутинга является легкодоступным и набирающим популярность видом деятельности. Для современных организаций такое понятие, как «лояльность сотрудников» является крайне важным и актуальным направлением в области современного управления персоналом и HR деятельности в целом. В данном направлении прослеживается связь именно с брендом организации, который формируется через личный бренд каждого конкретного сотрудника. Позиционирование сотрудника и его личного бренда в рамках деятельности организации также является важным атрибутом современного управления человеческими ресурсами организации [2].

Коммуникации всегда играли первостепенное значение, как в управленческой деятельности, так и в деятельности, связанной с управлением человеческими ресурсами. На сегодняшний момент, эффективные коммуникации в области эффективной рекрутинговой деятельности формализуются, как адвокат бренда. Данное понятие подразумевает формирование культуры общения и взаимодействия даже с теми кандидатами, которые не прошли конкурсный отбор на вакантную должность либо не вошли в кадровый резерв организации.

Адвокат бренда – это своевременная обратная связь с кандидатами, обработка резюме, запросов и стремление оставить о себе привлекательное впечатление во внешней среде деятельности организации. Компании, которые эффективно позиционируют себя, как приверженцы делового этикета и норм делового общения, эффективнее формируют свой бренд работодателя через общественное мнение о деятельности организации ее целях и заботе о человеческих ресурсах [3].

Основные цифровые трансформации современной рекрутинговой деятельности представлены на рисунке 1.

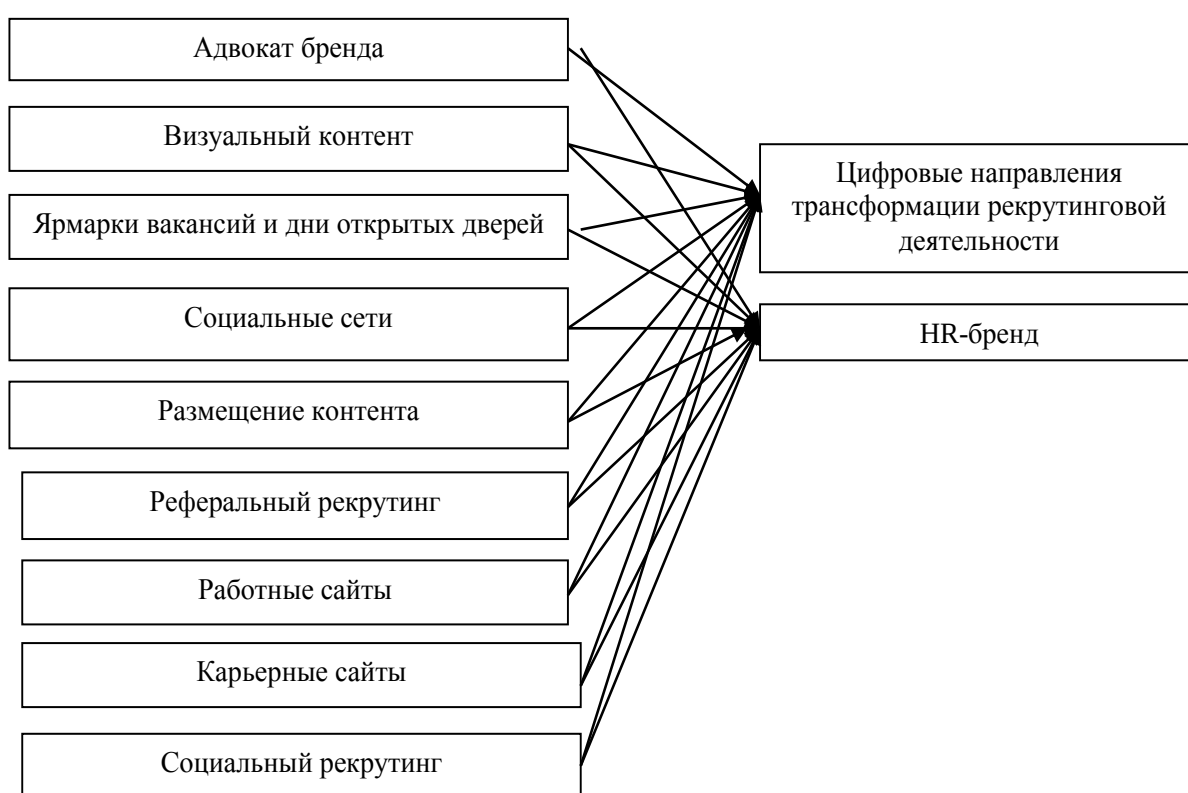


Рисунок 1 – Цифровые направления трансформации современной рекрутинговой деятельности во взаимосвязи с HR–брендом организации.

Социальный рекрутинг, как одно из наиболее перспективных направлений в области поиска и отборов кандидатов является одним из наиболее действенных современных инструментов цифровой рекрутинговой деятельности. Социальные медиа выступают мощным активом в профессиональной рекрутинговой деятельности, однако, отсутствует формализованная технология или механизм социального рекрутинга, что требует дальнейшей углубленной научной проработки. Формирование стратегических навыков в области социального рекрутинга является дает организации особые перспективные возможности по минимизации затрат на рекрутинговую деятельность, а также повышают вероятность поиска действенного таланта, в котором нуждается организация в тот или иной момент. Стратегия современной рекрутинговой деятельности основана на использовании медиа и социального цифрового взаимодействия с широкой аудиторией необходимых кандидатов.

На современном этапе профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами невозможно отождествлять цифровые трансформации рекрутинговой деятельности обособленно от использования HR–бренда организации, независимо от ее размеров и сферы профессиональной деятельности.

Формирование HR–бренда на столько активно вошло в трансформацию рекрутинговой профессиональной деятельности, что в интернет-пространстве появляются цифровые инновационные быстро растущие платформы. Целью деятельности, которых, является информирование различных категорий специалистов, как уже действующих, так и тех, кто находится в стадии поиска реализации профессиональной деятельности о работодателях, условиях работы в той или иной организации, об уровне лояльности к сотрудникам и т.д.

К инновационным платформам о работодателях, их профессиональной деятельности и отношению к персоналу относятся: платформы Challenger, I Can Choose, In Place, Glassdoor.

Социальные аспекты цифровой рекрутинговой деятельности позволяют найти необходимого кандидата даже при условии того, что кандидат не размещает резюме и запрос о желании работать. Алгоритм социальной реализации цифровой рекрутинговой деятельности заключается в поиске через социальные сети необходимого кандидата со стороны рекрутера, далее кандидату направляется предложение о вакансии и возможных перспективах, которые он приобретет при положительном отклике на запрос.

Современное общество диктует тенденцию привлечения молодежи и особенно талантливой к активной реализации необходимой профессиональной функции. Современное молодое поколение индивидуально чувствует основные тренды развития общества, как в экономической, так и в социальных сферах. В связи с этим цифровые трансформации современной рекрутинговой деятельности должны быть связаны с активным использованием социальных сетей молодых будущих специалистов, размещенных в медиа пространстве. Привлечение талантов и поиск их на просторах интернета является несомненным и перспективным направлением развития рекрутинговой деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Иванов, А.И. Рекрутинг: как это делается в России / А.И. Иванов.- Санкт-Петербург: ФЕНИКС, 2006. – 176 с.
2. Иванова, С.В. Поиск и оценка линейного персонала: Повышение эффективности и снижение затрат / С.В. Иванова.- Москва: Альпина Паблишер, 2014. – 129 с.
3. Иванова, С.В. 50 советов по рекрутингу / С.В. Иванова.- Москва: Альпина Паблишер, 2012. – 255 с.
4. Красностанова, М.Б. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. / М.Б. Красностанова – М.: Экономика, 2010. – 249 с.
5. Пасс, Ю. Ключи к подбору персонала / Ю. Пасс // Кадровое дело. – 2011. – № 4. – С.5-9.
6. Папкина, Л.П. Практика эффективного рекрутмента / Л.П. Папкина.- Москва: Можайский полиграфический комбинат, 2013. – 223 с.

Пономаренко А. А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С. В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ponomarenko A. A.,

4rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S. V.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ВНУТРЕННИЙ АСПЕКТ

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: INTERNAL ASPECT

Аннотация: обозначается проблема формирования и развития корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий в отношении персонала; предоставляется краткий анализ тенденций, задач и перспектив развития социально ответственного поведения.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальная политика предприятия, внутренняя корпоративная социальная ответственность, кадровая политика, социальная программа, социально-трудовые инновации, социально ответственная реструктуризация.

Annotation: the problem of formation and development of corporate social responsibility of domestic enterprises in relation to personnel is outlined; a brief analysis of trends, tasks and prospects for the development of socially responsible behavior is provided.

Key words: corporate social responsibility, social policy of the enterprise, internal corporate social responsibility, personnel policy, social program, social and labor innovations, socially responsible restructuring.

В современных реалиях вопрос о необходимости внедрения принципов корпоративной социальной ответственности (далее КСО), включающей в себя добровольное решение компаний проявлять инициативу при участии в улучшении жизни общества - принимает всё большую популярность.

КСО — это процесс, направленный на реализацию интересов компании при использовании механизмов обеспечения соцразвития коллектива организации, подкрепляемого деятельным участием в развитии общества в целом [2, с. 126].

На сегодняшний день важность применения социально-ответственного поведения российских компаний, объясняется целым перечнем мотивов, среди которых в первую очередь отмечается потребность в успешном преодолении последствий переходного этапа российского общества. В то же время, не менее значимым является недостаточная мера обеспечения системы социальной защиты населения.

Провозглашаемые государством соцгарантии, по существу – минимальны, ввиду чего механизмы социальной помощи показывают свою неэффективность. Данные условия сказываются на возрастании необходимости внедрения различных социальных гарантий в российский бизнес, это объясняется явной потребностью в формировании деловой среды и пропаганде позитивного отношения к ведению бизнеса на территории РФ, что позволит создать имидж работодателей как социально-ответственных компаний, прежде всего, за счет программ повышения уровня занятости [7, с. 80].

Вместе с тем реализация социальных программ можно рассматривать как одно из ключевых условий эффективного участия в глобальных экономических отношениях, которые регулируются и оцениваются международными институтами. Уже сегодня многие компании-гиганты понимают значение социально ответственного поведения, уделяя особое внимание благотворительности, социальному инвестированию, а также организовывая деятельность по публикации годовых социальных отчетов.

Об актуальности данного процесса свидетельствует также и то, что к продвижению передовых практик корпоративной социальной ответственности приобщены в том числе правительственные, общественные и международные организации высокоразвитых стран мира.

В своей трактовке корпоративная социальная ответственность предприятий рассматривается как совокупность мероприятий двух основополагающих направлений:

- внутреннее, включающее в себя качественное повышение уровня трудовой жизни сотрудников, методы материальной мотивации труда (повышение показателей стимулирования, ОТП), корпоративной культуры, процессы, связанные с обучением и повышением квалификации сотрудников, соблюдение норм организации труда и трудового законодательства;

- внешнее, концентрирующимся на повышении качества жизни населения в целом, за счёт реализации мероприятий, имеющих экологическую направленность, финансирование в развитие инфраструктуры и социально значимые проекты, направленные на повышение уровня удовлетворённости [3, с. 57–66].

Преимущественное число российских организаций выбирают приоритетным направлением в социальном инвестировании именно внутреннюю социальную политику, ориентированную на стимулирование и поддержание работников компании.

В соответствии с данными исследования, проведённого Ассоциацией менеджеров, на статью расходов «обучение и развитие персонала» значительная часть российских компаний затрачивает до 60% от социального бюджета.

Затрачивая значительные средства на организацию политики внутренней социальной ответственности, компании всё же остаются «в выигрыше», получая более 300% годовых.

В свою очередь, на внешнюю социальную политику, адресованную территориальному сообществу, российские компании в среднем выделяют около 25% «социальных» денег [4, с. 2]. Предоставляя сотрудникам образовательные, медицинские, культурные услуги на более, чем высоком уровне.

Не так давно можно было вести речь о более чем успешном процессе становления такого понятия как «этика бизнеса» и расширении сфер применения корпоративной социальной ответственности, в случае если бы не оказал своё негативное влияние грянувший экономический кризис, выявивший чрезмерное негативное отношение потребителей бизнеса, которое, в свою очередь, во многом оправдано. Безусловно, сложившаяся кризисная ситуация слишком ощутимо сказалась на общем положении, в частности поспособствовав крайне отрицательному влиянию на взаимоотношения работников и работодателей. Претерпевший ряд изменений рынок труда и вся экономическая динамика в целом, - значительно ослабили позиции работников, что, в свою очередь, сказалось на размерах оплаты труда, находя прямое отражение в политике снижения заработной платы, сопровождающейся увеличением продолжительности рабочего дня и ухудшением условий труда.

Всё же, необходимо брать во внимание и положительные тенденции в российском бизнесе, оказавшись в относительно непростой экономической ситуации, сопровождающейся

обострением кризисного периода, проходили активные работы, направленные на поиск новых формы коммуникации, в рамках взаимоотношений с персоналом.

Таким образом, внутреннюю корпоративную социальную ответственность отечественных предприятий можно рассматривать в качестве механизма социальной защиты. Проводимые ранее исследования свидетельствуют о том, что реализация корпоративной социальной политики для большинства компаний в связи с различными как объективными, так и субъективными обстоятельствами – является затруднительным процессом.

Не беря во внимание тот факт, что уровень свободы бизнеса, имеющий прямое отношение к социальным инициативам велик, нельзя сказать, что существующие направления и формы внутрикорпоративной социальной политики отечественных компаний отличаются большим разнообразием.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аникеева О.П. Управление социальной ответственностью// В мире научных открытий. Красноярск: Научно-инновационный центр. – 2018, № 3 (15). — С. 180-184.
2. Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие : [16+] / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков ; Институт мировых цивилизаций. – Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. – 296 с.
3. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 248 с
4. Дроздова С.А. Дефиниция социальной ответственности в контексте социологического знания / Дроздова С.А., Симонова Л.М., Лимонова Э.М. // Вестник Тюменского государственного университета. — 2018, №8. — С. 62-66.
5. Роцин, С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда [Текст] / С.Ю. Роцин// Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018. 543 с.
6. Федулов, Ю. Г. Социальная политика: сущность, формализация, измерение / Ю. Г. Федулов, А. Б. Юсов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 649 с.
7. Экономические основы социальной работы : учебник / И. Н. Маяцкая, О. В. Никонова, Т. А. Коржинек, В. О. Евсеев ; под ред. И. Н. Маяцкой. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 264 с.

Поштарук К.С.

*студент 3 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Poshtaruk K.S.,

*3 year student, 38.04.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

IMPROVING THE ORGANIZATION'S HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье раскрыта сущность основных характеристик управления человеческими ресурсами организации в условиях цифровой экономики. Охарактеризованы основополагающие факторы методологии совершенствования управления человеческим капиталом, влияющие на развитие инновационной деятельности предприятия, создание высокой степени конкурентоспособности, повышение качества человеческого ресурса текучесть персонала, представлена классификация текучести.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление персоналом, цифровая экономика, цифровые технологии.

Annotation: The article reveals the essence of the main characteristics of the organization's human resource management in the digital economy. The fundamental factors of the methodology of improving human capital management affecting the development of innovative activity of the enterprise, the creation of a high degree of competitiveness, improving the quality of human resource staff turnover are characterized, the classification of turnover is presented.

Key words: human resources, personnel management, digital economy, digital technologies.

Цифровая экономика подразумевает систему социальных, экономических и культурных отношений, которые основаны на активизации цифровых технологий и переходе на существенно новый уровень их использования в многочисленных сферах деятельности.

В условиях развития цифровой экономики, неотъемлемой частью современного управления является возрастание роли человека в системе производства. Основным ресурсом повышения эффективности и стратегического развития конкурентоспособности организаций, в условиях технологических нововведений, экономической глобализации являются знания, умение работать в команде, квалификация, самоорганизация, а также творческие, предпринимательские способности сотрудников.

Достижение эффективного развития организации происходит благодаря достоверной оценке формирования и использования человеческих ресурсов. Одним из основополагающих условий эффективного функционирования структуры управления человеческими ресурсами является координирование интересов субъектов трудовых отношений на основе плодотворного взаимодействия, сотрудничества, развития демократизации и самоуправления.

Цель исследования - выявить основные направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики.

Задачи исследования:

1. Проанализировать и охарактеризовать процесс управления человеческими ресурсами.
2. Предложить методы совершенствования управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации.

Поскольку благодаря автоматизации повышается эффективность и точность подбора персонала, то радикальные изменения начинаются с подбора персонала. На сегодняшний день базовые операции, такие как, приглашение на собеседование по телефону по готовому заранее списку, автоматизируются. В системе оплаты труда происходит переход на автоматическую корректировку, благодаря тому, что в IT-системе задаются определенные характеристики, учитывающие опыт, квалификацию сотрудника. Исходя из того, что развитие человеческих ресурсов – это показатель успеха компании, повышенное внимание необходимо уделить корпоративному обучению, первоначальному внедрению программы непрерывного образования. Корпоративное обучение, в связи с цифровизацией, обрело большую актуальность, что привело к появлению цифровых решений, упрощающих этот процесс [2].

Важной составляющей в период цифровой экономики является управление талантами, включающее в себя развитие, идентификацию, привлечение и активное взаимодействие с кандидатами, представляющими особую ценность для организации. Управление талантами благоприятствует улучшению имиджа компании, тем самым, вызывая интерес со стороны потенциальных работников. В управление талантами входит оценка потенциала, компетенций и результатов, наставничество, планирование и развитие карьеры, принятие кадровых отношений.

Широкое применение цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами требует владения общими, профессиональными и комплементарными IT-навыками. Общие навыки цифровых технологий используются в повседневной работе, применяются для решения стандартных задач. Профессиональные навыки применяются для разработки приложений, программирования. Комплементарные – обеспечивают выполнение новых задач, бизнес-планирование, анализ большого количества информации. Цифровые преобразования оказывают влияние на изменение роли и функции компании [3].

Успех совершенствования управления человеческими ресурсами организации зависит от таких условий: четкости поставленной цели, основанной на корпоративной задаче; комплексности диагностики внешнего и внутреннего воздействия на систему управления человеческими ресурсами; последовательности организационных планов; вовлеченности сотрудников в разработку и выполнение стратегической цели.

Управление человеческими ресурсами включает следующие этапы:

- разработка плана по удовлетворению потребностей в человеческих ресурсах;
- создание кадрового резерва по всем должностям;
- отбор и оценка кандидатов на вакантные места;
- определение и разработка структуры заработной платы и льгот с целью привлечения и сохранения работников;
- профориентация сотрудников и их адаптация;
- обучение по новым стандартам;
- оценка профессиональной деятельности;
- процедура повышения, понижения, увольнения;
- управление продвижением по службе.

Одним из важных методов решения проблем в управлении человеческими ресурсами считается контроль результатов работы всех сотрудников в форме, приемлемой руководителем и подчиненным, с целью предотвращения ошибок либо их исправлением в начальный период возникновения. Необходимо совершенствовать работу по подготовке и повышению квалификации кадров с каждым днем, поскольку благодаря этому повышается культурно-технический уровень сотрудников и увеличивается производительность труда [1, с. 246].

Создание системы социально-психологических факторов в управлении стимулирование персонала является не менее действенным методом. Данный метод способствует поддержанию благоприятного климата в коллективе, развитию системы управления конфликтами, формированию организационной культуры.

Нематериальное поощрение сотрудников, при отсутствии дисциплинарных взысканий и нарушений трудовой дисциплины, действенный метод совершенствования управления человеческими ресурсами.

Составляющей методов совершенствования управления человеческими ресурсами является система адаптации новых сотрудников. Этот метод поможет во взаимном приспособлении нового сотрудника и организации, в постепенном включении работника в процесс производства. Для ускорения адаптации новичка в коллективе необходимо создать эффективный ориентационный план, позволяющий снимать ненужные вопросы и с легкостью начать производительную работу.

В ходе исследования было выявлено, что ключевыми тенденциями в управлении человеческими ресурсами являются цифровые технологии. Цифровая экономика трансформирует основные процессы управления человеческими ресурсами, упрощает процедуры массового найма, открывает новые возможности в области управления эффективностью человеческих ресурсов, процесс корпоративного обучения. В дополнение, распространение цифровых технологий увеличивает спрос на цифровые навыки, тем самым задавая новые тренды в работе.

Исходя из этого, на сегодняшний день явное конкурентное первенство получают те организации, которые умеют определять практику будущего и в соответствии с этим внедрять новые цифровые решения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами : учебник / В. Р. Веснин. — 2-е изд. — Москва : Проспект, 2019. — 702 с.
2. Байсалыкова, Ш. А. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности / Ш. А. Байсалыкова, А. С. Баегизова // Наука и образование: новое время. - 2019. - № 1 (30). - С. 124-128.
3. Колосова Н. Цифровизация в работе с персоналом требует инвестиций, но дает большую отдачу [Электронный ресурс]. URL: <https://www.xerox.ru/press-centre/publications/1091620/> (дата обращения 30.10.2021)

Приходько Т.П.

преподаватель,

*ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
университет экономики управления»*

г. Новосибирск, Россия.

Prikhodko T.P.,

senior lecturer,

*Novosibirsk State University of
Economics and Management*

Novosibirsk, Russia.

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE TOURISM AND HOSPITALITY INDUSTRY

Аннотация: В статье раскрываются особенности внедрения современных цифровых технологий в деятельность предприятий гостеприимства, направленные на повышение качества сервисных услуг и управление уровнем продаж.

Ключевые слова: Отель, гостиница, бронирование, технологии, Интернет, сервис, туристическая индустрия, гость, услуга.

Abstract: The article reveals the features of the introduction of modern digital technologies in the activities of hospitality enterprises aimed at improving the quality of services and managing the level of sales.

Keywords: Hotel, hotel, booking, technology, Internet, service, tourism industry guest, service.

Технологические, экономические и социальные достижения XIX и особенно XX веков привели к значительным изменениям в экономической жизни общества и сфере услуг в частности. В недалеком прошлом, иметь всевозможные гаджеты и электронные устройства, пользоваться результатами цифрализации как, например быстрый Wi-Fi, видеосвязь, умный дом и др., могли только члены привилегированных высших классов. В век глобальной автоматизации и стремительного развития информационных технологий множество операций по продаже и покупке любого продукта или услуги стали доступными и осуществляться на просторах интернет площадок.

Сфера гостиничного сервиса и туристического бизнеса также широко представлена в пространстве интернета. У каждой гостиницы и туристического агентства есть свой сайт, который дает достаточно полную информацию о предприятии. Владельцы предприятий хотят обслужить больше туристов, предоставить им отличные впечатления от путешествий и привлечь потенциальных клиентов как можно раньше, чтобы путешественники могли сосредоточиться на планировании своего времени отдыха. По этой причине представители туристического бизнеса и индустрии гостеприимства используют автоматизированные информационные технологии в своей работе. Это первый шаг к тому, чтобы воспользоваться преимуществами ведения бизнеса в Интернете.

Зайдя на сайт предприятия, потенциальный гость может ознакомиться с ценами за проживание, пролистать слайд программу с фотографиями номеров, воспользоваться услугой – «виртуальная экскурсия» по отелю, получить представление о дополнительных услугах гостиницы, прочитать отзывы постояльцев и т.д. Именно первое информационное знакомство может лечь в основу долгой дружбы постояльца гостиницей или наоборот развернуть клиента в обратную сторону.

Он-лайн бронирование номеров в наше время является уже привычным явлением, и трудно себе представить, что еще совсем недавно, каких то 20-30 лет назад данная услуга еще не существовала. Сегодня цифровые технологии самообслуживания прочно обосновались в сфере гостиничного бизнеса и причиной тому несколько факторов:

- временной. Данный фактор предполагает расширение временных рамок обслуживания. Многие службы гостиницы работают по стандартному графику с 9.00 до 18.00. Осуществление бронирования в он-лайн формате можно круглосуточно.

- человеческий. В режиме самообслуживания в интернет пространстве человек с любой тонкой организацией психики работает только с самим собой. Иначе говоря, любитель конфликтов не сможет достичь цели манипулирования- с автоматической системой конфликтовать бесполезно.

- контролирующий. Каждое бронирование в он-лайн формате легко отследить и осуществить мониторинг, динамику продаж. Тем самым это дает возможность прогнозирования загрузки гостиницы с учетом времени года, востребованности дополнительных услуг, ценовой политики и т.д

- экономический. Гостиничному предприятию выгоднее настроить интерфейс раз и навсегда и осуществлять только его контроль. Тем самым это окупается через полгода, в то время когда зарплату штатному сотруднику нужно платить ежемесячно, еще оплачивать листки нетрудоспособности, вносить отчисления в налоговую службу и т.д.[1]

Таким образом, цифровые технологии и интернет-представительство это практически идеальная модель взаимодействия не только между гостиницы и потенциального гостя, но и, для участников поездки (на автобусе, поезде, самолете или корабле) или культурного мероприятия (кино, спорт, театр) актуально бронирование многих других услуг, особенно если возможности ограничены. Бронирование столиков в сфере общественного питания достаточно популярно сегодня, с другой стороны, появилась возможность, заказать доставку еды в офис в он-лайн режиме. Однако не следует забывать о том, что любая автоматизированная система лишает человека возможности общения, и персоналу любой гостиницы нужно быть готовым к тому, что клиент из «интернета» придет в реальность с множеством вопросов [4].

Пандемия стала мощным стимулом не только для перевода бытовых услуг в онлайн, но и к их диверсификации. Активное внедрение цифровых технологий в период пандемии, позволило перевести многие социальные и сервисные услуги, такие как онлайн-няня, фитнес тренер, репетитор и др. в дистанционный формат, стало возможным, профессионалам и специалистам заниматься любимым делом в формате «удаленно».

По сравнению с другими отраслями, пострадавшими от вынужденной изоляции и продолжительного карантина, туристическая индустрия быстро воспользовалась ростом технологий Интернета и предложила простые и недорогие варианты путешествий внутри страны. Отметим, что внутренний туризм приобретает все большую популярность среди путешественников, что обусловлено развитием сферы отечественного направления, введением программ поддержки туристов, предлагающих возврат 20% от поездок внутри страны, а также возникшей пандемии COVID-19, несколько усложняющей выезд за границу. На данный момент внутренний туризм в мире стремится к охвату 50% населения. Оборот российской туристической отрасли по итогам 2020 года сократится на 60% по сравнению с предшествующим годом, или на 2,1 трлн рублей, при этом Россия вошла в тройку лидеров среди стран G20 по темпам восстановления оборота внутреннего туризма, сообщили ранее ТАСС в пресс-службе Ростуризма. При этом если брать отдельно внутренний туризм, то оборот здесь сократился на 40%, а курортные города и природные территории за счет повышенного спроса потеряли лишь 10-15% от уровня доходов 2019 года, отмечали в ведомстве[3].

В последние пандемийные и постпандемийные годы в России наблюдается развитие сектора внутреннего туризма и гостиничного бизнеса. Однако количественный рост не всегда сопровождается одновременным повышением качества и уровня обслуживания. По данным Минэкономразвития, на сегодняшний день в России около 4000 гостиниц. Более 70% из них не соответствуют ни одной из существующих категорий. В некоторых городах РФ действующие

отели не соответствуют необходимым требованиям. Гостиничный комплекс Новосибирской области составляет 209 отелей и 53 хостела. Единовременная вместимость областных и городских коллективных средств размещения составляет 19 480 мест. Большинство городских отелей расположено на правом берегу Оби – в центральной части города, где сосредоточены административные учреждения, офисы и основные достопримечательности Новосибирска. Из них можно выделить семь наиболее востребованных гостиниц с общим номерным фондом более 1700 номеров – это Marriott (175 номеров), Doubletree by Hilton (188), Park Inn by Radisson (150), Domina Hotel (218), Azimut Сибирь (259), Маринс Парк Отель Новосибирск (419) и River Park (316). В настоящее время гостиничный рынок Новосибирска достаточно хорошо структурирован по сегментам и имеет качественное предложение для гостей любого достатка. По окончании кризиса неуклонный рост деловой активности приведет к нехватке мест размещения [2].

Благодаря туристическому буму последних десятилетий XX столетия эталоны качества сервиса значительно возросли. Кроме этого, и цифровые технологии играют все более важную роль, т.к. многие отели собирают информацию для предоставления персонализированного обслуживания постоянных гостей. Например, с помощью облачной системы компании под названием ЕММА (Every Moment Matters), которая в настоящее время находится на экспериментальной стадии, стремятся существенно облегчить, процесс регистрации и выселения, как для гостей, так и для персонала отеля, обеспечив беспрепятственный доступ. После первого пребывания гостя создается профиль, который обновляется с учетом данных о его предпочтениях в отношении условий проживания, что позволяет сотрудникам из глобального портфолио сразу узнать, что постояльцу нравится и что не нравится. Будь то дополнительные подушки или любимая закуска, персонал отеля может использовать информацию из профиля гостя, чтобы эти особые удобства ожидали в номере, когда последний приедет. Когда независимые отели присоединяются к международной гостиничной сети, сегодня предприятию не нужно терять свою индивидуальность или гибкость, а скорее всего, необходимо приобретать технологические ресурсы, которые помогут повысить качество их собственных услуг, впечатлений гостей и окружающего сообщества. Наличие информационных и технологических инструментов и ресурсов в сочетании с отношением к качеству сервиса, может привести к долгосрочному успеху любого предприятия по всему миру.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гаранина Е.Н. Клиентоориентированная концепция конкурентоспособности гостиницы // Вестник РМАТ. - 2018. - № 1. - С. 78 - 89.
2. Национальный рейтинг туристской привлекательности -2018 [Электронный ресурс]. URL:<http://russia-rating.ru/info/14699.html>.
3. Квартальнов, А.В. Современное состояние и перспективы развития сферы туризма в Российской Федерации / А.В. Квартальнов, О.В. Чабанюк // RussianJournalofEducationandPsychology. – 2015. – С. 549-571.
4. Севрюков И.Ю., Приходько Т.П., Якшигулов Р.А. Влияние процессов глобализации на индустрию туризма и гостеприимства // Экономика и управление предприятиями, отраслями, комплексами на современном этапе глобализации. Сборник научных трудов V Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под общей редакцией О.М. Дюжиловой, Г.Г. Скворцовой. 2020. С. 21-26.

Разомасова Е.А.

*к.э.н., доцент кафедры инноваций и
предпринимательства,
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
университет экономики управления»
г. Новосибирск, Россия.*

Razomasova E.A.

*PhD in Economics, Associate Professor
of Department of innovation and
entrepreneurship
Novosibirsk State University of
Economics and Management
Novosibirsk, Russia.*

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ АГЕНТОВ В СФЕРЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ УСЛУГ С ПРИМЕНЕНИЕМ МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ

FUNCTIONING OF ECONOMIC AGENTS IN THE CONSUMER SERVICES USING MOBILE APPLICATIONS

Аннотация: Рост числа пользователей мобильных приложений соединяет интересы производителей товаров и услуг с их потребителями, без необходимости обращения вторых к посредникам, сокращая их время и значительно расширяя поиск необходимого предложения. Увеличивается число взаимовыгодного сотрудничества экономических агентов в сфере потребительских услуг, формируя концепцию совместного достижения результата.

Ключевые слова: экономические агенты, потребительские услуги, мобильные приложения, потребители, экономический эффект.

Annotation: The growth in the number of mobile application users connects the interests of manufacturers of goods and services with their consumers, without the need for the latter to contact intermediaries, reducing their time and significantly expanding the search for the necessary offer. The number of mutually beneficial cooperation of economic agents in the field of consumer services is increasing, forming the concept of joint achievement of results.

Keyword: economic agents, consumer services, mobile applications, consumers, economic effect.

Концепция постиндустриального общества характеризуется высоким уровнем создания дополнительных возможностей «которые создают принципиально новые бизнес-модели и бизнес-процессы, новые инновационные продукты и услуги на базе имеющихся передовых технологий, таких как облака, мобильность, продвинутая аналитика, социальное взаимодействие и Интернет вещей» [1, с.7].

Рост услуг торговли, доставки и иных посреднически сервисов в ряде регионов страны, где концентрация населения сосредоточена вокруг крупных городов и мегаполисов привел к необходимости внедрения новых механизмов организации товарного обращения направленных на обслуживание населения. Современные приемы организации распределения продукции от производителей продукции и услуг к потребителям в настоящее время невозможно представить без использования интернет платформ и мобильных приложений, число пользователей которых по всему миру постоянно растет. По мнению отдельных экспертов 2022 году оборот рынка мобильных приложений достигнет \$6,3 трлн, закрепляя лидирующие позиции за продажей и покупкой товаров и услуг через мобильные приложения [2]. Применение мобильных приложений, создает участникам рынка новые возможности взаимодействия. Для предпринимателей – это стратегия взаимодействия со многими бизнес -партнерами одновременно от поставщиков и потребителей(клиентов) до дистрибьютеров и дилеров,

государственных и общественных организаций, исследовательских институтов и консалтинговых компаний. Для потребителей – возможность удовлетворения потребностей практически «в один клик», без значительных временных и физических затрат на поиск необходимых товаров и услуг. Приложения, которые используются в сфере потребительских услуг востребованы во всем мире. Лучшими из них в России, по итогам оценки национального института качества (Роскачество) применительно к 34-м приложениям по доставке еды в 2020 году «для смартфонов на базе Android признаны «Якитория», Delivery Club, «Пиццасушивок», «DOSTAЕВСКИЙ» и «Яндекс.Еда». В пятерку лучших для IOS вошли «Якитория», «Папа Джонс», Delivery Club, «Яндекс.Еда» и «DOSTAЕВСКИЙ» [3]. Стратегия одновременного сотрудничества с разными экономическими агентами, в сфере потребительских услуг вынуждает предприятия, действующие в сфере потребительских услуг внедрять новые формы организации бизнеса, искать дополнительные возможности сотрудничества с компаниями от которых зависит их положение на рынке. Коллаборация экономических агентов в сфере потребительских приводит к необходимости совместного создания добавленной стоимости для достижения желаемого экономического эффекта каждого из участников. В качестве примера развития подобной коллаборации экономических агентов в сфере потребительских услуг можно рассмотреть пример взаимодействия компании ООО «Яндекс» с предприятиями общественного питания, действующими в сегменте b2c на потребительском рынке, когда через приложение по доставке еды Яндекс.Еда. Поставщик, имеющий соглашение с Яндекс доставляет продукцию ресторанов или иных предприятия общественного питания потребителям в удобное для них место и время. При этом, компания ООО «Яндекс» уже выходит за границы исключительно поисковой системы обслуживания и, способна выступить в роли инвестора ресторанов, стимулируя их производственную и услугуую деятельность. По данным интернет издательства Reteil.ru сервис Яндекс.Еда совместно с Федерацией Рестораторов и ОТЕЛЬЕРОВ в октябре этого года направила «больше 150 млн рублей в стимулирование роста числа заказов из ресторанов и в разные меры поддержки. Среди них — выплаты ресторанам за сотрудников, которые временно перейдут в курьеры, обнуление комиссии за заказы с собой, QR-меню для оформления заказов с улицы, поддержка и привлечение дополнительных курьеров» [4], что можно рассматривать как развитие форм взаимодействия экономических агентов в сфере потребительских услуг. Отдельные инвестиционные потоки Яндекс.Еда будут направлены предприятиям-партнерам в качестве компенсации за привлечение штатных сотрудников ресторанов к курьерской работе, отмечая, что за каждого такого сотрудника заведение получит по шесть тысяч рублей. В результате, экономический эффект извлекают сразу несколько экономических агентов в сфере потребительских услуг: компания Яндекс, предприятия общественного питания и предприятия-доставщики, за исключением случаев, когда доставку продукции предприятий общественного питания доставляют сами рестораны. Подобные формы взаимодействия через мобильные приложения не просто устраивают и производителей услуг общественного питания и их потребителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дементьев В.Е. Промышленные революции и смена технологических укладов / Дементьев В.Е.// Друкерровский вестник, 2019, №1(27), С.5-17.
2. Мобильные приложения. [Электронный ресурс]: https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F [дата обращения 30.10.2021].
3. Роскачество назвало лучшие приложения для доставки еды. [Электронный ресурс]: <https://topspb.tv/news/2020/04/30/roskachestvo-nazvalo-luchshie-prilozheniya-dlya-dostavki-edy/> [дата обращения 28.10.2021].
4. «Яндекс. Еда» решила поддержать ресторанный бизнес на фоне новых ограничений из-за коронавируса. [Электронный ресурс]: <https://www.retail.ru/news/yandeks-eda-napravit-podderzhku-restoranol-150-mln-rublej/> [дата обращения 29.10.2021].

Рускина В.А.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Russkina V.A.,

*3 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ROLE OF DIGITAL INNOVATION IN HR MANAGEMENT

Аннотация: В статье рассмотрены основные тренды в HR среде на основании актуальных исследований в России и в мире.

Ключевые слова: цифровизация, HR-специалист, автоматизация, дистанционное обучение, дистанционная занятость.

Annotation: The article examines the role of digital innovation in the field of personnel management. The current directions for the development of digital innovations are described and their impact on the activities of HP specialists is indicated.

Key words: digitalization, HP-specialist, automation, distance learning, distance employment

На сегодняшний день цифровизация постепенно проникает во все сферы предпринимательской активности, оказывая значительное влияние на специалистов, выделяя новые приоритетные направления деятельности и развития сотрудников, в том числе и в сфере управления персоналом.

Внедрение информационных HR-технологий решает широкий круг задач и имеет ряд преимуществ, из них можно выделить: значительное снижение трудоемкости при подборе и отборе персонала, снижение затрат на аренду помещений, возможность найма рабочих из разных регионов страны на основе удаленной занятости, обучение новых специалистов и повышение квалификации, повышение эффективности кадровых процессов по сравнению с работой живого специалиста.

HR-специалистам необходимо постоянно исследовать инфраструктуру рынка спроса и предложения рабочей силы при наборе персонала, то есть выполнять функцию мониторинга. Качественный подбор новых сотрудников требует последовательности и сложности. Добиться повышения эффективности подбора персонала можно за счет автоматизации процесса, что в свою очередь стало возможным лишь на этапе внедрения цифровизации в деятельность организации. Автоматизированные системы подбора персонала помогают ускорить поиск и привлечь кандидатов; снизить трудозатраты кадровой службы, связанные с планированием и осуществлением набора персонала; снизить затраты на отбор персонала и повышение

эффективности рекламной деятельности. Сегодня на рынке информационных технологий представлено множество различных компаний, предлагающих свои услуги по внедрению HRM-систем в организацию. Например, в Российской Федерации ключевыми сервисами по подбору персонала являются Xorai, Headhunter, Applicant Tracking System, Friendwork и Talantix.

Автоматизация способствует не только быстрому и грамотному подбору персонала, но и также упрощает процесс создания прогрессивной аналитики персонала. Автоматический сбор кадровых данных дает возможность проводить оперативный анализ процессов (например, увольнения сотрудников в течении определенного периода), выявлять слабые места в управлении и быстро принимать рациональное решение. Цифровые инновации в сфере управления персоналом позволяют компаниям кастомизировать социально-трудовые решения, оперативно выстраивать индивидуальный профессиональное образовательное направление для каждого сотрудника с учетом его личностных и деловых качеств, а также стратегических целей организации.

Специфика работы HR-специалиста предполагает постоянное взаимодействие с людьми, и цифровые технологии ему в этом помогают. В современном мире процесс общения по вопросам управления и производства все чаще осуществляется посредством деловой переписки с использованием различных серверов и мессенджеров. Особенно это актуально в рамках удаленной работы.

Перевод персонала на удаленную работу стал возможен благодаря повсеместному использованию Интернета, и на сегодняшний день является одним из наиболее актуальных направлений цифровизации в сфере управления персоналом. Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ удаленная работа - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (в том числе расположенного на другой территории), вне стационарное рабочее место, территория или объект, прямо или косвенно находящиеся под контролем работодателя, при условии использования общедоступных информационных и телекоммуникационных сетей, включая Интернет, для выполнения этой трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и сотруднику по вопросам, связанным с его выполнением [2]. Такой режим работы позволяет формировать штат сотрудников из рабочих, проживающих в отдаленных регионах страны, для которых характерна более дешевая рабочая сила. Также при переводе персонала на удаленную работу работодатель предоставляет возможность снизить затраты на аренду помещения, оснащение рабочих мест и оплату электроэнергии. Например, в исследовании J'son & Partners Consulting и «Битрикс 24» говорится, что каждый переведенный на удаленную работу сотрудник «Билайн» экономит 170 тысяч рублей, и также руководитель компании объявил о сокращении половины офисных площадей - это примерно 60 тысяч квадратных метров, хотя ранее планировалось отказаться только от трети [1].

Также стоит обратить внимание на стремительное развитие дистанционного обучения HR-специалистов. Повышенное внимание к электронному обучению объясняется тем, что в связи с изменениями на рынке труда требования к персоналу значительно выросли, а сам персонал стал достаточно мобильным. Так возникла потребность в быстром, качественном и достаточно гибком обучении персонала. Дистанционное обучение - это самостоятельная, целенаправленная, контролируемая и интенсивная работа обучающегося или специалиста, повышающего свою квалификацию. Облачные технологии и платформы VR позволяют быстро составить необходимый курс, напрямую связанный со стратегическими целями бизнеса. Перспективным направлением в этой области является «точечное» обучение, когда конкретный сотрудник получает необходимые ему компетенции, например, для продвижения по карьерной лестнице. Такое обучение может проводиться в удобном для обучающегося месте и на индивидуальной скорости, что делает электронное обучение привлекательным для желающих повысить свой образовательный уровень.

Таким образом, цифровизация играет значительную роль в сфере деятельности управления персоналом. Она способствует снижению материальных и трудовых затрат при

подборе и отборе сотрудников и упрощению процесса создания прогрессивной аналитики кадрового состава благодаря автоматизации процессов, позволяет быстро принимать управленческие решения на основе деловой переписки в онлайн-мессенджерах, создает возможность удаленной занятости рабочих, а также дистанционного обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальный сайт HR портала. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://hr-portal.ru/> (Дата обращения 15.10.2021).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]—Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (Дата обращения 15.10.2021).

Рыбалко Н.А.

*к.э.н., доцент кафедры экономики и финансов
Гуманитарно-педагогическая академия
(филиал)
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г.Ялта, Россия*

Rybalko N.A.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor
Associate Professor of the Department of
Economics and Finance
Humanities and Education Science Academy
(Branch)
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Yalta, Russia*

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

THE DEMAND FOR DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE ECONOMY AND THE SOCIAL SPHERE

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы востребованности цифровых технологий в отраслях экономики и социальной сфере. Выявлены технологии с наибольшим спросом. Также определены перспективные направления цифровизации по отдельным отраслям экономики и социальной сферы.

Ключевые слова: цифровая экономика, технологии, нейротехнологии, искусственный интеллект, цифровизация.

Annotation: the article discusses the issues of the demand for digital technologies in the economic and social sectors. Technologies with the greatest demand have been identified. Promising directions of digitalization in certain sectors of the economy and social sphere have also been identified.

Keyword: digital economy, technologies, neurotechnologies, artificial intelligence, digitalization.

Согласно Указу Президента Российской Федерации «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы», цифровая экономика - это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [1]. Цифровизация экономики призвана повысить эффективность и конкурентоспособность производства во всех отраслях экономики и способствовать социально-экономическому развитию. С основными аспектами Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» можно ознакомиться на официальном сайте Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [2].

Рассмотрим, какие именно технологии пользуются наибольшим спросом и каковы перспективные направления применения по отдельным отраслям экономики и социальной сферы (таблица 1).

По данным таблицы 1 видно, что наибольшим спросом по всем рассмотренным отраслям экономики и социальной сферы пользуются:

- нейротехнологии и искусственный интеллект;
- новые производственные технологии;
- технологии беспроводной связи.

Таблица 1

Востребованность технологий в экономике и социальной сфере [3]

Отрасли экономики и социальной сферы	Наибольший спрос	Перспективные области применения
Энергетика	- нейротехнологии и искусственный интеллект - новые производственные технологии - технологии беспроводной связи - системы распределенного реестра	- «умные» сети - удаленный мониторинг и предиктивное обслуживание инфраструктуры - создание новых видов топлива - виртуальное проектирование объектов энергетики - предвидение экстренных ситуаций
Здравоохранение	- нейротехнологии и искусственный интеллект - новые производственные технологии - компоненты робототехники и сенсорики - технологии беспроводной связи	- предиктивное здравоохранение - телемедицина - «второе мнение» при постановке диагноза - голосовые ассистенты для врачей - 3D-моделирование и печать органов - роботизированная хирургия - индивидуальные лекарства
Промышленность	- новые производственные технологии - компоненты робототехники и сенсорики - нейротехнологии и искусственный интеллект - технологии беспроводной связи	- «умные» предприятия - промышленные аватары с управлением через нейроинтерфейсы - 3D-печать - цифровые двойники предприятий - предиктивное обслуживание оборудования - отслеживание цепочек поставок на основе блокчейна
Сельское хозяйство	- нейротехнологии и искусственный интеллект - новые производственные технологии - технологии беспроводной связи	- точное земледелие - беспилотный транспорт для обработки и возделывания полей - мониторинг перемещений сельскохозяйственной техники и животных - роботизированный уход за урожаем - эффективные удобрения с заданными свойствами - виртуальные модели местности и рельефа

Строительство	- нейротехнологии и искусственный интеллект - новые производственные технологии - технологии беспроводной связи	- цифровые модели зданий (BIM) - 3D-печать домов - строительные материалы с заданными свойствами - беспилотная строительная техника - виртуальные 3D-модели рельефа - экзоскелеты для строителей - роботизированные строительные системы
Транспорт	- нейротехнологии и искусственный интеллект - технологии беспроводной связи - новые производственные технологии - компоненты робототехники и сенсорики	- интеллектуальные транспортные системы - беспилотный автотранспорт - дроны - оптимизация маршрутов и расписаний транспорта - шеринговые платформы - предиктивный ремонт транспортной инфраструктуры - обеспечение прозрачности логистических цепочек
Финансовые услуги	- нейротехнологии и искусственный интеллект - технологии беспроводной связи - системы распределенного реестра	- удаленная аутентификация - дистанционное обслуживание - криптовалюты - персонализированные коммуникации с клиентами - автоматизация заключения контрактов (смарт-контракты) - виртуальные банковские отделения
Образование	- нейротехнологии и искусственный интеллект - технологии беспроводной связи - технологии виртуальной и дополненной реальности	- индивидуальные образовательные траектории - иммерсивный образовательный опыт - дистанционное обучение - индивидуальные образовательные помощники - интерактивные образовательные комплексы
Городское хозяйство	- нейротехнологии и искусственный интеллект - новые производственные технологии - компоненты робототехники и сенсорики - технологии беспроводной связи	- предиктивное обслуживание объектов городского хозяйства - цифровые двойники ключевых объектов инфраструктуры - прогнозирование экологической обстановки - «умная» сортировка мусора - предсказание чрезвычайных ситуаций - видеонаблюдение с распознаванием лиц

Наиболее перспективными областями применения чаще всего определяются: «умные» технологии (сети, предприятия, сортировка мусора и т.п.); предиктивное: обслуживание, здравоохранение, ремонт; 3D-моделирование и печать; роботизация.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017г. №203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 14.10.2021г.)
2. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Официальный сайт. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (дата обращения: 14.10.2021г.)
3. Цифровые технологии в российской экономике / К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг, В. В. Дементьев и др.; под ред. Л. М. Гохберга; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 116 с. – 400 экз. – ISBN 978-5-7598-2199-1 (в обл.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://conf.hse.ru/mirror/pubs/share/462987994.pdf> (дата обращения: 14.10.2021г.)

Салимова А.Ф.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Salimova A.F.

*undergraduate 2d year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific supervisor:

Ganieva A.K.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

НОВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

NEW WORKING CONDITIONS ON THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассмотрены основные аспекты цифровой экономики, ее влияние на управление человеческими ресурсами организации. Также изучены основные тенденции формирования цифрового предприятия.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровое предприятие, цифровые технологии, трансформация системы управления, управление изменениями управление человеческими ресурсами.

Abstract: This article discusses the main aspects of the digital economy, its impact on the management of human resources of the organization. The main trends in the formation of a digital enterprise are also studied.

Keywords: digital economy, digital enterprise, digital technologies, management system transformation, change management, human resource management.

В связи с глобальными изменениями экономической сферы, вызванными COVID-19 возникла необходимость перехода на цифровую платформу взаимодействия. Для оперативного аккумулирования кадровых ресурсов вокруг возникающих бизнес-проблем необходимо предоставлять персоналу больше свободы и гибких условий труда. Именно поэтому актуальным исследованием в области управления персоналом является функционирование кадров организации в условиях цифровой экономики.

Цифровая экономика в глобальном научном и прикладном масштабе представляет собой еще неисследованное явление, находящееся на этапе формирования. Однако происходящие процессы изменений настолько стремительны, что для эффективного управления и наиболее

Современный тип экономики характеризуется особыми условиями деятельности организаций, фундаментальной базой которых является цифровые технологии и цифровые платформы. В условиях цифровой экономики возникает необходимость развития новых требований, связанных не только с трансформацией управления в целом и отдельных бизнес-процессов, но и с новой ролью человеческих ресурсов, их профессиональными компетенциями и их реализацией, а также развитием soft-skills на основе цифровых технологий [5].

Цифровая экономика формирует новый тип организации — это цифровая организация. Несмотря на новизну понятия, цифровое предприятие имеет широкую интерпретацию, что подтверждает интерес к теме и направлению исследования. Так, по мнению М.В. Баранова [1], концепция цифрового предприятия подразумевает полную перестройку бизнеса, включая производство, отношения с клиентами, методы управления компанией, на основе широкого применения цифровых технологий. Фундаментом цифровизации служат глобальные технологические тренды в информационных технологиях, кумулятивный эффект которых и вызвал цифровую трансформацию.

Для формирования системы управления цифровым предприятием менеджмент должен принять и реализовать ряд управленческих решений:

- 1) разработка бизнес-стратегии, позволяющей эффективно применить цифровые технологии с учетом потребностей клиентов;
- 2) оценка недостатков действующей бизнес-модели предприятия и определение направлений изменений (роли, процессы, подходы к управлению и работе);
- 3) определение ответственности за изменения в дизайне и контроль над реализацией на специально созданную рабочую группу [3].

Необходимо отметить, что факторы цифровой трансформации оказывают непосредственное влияние на формирование и функционирование системы управления организацией, определяя новые условия внешней среды и совершенствование форм внутреннего взаимодействия. Поскольку цифровая трансформация является непрерывным процессом внедрения изменений, обусловленных детальным анализом, то в данном случае необходимо использовать концепцию менеджмента – управление изменениями, нацеленной на фундаментальную перестройку всей системы управления.

«Система управления цифровым предприятием предполагает формирование соответствующего цифрового рабочего места, операционной модели, лидерства на основе цифровых технологий посредством коммуникаций и вовлеченности» [2]. Ключевые ценности цифровой экономики информация и знания, носителем и генератором которых является человек, и поэтому цифровая экономика это не только технологические инновации, постоянные изменения и т. д., но и принципиально новая роль человека. В связи с этим руководство должно задумываться о новых методах и принципах управления, а также о наиболее рациональном переходе к работе в новых условиях.

Человеческие ресурсы, в условиях цифровизации отличаются все большей мобильностью и гибкостью. Результаты исследований эволюции цифровой экономики, проведенных Л.В. Лапидус, свидетельствуют о том, что современный период характеризуется как «цифровая лихорадка», однако начиная уже с 2020 г. наступит «системная трансформация», предполагающая качественные системные сдвиги.

Тенденции управления человеческими ресурсами невозможно рассматривать в отрыве от изменений в системе управления предприятием в целом, поэтому тенденции цифровизации должны стать главным фактором в процессе определения новой роли человека в новых условиях[4].

Основными тенденциями формирования цифрового предприятия наряду с оптимизацией управления внутренними процессами на основе ERP, BPM и ESM-систем и анализа больших данных являются обеспечение мобильности всех сотрудников предприятия, социальность, управление знаниями и людьми и, как следствие, изменение организационной структуры, культуры, восприятие изменений, изменение компетенций персонала и системы управления в целом.

Таким образом, в качестве основных ценностей цифровой экономики выступают информация и знания, источником и носителем которых является человек, поэтому цифровая экономика определяет новую роль человеческих ресурсов и человеческого капитала, а не только постоянные изменения и тенденции различных инноваций. Несмотря на все достижения в автоматизации бизнес-процессов, люди с их интуицией, умениями и навыками остаются ключевым фактором успеха цифрового предприятия, поэтому традиционные системы

управления кадрами трансформируются в управление талантами, обучением и развитием сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лебедева Т. Е., Егоров Е. Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике // Московский экономический журнал. 2018. №5 (3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-tendentsii-razvitiya-v-tsifrovoy-ekonomike> (дата обращения: 19.10.2021).
2. Лясковская Е. А., Козлов В. В. Управление персоналом в цифровой экономике // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2018. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-tsifrovoy-ekonomike> (дата обращения: 19.10.2021).
3. Саликов Ю.А., Логунова И.В., Каблашова И.В. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики // Вестник ВГУИТ. 2019. Т. 81. № 2. С. 393-399. doi: 10.20914/2310-1202-2019-2-393-399
4. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (дата обращения: 18.10.2021).
5. Deloitte Global Human Capital Trends. Режим доступа: <https://www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.htm> (дата обращения: 19.10.2021).

Сафина В.В.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.г.н., доцент кафедры управления персоналом

Кузьмина О.М.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Safina V.V.,

*undergraduate 2d year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific supervisor:

Kuzmina O.M.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

DIGITAL SOCIETY AND ECONOMIC DEVELOPMENT IN FOREIGN COUNTRIES

Аннотация: в данной статье изучается опыт и подходы в развитии цифровизации и развития экономических систем у таких стран как Нидерланды и Эстония, которые в сфере цифровизации значительно отличаются и демонстрируют различные подходы к данному процессу.

Ключевые слова: цифровое общество, информационное общество, цифровизация, Нидерланды, Эстония, информационно-коммуникационные технологии, экономические системы, зарубежные страны.

Annotation: This article examines the experience and approaches in the development of digitalization and the development of economic systems in countries such as the Netherlands and Estonia, which differ significantly in the field of digitalization and demonstrate different approaches to this process.

Keywords: digital society, information society, digitalization, the Netherlands, Estonia, information and communication technologies, economic systems, foreign countries

COVID-19 значительно продвинул внедрение цифровых технологий как гражданами, бизнесом так и государственными органами для предоставления услуг своему сообществу во время пандемии. Активная цифровизация экономики и общества, изменит и улучшит мир в областях: бизнеса, технологий, медицины и борьбы с пандемией, сфере труда, образования и т.д. Но ее воздействие также может быть негативным, особенно в социальном аспекте и в том, что касается равенства граждан и сплоченности общества, защищенности данных, при этом, замена живого труда роботами и ИКТ повлечет собой перестройку в трудовой сфере и глобальные негативные изменения в мире, в том числе.

Опыт двух стран в сфере цифровизации, Нидерланды и Эстония - значительно отличается. Нидерланды развивают научный подход, в стране создана Ассоциация университетов Нидерландов (VSNU) из 30 ведущих профессоров, для решения возникающих проблем цифрового общества, являются активным сторонником открытой науки, берут на себя ведущую роль в междисциплинарных исследованиях для цифрового общества,

ориентированного на человека. Ниже приведены концепции, которые жизненно важны для понимания социальных проблем и возможностей цифровизации, которая не является автономным процессом, сформированные VSNU [2]:

1. достоверные данные. Чтобы использовать интегрированные наборы данных, необходимо постоянно проверять их точность, надежность и достоверность с помощью новых форм анализа больших данных, являющихся доступными, совместимыми и пригодными для повторного использования;

2. наука о данных и алгоритмах. Только если приложения и алгоритмы больших данных будут учитывать важные человеческие ценности, конфиденциальность, точность и объективность, они смогут внести свой вклад в улучшение общества для всех;

3. надежные системы. Системы должны быть безопасными, ориентированными на пользователя, заслуживающими доверия, устойчивыми и гибкими, изменения должны устраняться без разрушения системы;

4. открытое и доступное общество. Цифровое общество должно быть открытым и демократическим, участие граждан должно признавать все аспекты разнообразия, включая пол, этническую принадлежность, класс, инвалидность, сексуальность, религию.

Также в Нидерландах запущено ACCSS (Академическое общество кибербезопасности), где ученые активно работают в сфере кибербезопасности в области естественных наук. Ассоциация будет позиционировать себя как представителя науки в рамках новой платформы сотрудничества по кибербезопасности, откроет веб-сайт, чтобы сделать результаты научных исследований доступными для заинтересованных сторон из академических кругов и за их пределами, таких как правительство и бизнес-сообщество, а также мировое сообщество [2].

Пока Нидерланды углубляются в изучение цифрового общества и проблем, которые оно ставит перед миром, Эстония лидирует как высокотехнологичная цифровая страна у которой будет рассматриваться прикладной опыт и этапы цифровизации. В стране действует модель цифрового управления, государственными электронными услугами, электронным голосованием, электронным банковским обслуживанием, электронным здравоохранением, где уделяется особое внимание образованию и бесплатному общественному транспорту, Эстония стала первым безбумажным правительством в мире. Создание электронной страны привело к обществу с большей прозрачностью, доверием и эффективностью. Дорожная карта Эстонии к сегодняшнему цифровому обществу началась с 1994 года продолжительностью 27 лет, в которой внедрялись инновации и использовались самые современные технологии [3]:

- создан первый проект Принципов информационной политики Эстонии;
- запущена общенациональная инициатива по развитию ИТ-инфраструктуры «Прыжок тигра», в результате 90 % населения пользовались Интернетом, и страна занимала первое место в Индексе цифрового развития, а эстонские частные банки разработали первые решения для онлайн-банкинга - развитие услуг электронного банкинга побудило людей использовать государственные электронные решения;
- внедрены база данных и планировщик для потоковой передачи процессов принятия правительственных решений (так длительность заседаний сократилась с 4-5 часов до 30 минут; создана онлайн-налоговая декларация, так декларирование налогов занимает около 3-х минут, а 98 % населения декларируют свои доходы; создана система, позволяющая водителям оплачивать городскую парковку с помощью телефона);
- разработан уровень распределенного обмена данными для регистров и информационных систем;
- созданы электронный паспорт и цифровая подпись – они используются для доступа к 99 % государственных услуг, которые находятся в режиме онлайн;
- создали и применили онлайн-голосование;
- согласовала все свои усилия по повышению информационной безопасности; эстонские криптографы разработали масштабируемую технологию блокчейн KSI, направленную на снижение угроз манипулирования инсайдерскими данными в реестрах Эстонии;

- создана общенациональная система, интегрирующая данные от поставщиков медицинских услуг страны;
- в дополнение к системе электронного здравоохранения Эстония создала централизованную безбумажную систему выдачи и обработки медицинских рецептов;
- выявлены проблемы и разработаны решения для развития государственных электронных услуг;
- создан единый онлайн-сервис для водителей и владельцев транспортных средств и годом, в 2014 году Эстония создала первое в мире цифровое общество без границ, к которому может присоединиться любой гражданин мира; электронное резидентство – это первая цифровая нация для граждан всего мира; Эстония создала первое в мире посольство данных за пределами своих границ, важнейшие базы данных и сервисы страны хранятся в центре обработки данных с высоким уровнем безопасности в Люксембурге;
- создан Скандинавский институт решений для обеспечения совместимости (NIIS), с целью предоставления более качественного контента и услуг для общественности;
- заработан первый Бесшовный сервис как активные государственные услуги, которые реагируют на жизненные события, требующие минимальной бюрократии);
- правительство Эстонии изложило текущее и будущее использование искусственного интеллекта (ИИ, результатом разработки стратегии ИИ стал подробный стратегический план содействия внедрению решений ИИ в государственном и частном секторах [3].

Цифровые инновации меняют наше общество, экономику и отрасли, мобильные и облачные технологии, Большие данные и Интернет стимулируют рост, улучшение жизни граждан и повышение эффективности во многих областях, включая государственное управление, помогая директивным органам принимать более эффективные решения и привлекать к их принятию граждан, а также для развития рынка труда и повышения компетенций граждан в различных сферах экономики, в том числе создание новых профессий. Однако мы также должны понимать, как масштаб и скорость этих изменений, в том числе с учетом влияния пандемии COVID-19 влияют на «цифровую личность», а также а социальную и частную жизнь, образование, науку, правительство и бизнес, являясь неотъемлемой частью цифрового общества. В этом принимает активное участие научное сообщество Нидерландов, а опыт Эстонии позволяет составить представление о том, как цифровизация может являться и благом и тем, что требует изучения, анализа и создания новых решений во благо мировой безопасности и развития, обмен опытом и научная открытость позволит создать импульс к мировой цифровизации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 N 149-ФЗ (последняя редакция);
2. The digital society [Электронный ресурс] Erasmus University Rotterdam. – Режим доступа: <https://www.eur.nl/en/about-eur/collaboration/partnerships/digital-society> (Дата обращения 27.10.2021);
3. e-Estonia: The World's Most Advanced Digital Society [Электронный ресурс] INTERESTING ENGINEERING. – Режим доступа: <https://interestingengineering.com/e-estonia-the-worlds-most-advanced-digital-society> (Дата обращения 27.10.2021).

Сейдаметов Э.Э.

*студент 2 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Seydametov E.E.,

*undergraduate 2d year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СФЕРУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

PROSPECTS FOR THE INTRODUCTION OF DIGITALIZATION IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам использования искусственного интеллекта как инструмента принятия решений в сфере управления персоналом. В работе рассматриваются сферы применения HR Tech, перспективы, сложности и особенности внедрения, с которыми сопряжено внедрение информационных технологий в данную сферу.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровая экономика, трансформация системы управления персоналом, информационные технологии в управлении персоналом, человеческий капитал.

Annotation: This article is devoted to the use of artificial intelligence as a decision-making tool in the field of personnel management. The paper examines the areas of application of HR Tech, prospects, difficulties, and implementation features associated with the introduction of information technology in this area.

Key words: personnel management, digital economy, transformation of the personnel management system, information technologies in personnel management, human capital.

На данный момент, основной движущей силой в экономике являются инновационные информационные технологии. Их создание и применение – источник экономического роста, гарантия конкурентоспособности рынку. Цифровизация постепенно затрагивает все сферы жизни общества и сфера управления персоналом не исключение.

Искусственный интеллект настолько проник во все сферы жизни общества, что с его помощью можно совершать не только однообразные производственные операции, как это было ранее, но и решать вопросы подбора кадров. Внедрение передовых информационных технологий позволяет оптимизировать различные бизнес-процессы в сфере управления персоналом, такие как цифровой документооборот, управление кадрами и т.д. Автоматизация типовых задач позволяет HR-специалистам уделять большее внимание работе, требующей

творческого подхода, коммуникациям в коллективе и т.п. Также цифровизация способствует оперативному принятию решений, позволяет быстро выявить проблемы и найти их решение. Трансформация позволяет определить индивидуальный подход к каждому сотруднику, исходя из целей организации.

Процесс цифровизации и пандемия COVID-19 предопределили основные тенденции на рынке труда. В первую очередь, удаленный график работы как часть нормы, цифровая трансформация рабочих мест, переосмысление отношения к офисному пространству, изменение корпоративных практик, спроса на профессии, требований к компетенциям работников, акцент на непрерывное повышение квалификации.

На данный момент на рынке HR Tech преобладают платформы по кадровому учету, управлению персоналом. Они включают оценку продуктивности сотрудников, управление компенсациями и льготами, построение коммуникаций и взаимодействий с сотрудниками, программы поощрений. Следующий по значимости сегмент – это информационные платформы, связанные с подбором персонала. Они состоят из автоматизированного подбора претендентов на основе искусственного интеллекта, сервисов для видеointервью, маркетплейсов вакансий. Не менее важное место играют платформы по управлению талантами, в которые входят вопросы обучения сотрудников, их адаптации и производительности.

Наиболее известными информационными продуктами в сфере управления персоналом на данный момент являются сервисы по автоматизированному подбору сотрудников – Skillaz и JungleJobs. Сервис HRSpace предназначен для связи между работодателями и соискателями. В эпоху COVID-19 особо пользуются спросом платформы для видеозвонков между сотрудниками. К ним относят Stafory, Zoom, Microsoft Teams [1].

Перед тем, как пригласить кандидатов на вакансию на собеседование или следующий этап отбора, менеджеры могут проверить профессиональные компетенции кандидатов посредством тестирования, кейсов или иных заданий. Для этого используются приложения HireVue for Candidates, Stafory.

Такие платформы, как Lattice, Zugata и т. п. позволяют выстроить коммуникации в коллективе, создавать коллективные цели и следить за их выполнением. Сервисы Perkbox, Perkbox направлены на нематериальное мотивирование сотрудников, создание на основе мнений работников системы поощрений [2].

Все вышеперечисленные платформы позволяют существенно сэкономить время при подборе персонала и управлении им, минимизировать издержки компаний, повысить мотивацию сотрудников, сплотить коллектив, и в такое непростое с точки зрения эпидемиологической ситуации время оптимизировать работу, и защитить сотрудников от распространения инфекции.

Несмотря на все те преимущества, которые дает цифровизация сферы управления персоналом, существует ряд преград, которые препятствуют внедрению технологий в данном направлении. Многие предполагают, что главной проблемой являются деньги: российские компании не выделяют бюджет на приобретение и развитие технологий, а те, в свою очередь, стоят больших денег и требуют постоянного обслуживания. Однако, на современном этапе большинству пользователей уже доступны некоторые инструменты HR Tech, которыми можно пользоваться бесплатно или приобрести за небольшую стоимость. Например, это hh.ru – российская интернет-компания по рекрутменту.

Наиболее значимая проблема – это консервативные взгляды руководства, их неготовность к изменениям. Так как большая часть работы по сбору сведений о сотрудниках, по обработке данных, их анализу будет возложена на искусственный интеллект, менеджеры организаций беспокоятся о сокращении большей части специалистов в этой сфере. Не все руководители компаний заинтересованы в найме сотрудников, которые смогут организовать внедрение цифровизации в сферу управления персоналом. Однако, как показывает опыт, только компании, которые осознают важность и все преимущества использования информационных технологий в работе добиваются успеха и становятся лидерами на рынке.

Также внедрению HR Tech на рынок препятствует сложность создания программного обеспечения, обладающего глубокими лингвистическими технологиями, разработки качественных алгоритмов [3]. Это заключается в том, что тяжело обучить машину так же качественно, как менеджера, давать оценку сотруднику, анализировать его продуктивность, налаживать коммуникации в коллективе.

Вопреки всем проблемам внедрение информационных технологий в сферу управления персоналом лишь набирает обороты. В условиях цифровой трансформации главной задачей сферы управления персоналом является повышение производительности труда работников, их эффективности, сокращение издержек организации и т. д. Все это определяет объективно новый ориентир к управлению сотрудниками, организации их деятельности, выстраиванию коммуникации между руководителями и персоналом. Ведь без применения данных подходов организации не смогут быть конкурентоспособными на рынке.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала // Хайтек URL: <https://hightech.fm/2020/09/02/hr-tech-new> (дата обращения: 16.10.2021).
2. Что творится в мире HR-технологий: 9 стартапов и инструментов, за которыми стоит наблюдать // Хабр URL: <https://habr.com/ru/company/potok/blog/323342/> (дата обращения: 14.10.2021).
3. Обзор рынка HR Tech в России // HRBazaar URL: <https://hrbazaar.ru/articles/obzor-rynka-hr-tech-v-rossii/> (дата обращения: 15.10.2021).
4. Одинцова Я.Г. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. 2020. №20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-vozmozhnosti-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 19.10.2021).

Симченко Н.А.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
управления персоналом,
кафедрой экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Simchenko N.A.,

*Doctor of Economics, Professor, Head of
Department of Human Resources Management,
Department of Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СИНТЕЗ ТЕОРИЙ В ИССЛЕДОВАНИИ «НОВОЙ» СИСТЕМНОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ЭКОСИСТЕМ

SYNTHESIS OF THEORIES IN STUDYING A "NEW" SYSTEM OF DEVELOPMENT OF ECONOMY OF ECOSYSTEMS

Аннотация: Обоснована целесообразность разработки фундаментальных принципов «новой» системности в цифровой среде на основе синтеза общей теории систем, теории управления, институциональной теории, эволюционной экономической теории, парадигмы устойчивого развития, парадигмы цифровой экономики, теории предпринимательства, теории платформенной экономики. Трактование «новой» системности представлено как способность системы к длительному устойчивому самостоятельному функционированию за счет сетевого кругооборота ресурсов.

Ключевые слова: система, экосистема, «новая» системность, экономика экосистем.

Annotation: The expediency of developing the fundamental principles of a "new" systemicity in the digital environment based on the synthesis of general systems theory, management theory, institutional theory, evolutionary economic theory, sustainable development paradigm, digital economy paradigm, entrepreneurship theory, platform economy theory has been substantiated. The interpretation of the "new" systemicity is presented as the ability of the system to long-term stable independent functioning due to the network circulation of resources.

Keywords: system, ecosystem, "new" consistency, economics of ecosystems.

Актуальность исследования синтеза теорий в изучении «новой» системности развития экономики обусловлена необходимостью решения обостряющихся социальных и экономических проблем утраты устойчивости систем, ростом интеллектуализации и дематериализации технологий в цифровой среде. Беспрецедентное развитие цифровых технологий кардинально меняет концепт устойчивого развития общества, вносит серьезные сдвиги в структуру экономических систем, что приводит к необходимости переосмысления возможностей экономического роста и потребления сырьевых и энергетических ресурсов. Нарастание противоречий между ростом уровня развития цифровых технологий и утратой устойчивости развития экономических систем требует платформенного введения новых бизнес-моделей, стимулирования развития новых форм технологического предпринимательства на основе прорывных информационных технологий, что позволит создавать новые рабочие места. Таким образом, актуальность решения научной проблемы обусловлена теоретическими и методологическими основаниями развития цифровой экономики, прикладным характером и потребностями современного общества в обеспечении устойчивого экономического развития на принципах «новой» системности и трансформации моделей технологического

предпринимательства.

Проблематика исследования принципов «новой» системности в развитии экономических систем обусловлена преобладающей значимостью платформизации экономических отношений. «Новая системность» характеризуется перманентными системными изменениями структуры системы, что позволяет утверждать, исходя из сущностных характеристик методологий иерархической и сетевой топологии систем, о глубинных изменениях классических постулатов теории систем относительно первичности функций и вторичности структуры. В связи с этим кардинально меняется традиционный подход к генерированию экономической ценности благ в экономике на основе развития сетевых эффектов. Принципы «новой» системности важно учитывать в процессе регулирования деятельности экосистем в обеспечении их устойчивого самостоятельного функционирования в течение длительного периода.

Концепции экосистемности уделяется большое внимание во всем мире ведущими учеными, международными организациями и национальными правительствами. С одной стороны, во многих зарубежных публикациях экосистема рассматривается с позиций устойчивого развития экономики замкнутого цикла, или циркулярной экономики. По оценкам экспертов, из-за роста численности населения возрастает количество потребителей и все больше требуется ресурсов для жизнеобеспечения. Следует отделять возможности экономического роста от потребления сырьевых и энергетических ресурсов. Новые технологии и переход к экономике замкнутого цикла дают возможность и преимущества экологически ответственного роста при ограниченных ресурсах [1, 2].

С другой стороны, в современных научных публикациях рассматривается проблематика формирования и развития предпринимательских экосистем, создающих новую потребительскую ценность и представляющих собой промежуточные структуры между фирмой и рынком [3, 4, 5]. В мировой науке наблюдается значительный рост интереса со стороны исследователей к изучению технологического предпринимательства, в основу устойчивого конкурентного преимущества которого положена инновационная цифровая (высокотехнологическая) идея. Так, представители Дунайского университета Кремса (Австрия) предложили классификацию основных показателей эффективности цифрового предпринимательства с целью выявления его значимости в многомерной цифровой трансформации экономических процессов; провели критический анализ индикаторов цифровизации и цифрового предпринимательства с учетом трех измерений современной инновационной системы: предприниматель, предпринимательский процесс и экосистема [6].

Научная значимость обозначенной проблемы обусловлена разработкой фундаментальных принципов «новой» системности и концептуальных положений экономики экосистем в цифровой среде на основе интеграции научных достижений в области общей теории систем, теории управления, институциональной теории, эволюционной экономической теории, парадигмы устойчивого развития, парадигмы цифровой экономики, теории предпринимательства, теории платформенной экономики и формировании на этой основе новой пионерной теории экосистем, предусматривающей, в том числе, «новую» системность как способность системы к длительному устойчивому самостоятельному функционированию за счет сетевого кругооборота ресурсов. Таким образом, экосистема рассматривается нами как платформенная модель взаимодействия экономических агентов в обеспечении интегративной устойчивости на основе прорывных цифровых технологий. Перспективой дальнейших исследований является разработка фундаментальных принципов «новой» системности, описывающие и обуславливающие формирование экономики экосистем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Brinkman J. Waste to Wealth. Creating Advantage in a Circular Economy. - 24 p. URL: http://ec.europa.eu/environment/integration/green_semester/pdf/07_09_2015/5.%20Accenture%20-%20Waste%20to%20wealth%20e%20creating%20advantage-final.pdf
2. Bressanelli, G., Adrodegari, F., Perona, M., Sacconi, N. (2018). Exploring how usage-focused business models enable circular economy through digital technologies(Article) //

Sustainability (Switzerland), Vol. 10, Issue 3, 28 February 2018, paper 639.

3. Карпинская В.А. (2018). Экосистема как единица экономического анализа // Системные проблемы отечественной мезоэкономики, микроэкономики, экономики предприятий: материалы Второй конференции Отделения моделирования производственных объектов и комплексов ЦЭМИ РАН, вып. 2. – М.: ЦЭМИ РАН, 125–141.

4. Клейнер Г.Б. (2019). Экономика экосистем: шаг в будущее // Экономическое возрождение России. № 1 (59). С. 40-45.

5. Мажитова С.К., Джазыкбаева Б.К., Денисов И.В., Положишникова М.А., Петренко Е.С. (2020). Менеджмент предпринимательской деятельности: «экосистема» как новое представление экономических отношений // Экономика, предпринимательство и право, т. 10, № 3, 601-614.

6. Satalkina, L. (2020) Digital Entrepreneurship and its Role in Innovation Systems: A Systematic Literature Review as a Basis for Future Research Avenues for Sustainable Transitions / L. Satalkina, G. Steiner // Sustainability. Vol. 12, 2764. DOI: 10.3390/su12072764.

Слепцов Д.В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь*

Sleptsov D.V.,

*undergraduate 2d year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific supervisor:

Ganieva A.K.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

FEATURES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF REMOTE EMPLOYMENT

Аннотация: В статье рассматриваются основные особенности управления человеческими ресурсами в условиях дистанционной работы. Выделены основные преимущества и недостатки дистанционной занятости для системы управления человеческими ресурсами. Даны рекомендации по повышению эффективности труда удалённо занятого персонала.

Ключевые слова: дистанционная занятость, удалённая работа, особенности управления человеческими ресурсами.

Annotation: The article discusses the main features of human resource management in the conditions of the remote work. The main advantages and disadvantages of remote employment for the human resource management system are highlighted. Recommendations for improving the efficiency of work of remotely employed personnel are given.

Keywords: remote employment, remote work, features of human resources management.

До событий, связанных с пандемией коронавируса нового типа, дистанционная занятость в России хотя и имела место быть, но почти не была распространена. В последнее время количество работников, занятых удалённо, значительно увеличилось. Так, по заявлению министра труда и социальной защиты Антона Котякова, их число увеличилось с 30 тысяч до 3 миллионов. [2] Данные обстоятельства сильнее обостряют потребность в исследовании особенностей управления трудом такого персонала.

Дистанционная работа регулируется главой 49 Трудового кодекса РФ, а именно статьями 312.1 – 312.9. Законодательно она определяется как выполнение работниками трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне рабочего места. [3] При этом на сотрудников, работающих в дистанционном формате, распространяются все нормы трудового законодательства (с учётом особенностей, указанных в главе 49 ТК РФ). Дистанционный характер работы может определяться как трудовым договором, так и дополнительным соглашением к нему. Важно понимать, что дистанционная работа может быть как постоянной,

так и временной. Законодательство в сфере удалённой занятости в последнее время динамично меняется, поэтому важно постоянно следить за всеми нововведениями.

Дистанционная занятость может увеличить предложение рабочей силы на рынке труда, включив в экономически активное население людей с пониженной трудовой конкурентоспособностью. [4] Здесь следует отметить, что при удалённой занятости работодателем также должны соблюдаться все законные права и интересы работников, предусмотренные трудовым законодательством.

Резкий переход большого количества сотрудников на удалённую работу привёл к росту автоматизации HR-процессов в российских компаниях. При этом чаще всего автоматизации подвергаются наиболее трудозатратные процессы, такие как наём персонала, делопроизводство и расчёт заработной платы. [1] Это открывает перед работодателями необходимость затрачивать ресурсы на повышение цифровой грамотности сотрудников, приобретение новых цифровых продуктов и обучение персонала.

Существует ряд особенностей, которые отличают дистанционную занятость от работы в очном формате. Она имеет как преимущества, так и недостатки, связанные с управлением человеческими ресурсами.

Одна из проблем, из-за которых руководство компании может негативно относиться к удалённой работе, заключается в производительности труда. Считается, что если начальство и непосредственный руководитель не видят сотрудников, те могут не работать либо выполнять трудовые функции не настолько усердно. В связи с этим в случае с дистанционной работой руководству следует чётко определять круг обязанностей работников, а также предоставить максимально точные инструкции по выполнению работы. Следует чётко определить, как оценивается производительность труда, а также какие меры будут приняты в случае возникновения проблем с ней.

Не менее важно убедиться, что менеджеры эффективно решают возникшие проблемы. Гораздо эффективнее решать проблемы с производительностью труда, как только они возникли, и не позволять им перерасти в более крупные проблемы.

Одним из основных преимуществ удалённой работы видится гибкость и контроль рабочего времени. При этом важно чётко определить рабочее время. Здесь важно учитывать, что разные сотрудники могут находиться в различных часовых поясах, в таком случае возникнет необходимость синхронизации их работы и рабочего времени.

Также нужно дать сотрудникам понять, что гибкость рабочего времени не означает «отсутствие работы». В случае, когда сотрудники заболели, они должны уведомлять своё начальство так же, как если бы они работали в очном формате.

Ещё одна проблема при удалённой работе – учёт заработной платы и сверхурочной работы. Граница рабочего и личного времени сотрудника может легко стереться. С работниками, получающими почасовую оплату труда, следует быть внимательными в отношении политики рабочего времени. Чётко определять объёмы выполняемой работы, а также установить, как учитывается время работы и переработки.

При удалённой работе важно сохранять и поддерживать организационную культуру. При работе в месте нахождения работодателя сотрудники постоянно общаются между собой, взаимодействуют в коллективе, тогда как удалённые сотрудники могут принимать участие в онлайн-совещаниях. Поддержание корпоративного духа может быть сложнее, чем при очном общении с персоналом, но можно найти альтернативные способы взаимодействия сотрудников предприятия друг с другом.

Серьёзным аспектом при удалённой работе являются угрозы имущественной и информационной безопасности. Дело в том, что когда сотрудник работает дистанционно, он может получить доступ к определённой информации и корпоративным инструментам работы. Иногда такая информация носит конфиденциальный характер, и предоставление к ней доступа может иметь серьёзные последствия для компании. Поэтому необходимо постоянно контролировать дистанционно занятых сотрудников на предмет их запросов и в целом их работу в корпоративных программах.

В связи с часто меняющимися обстоятельствами внешней среды, планирование дистанционной занятости, в том числе количества дистанционных рабочих мест может быть затруднено. Тем не менее, грамотное руководство компании должно просчитывать все возможные варианты с переводением определённого количества сотрудников в дистанционный формат работы.

Серьёзной проблемой при удалённой работе считается контроль работодателя над выполнением работниками своих функций. В связи с этим встаёт вопрос о системе контроля при удалённой занятости.

Требуется максимально чёткое формулирование целей и задач, которые стоят перед сотрудниками и менеджерами. Использование веб-камер и голосовой связи иногда считается эффективным методом, однако тотальный контроль не всегда может дать желаемый результат. Для повышения производительности труда необходимо скорректировать систему мотивации с учётом дистанционной работы. Она должна быть чёткой и понятной для всех. Менеджеры должны быть осведомлены о методах, применяемых для контроля над трудом дистанционного персонала, и понимать особенности их применения. Целесообразно составить список формализованных закреплённых за дистанционным сотрудником задач, а также разработать и довести до него обязательную к соблюдению технику безопасности.

Итак, управление человеческими ресурсами в условиях дистанционной занятости имеет ряд особенностей. Удалённая работа повышает мобильность рабочей силы, однако всё ещё требует дополнительного обучения персонала. Дистанционные работники в отношениях с работодателем сохраняют все обязанности и права, предусмотренные трудовым законодательством. Грамотное управление человеческими ресурсами ставит своей целью повысить результативность труда работников компании. Для эффективной организации труда дистанционных сотрудников руководство компании и менеджеры по персоналу должны регулировать в отношении таких работников такие аспекты управления человеческими ресурсами, как планирование дистанционной занятости, организация и контроль труда, режим рабочего времени, система мотивации и стимулирования труда, координация деятельности сотрудников, поддержание организационной культуры, кадровая безопасность. Всё это важно учитывать компании, чтобы минимизировать возможные потери в системе управления человеческими ресурсами и максимизировать эффективность труда сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Молодцова С.П. Проблемы управления персоналом в условиях дистанционной занятости / С. П. Молодцова // Аллея науки. – 2020. № 11 (50). – С. 214–218.
2. Почти три миллиона человек в России продолжают работать на удаленке [Электронный ресурс] // Комсомольская правда. – 2021. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/online/news/4423342/> (Дата обращения: 11.10.2021).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения: 10.11.2021).
4. Шоломицкая И.В. Дистанционная занятость как способ реализации прав и законных интересов работников / И. В. Шоломицкая // Трудовое и социальное право. – 2021. № 1 (37). – С. 36–40.

Сорока А.В.

*студент 2 курса направления подготовки
44.03.05 Педагогическое образование
ФГБОУ ВО «КубГУ»,
г. Краснодар, Россия*

Soroka A.V.,

*2nd year student,
44.03.05 Pedagogical Education
Kuban State University,
Krasnodar, Russia*

ЭКОСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К НАСТАВНИЧЕСТВУ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

ECOSYSTEM APPROACH TO MENTORING IN EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Аннотация: раскрыты проблемы внедрения экосистемного подхода при реализации технологий наставничества в образовательных организациях и педагогической среде.

Ключевые слова: наставничество, экосистема, экосистемный подход.

Annotation: the problems of implementing an ecosystem approach in the implementation of mentoring technologies in educational organizations and the pedagogical environment.

Key words: mentoring, ecosystem, ecosystem approach.

В современных социально-экономических исследованиях набирает популярность экосистемный подход, суть которого заключается в рассмотрении любой системы как множества связей, которые все вместе поддерживают ее жизнеспособность [7]. Основой функционирования любой экосистемы является сохранение существующего баланса и поддержка текущего жизнеобеспечения и развития посредством внедрения инноваций, в том числе в направлении цифровизации бизнес-процессов.

Образование представляет собой одну из сложнейших систем, состоящую из множества взаимодействий ее субъектов на разных ее уровнях. Активное развитие и преобразование системы образования нуждается в появлении и распространении инноваций. Они обеспечивают развитие и трансформацию образования, пронизывая разные уровни экосистемы и часто закрывая дефициты существующей системы. Для того чтобы в системе появлялось больше образовательных инициатив, должна существовать развитая экосистема развития инноваций, включающая инфраструктуру для разработки и реализации проектов и стартапов и различные механизмы ее поддержки. Экосистему развития инноваций в данном случае мы понимаем как ее способность влиять на появление образовательных инициатив на разных уровнях образования, что содействует эволюции образовательной системы, делает ее более приспособленной к внешним запросам, позволяет преодолеть технологическое отставание и осуществить переход к экономике знаний [5].

Повышение качества педагогических кадров, обеспечение их способности осуществлять разностороннее развитие индивидуальности ученика и выступать инициатором собственного профессионального развития являются приоритетными направлениями совершенствования отечественной системы образования. Следовательно, особым спросом на рынке образовательных услуг пользуются высококвалифицированные и ответственные педагоги, которым присущи мобильность, динамизм, конструктивность, самостоятельность и объективность в принятии решений.

По мнению многих отечественных и зарубежных ученых, именно наставничество является эффективным инструментом повышения профессионализма учителя, интенсификации

процесса профессионального становления молодого специалиста и формирование у учителя начинающего устойчивой мотивации к самосовершенствованию и самореализации.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология наставничества (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145), реализация которой направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в образовательных организациях [1, 4].

Несмотря на многообразие подходов к пониманию наставничества в педагогической среде учеными и практиками, все они сводятся к следующим положениям:

1) наставник-это высококвалифицированный, опытный учитель, который оказывает профессиональную помощь начинающему учителю на протяжении его первого этапа работы (учебной практики) в школе, способствуя его профессиональному становлению и личностному развитию;

2) наставничество в широком смысле - это динамическая система сотрудничества опытного педагога и начинающего, направленная на взаимное профессиональное развитие на принципах партнерства. В узком смысле наставничество рассматривается как метод передачи молодому учителю определенного набора практических знаний и умений с их применением в конкретной ситуации преподавания.

Необходимым условием положительного результата системы наставничества в свете новых требований является создание сотрудничества в единой партнерской системе: практикант - учитель-наставник - наставник-методист. Каждое звено этой системы выполняет две основные функции: подача и получение информации научно-методического характера, что происходит в режиме обратной связи.

Партнерство в системе «практикант - учитель-наставник - наставник-методист» предполагает вербальную и невербальную коммуникацию в пределах системы. Научно-методическая информация, полученная молодым учителем, должна быть правильно построена, содержать различные точки зрения по проблеме, конкретной по содержанию, четко определять положительные и отрицательные моменты анализа педагогической деятельности практиканта с возможностью завуалированного анализа ошибок. Во время наблюдения урока или наблюдение процесса общения практикантов с учащимися более целесообразной является невербальная коммуникация в режиме, что исключает прямое вмешательство в учебно-воспитательный процесс в режиме «практикант - ученик».

Современные цифровые технологии формирования образовательных экосистем начинают постепенно внедряться и в процессы наставничества. Некоторые исследователи считают, что дистанционный формат «бросает вызов общепринятому мнению о том, что наставничество должно основываться на личных отношениях» [2]. Это утверждение считаем дискуссионным.

Так, используемые в современной практике наставничества [6] программы включают в себя следующие элементы, которые предлагаем рассматривать как элементы экосистемы наставничества: личное взаимодействие с наставником, ведение дневника для совместных размышлений и обмена мнениями между наставником и наставляемым (позволяет задать наставнику сложные и волнующие вопросы, которые нет возможности задать при взаимодействии с наставником в режиме реального времени); совместное чтение и обсуждение книг, обмен личной информацией, опрос на выявление сходств и различий, непрерывное рабочее взаимодействие, истории о лидерстве в педагогической сфере; личные встречи и консультации; размещенные на цифровой платформе образовательной организации методические материалы по наставничеству, которые предлагаются наставляемому для изучения, аналог доски почета на цифровой платформе (рабочий инструмент мотивации

наставников), геймификация по наставничеству, кейс-методика по технологиям наставничества, вебинары, мастер-классы и конференции по обмену педагогическим мастерством.

Для внедрения экосистемного подхода и развития дистанционного наставничества, прежде всего, важен уровень цифровой культуры в образовательной организации и наличие ПО, которое обеспечивает наставников и их подопечных необходимыми инструментами взаимодействия в синхронном и асинхронном режимах [3]. Для онлайн-наставничества подойдет платформа схожая с обучающей, но с немного большим уровнем персонализации, чтобы сотрудник мог ставить цели, отслеживать свой прогресс, вести дневник и т. д. Это не значит, что вся коммуникация полностью должна происходить на платформе, ведь есть и другие инструменты коммуникации. Сотрудники могут коммуницировать в мессенджерах и по телефону, но свои договоренности, задачи и успехи им все равно нужно фиксировать в одном месте. Таким образом, личный результат каждого – и наставника, и его подопечного – становится видимым для образовательной организации.

Таким образом, развитие экосистемного подхода к наставничеству в педагогической среде представляется нам весомым фактором развития профессионализма будущих специалистов и их личных качеств для успешной дальнейшей социализации. За создание благоприятных условий для деятельности наставника студенты и молодые педагоги имеют возможность раскрыть профессиональные способности, сформировать умение критического самоанализа и решать конкретные методические задачи в роли учителя. Стоит отметить также, что система наставничества имеет и обратную связь, что дает материал для саморазвития еще и самому наставнику.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145. – Режим доступа: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (Дата обращения: 31.10.2021).
2. Арлашкина, О. Дистанционное наставничество / О. Арлашкина// Интернет-портал ВЕТОБЕ. – Режим доступа: <https://blog.bitobe.ru/article/distantsionnoe-nastavnichestvo/> (Дата обращения: 31.10.2021).
3. Верна, В. В. Трансформация системы управления персоналом предприятия в условиях удаленной занятости сотрудников / В.В. Верна, А. А. Якушев // Финансовая экономика. – 2021. - № 3. – С. 135-139. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45605581>
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 92 с.
5. Экосистема развития инноваций российского образования: инфраструктурные характеристики / сост. Д. О. Королева, Т. О. Науширванов; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 32 с.
6. Bierema, L. L., Merriam, S. B. (2002). E-mentoring: Using Computer Mediated Communication to Enhance the Mentoring Process // Innovative Higher Education Vol. 26. P. 211–227.
7. Dee L.E. et al. Operationalizing network theory for ecosystem service assessments // Trends in Ecology and Evolution. 2017. Vol. 32. No. 2. P. 118–130.

Степочкин А.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Stepochkin A.A.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ВНЕДРЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

IMPLEMENTATION OF A CORPORATE STAFF TRAINING SYSTEM IN ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье обосновывается важность внедрения системы обучения персонала в организации, приводятся основные рекомендации по формированию системы корпоративного обучения в организациях.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, обучение, корпоративная система, организация.

Annotation: The importance of introducing a personnel training system in an organization, provides the main recommendations for the formation of a corporate training system in organizations are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, training, corporate system, organization.

На современном этапе, в связи со сложившейся ситуацией в стране и мире, многие предприятия должны адаптироваться к сложившимся условиям профессиональной деятельности. Если некоторое время назад на первый план выходила классическая система менеджмента организаций, то на сегодняшний день, большую роль приобретает ситуационный, адаптивный и антикризисный менеджмент в системе управления всей организации.

Трудовые ресурсы организации нуждаются в постоянном обновлении, что является обязательным условием при сохранении конкурентоспособности организации и повышении эффективности ее деятельности. Для современных предприятий, в рамках развития системы развития и обучения персонала, наиболее приемлема комплексная концепция квалифицированных кадров, которая подразумевает три составные части, такие как: специализированное обучение, многопрофильное обучение, личностное обучение персонала.

Стремительное развитие социально-экономических процессов общества диктует необходимость быстрого и стремительного реагирования на изменения во внутренней и внешней среде организации, поэтому особую актуальность приобретает система знаний, умений и навыков, которая позволит решить вопросы профессиональной деятельности во

взаимосвязи с изменениями, которые неизбежны в деятельности любой организации. Подготовка персонала, через внедрение системы обучения и развития профессиональных компетенций способствует тому, что работник формируется подготовленной личностью к кризисным явлениям и способен принимать эффективные решения в условиях неопределенности. Обучение персонала – это необходимость, и руководители, которые понимают это и затрачивают определенные ресурсы на развитие системы обучения персонала, эффективно осуществляют свою профессиональную управленческую деятельность и демонстрируют высокие показатели эффективности деятельности и использования ресурсного потенциала организации. Необходимо отметить, что, при построении эффективной системы обучения персонала затрачиваются не только финансовые ресурсы, которые есть в распоряжении организации, но и временные, информационные, технологические ресурсы, без затрат, которых комплексное развитие системы обучения персонала в организации невозможно [2].

При построении эффективной системы обучения и развития персонала, управленец должен быть готов к значительным затратам ресурсного потенциала организации, однако, данные затраты окупятся и принесут в будущем значительные дивиденды и выведут организацию на качественно новый уровень эффективности профессиональной деятельности.

Предлагаемая нами, концепция процесса обучения и развития персонала основывается на комплексной модели обучения, которая состоит из циклов, модифицированных к процессу обучения персонала.

На первом этапе необходимо определить и выявить комплексный показатель потребности в обучении персонала, ведь многие работники самостоятельно во вне рабочее время могут совершенствовать свои знания и умения и обучать их тому, что они уже знают, не является эффективными затратами в области управления персоналом организаций [1].

Определение потребностей в обучении продиктовано необходимостью реализации общей производственной цели и задач организации, а также планированием управления кадровым потенциалом организационно-правового формирования. Определение потребностей в обучении и развитии персонала включает в себя ряд составных элементов, которые комплексно взаимосвязаны между собой и представляют многоаспектный процесс. Однобокое выявление потребностей в обучении не является эффективным инструментом при проектировании эффективной системы развития и обучения персонала организации. Модель систематического обучения персонала представлена на рис.1.

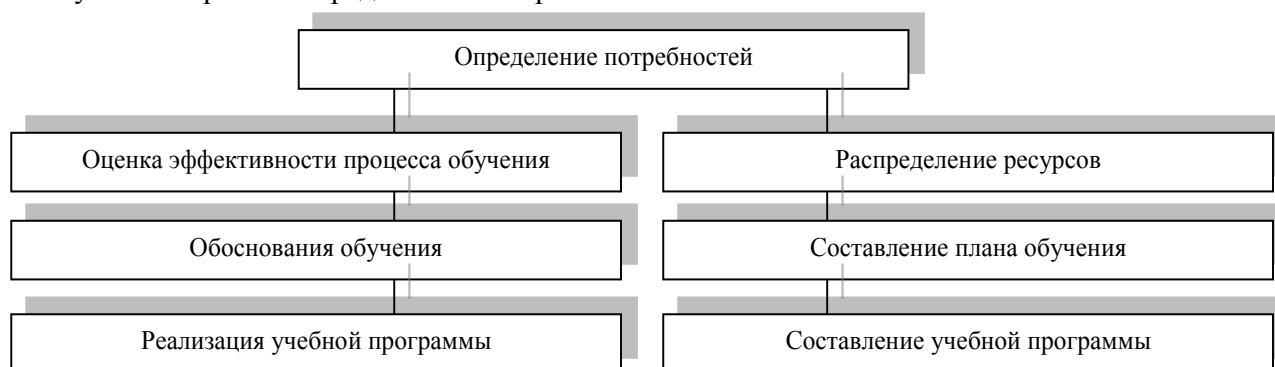


Рисунок 1 – Модель систематического обучения в организации

Источник: составлено на основании [1, 2].

Определение потребностей в обучении персонала различных производственных подразделений целесообразно после проведения консультаций с руководителями отдельных подразделений предприятия. В рамках данного этапа необходимо составить прогноз реализации мероприятий и ожидаемых результатов от внедрения программы обучения, также необходимо выявить социально-экономический эффект от мероприятий, чтобы четко понимать, какие социальные и экономические задачи сможет достичь организация после окончания программы обучения и развития персонала [3].

Анализ потребностей в обучении и развитии персонала невозможен без анализа текущего состояния всей организации или отдельных ее подразделений. Данный анализ позволит расставить приоритеты и выявить первоочередность в планировании обучения персонала для каждого конкретного подразделения организации. При комплексном анализе потребностей в обучении необходимо также выяснить видение работников по вопросам предлагаемого обучения. Принятие решений по вопросам внедрения программы развития и обучения персонала должно основываться на оценке потенциальных возможностей и способностей предприятия не с учетом первичной оценки качеств, а на основе анализа эффективности выполняемых трудовых функций и заданий. Анализ потребностей в обучении персонала необходимо осуществлять при помощи таких инструментов в области управления персоналом, как аттестация и деловая оценка.

Реализация внедрения процесса обучения персонала предполагает наличие необходимых ресурсов в организации. Затраты на обучение персонала определяются не только необходимыми финансовыми ресурсами, но и предполагают наличие необходимой материально-технической базы, так же необходимо учитывать временные рамки осуществления программы. Как было сказано, обучение персонала должно носить системный и комплексный характер, однако постоянное обучение может отвлечь от решения реальных актуальных проблем, которые возникают в процессе профессиональной деятельности. Значение информационных ресурсов крайне высоко при реализации программы развития и обучения персонала в организациях. Внешняя среда настолько подвижна и часто видоизменяется, поэтому необходимо знать основные тенденции развития профессиональной сферы деятельности, чтобы обучение не стало неактуальным в процессе его окончания.

Время процесса обучения является необходимым и важнейшим ресурсом, так как перед руководством стоит задача обеспечения всего процесса обучения, начиная от подготовки работников, контроля над процессом обучения, а также проверки результатов обучения и оценки его эффективности.

Важность фактора времени играет важную роль в организации и внедрении процесса обучения персонала организации. Планирование мероприятий с целью эффективной отдачи от их внедрения является необходимостью построения данного процесса. По мнению Г.С. Беккера затраты в формирование человеческого капитала является инвестиционным проектом, успех которого зависит от эффективного планирования данного вида деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гурбанов, Н.Г. Современные подходы к управлению знаниями. Гурбанов Н.Г., Гурбанов В.Н. В сборнике: Инновационные технологии в современном образовании сборник трудов по материалам III Международной научно-практической интернет-конференции. – 2016. – С. 149-154.
2. Дорожкин, И.Н. Макроэкономический подход к управлению знаниями в условиях инновационной экономики. Дорожкин И.Н., Дорожкина О.К., Шинкевич И.А. Инновации. – 2015. – № 8 (202). – С. 2630.
3. Емельяненко, А.А. Особенности управления знаниями в современных предприятиях / А.А. Емельяненко // Молодая наука. 2017. С. 285-286.

Сувилех А.М.

*студент 1 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика*

Научный руководитель:

ассистент кафедры управления персоналом

Нестеренко Е.С.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Suvilekh A.M.,

1st year student, 38.06.01 Economy

Scientific adviser:

Nesterenko E.S.,

*assistant management of Personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

FEATURES OF LABOR MARKET DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ERA

Аннотация: В статье выявлены особенности развития рынка труда в условиях цифровой экономики. Сделан вывод о том, что без взаимодействия государства с бизнесом и образовательными учреждениями на мерах по сокращению социального неравенства, цифровая трансформация труда может оказать негативные долгосрочные последствия как для социальной сплоченности, так и экономики в целом.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, рынок труда.

Annotation: The article reveals the features of the development of the labor market in the digital economy. It is concluded that without the interaction of the state with business and educational institutions on measures to reduce social inequality, the digital transformation of labor can have negative long-term consequences for both social cohesion and the economy as a whole.

Keyword: digital economy, digital technologies, labor market.

Современный мир вступает в эпоху масштабной цифровизации, которая охватывает все отрасли экономики и меняет подходы к жизнедеятельности населения и работе. Наибольшее влияние на бизнес-процессы и востребованность цифровых навыков в работе сейчас и в ближайшем будущем будут оказывать следующие цифровые тренды: развитие мобильного Интернета, Интернет вещей, искусственный интеллект, большие данные и машинное обучение, VR/AR-технологии, автоматизация и роботизация в промышленности и экономике [1].

Целью научной работы является выявить особенности развития рынка труда в условиях цифровой экономики.

По сведениям Фонда развития интернет-инициатив, в 2020 году число госкомпаний, разработавших и осуществляющих цифровую стратегию, выросло с 25% до 48%. Применение цифровых технологий в 2020 году выросло на 38%. До 85% крупнейших компаний применяли искусственный интеллект в своих разработках. И эта тенденция покажет значительный рост в 2021 году и последующем десятилетии [1].

Изменения всегда стрессогенны, но рынки труда все же адаптируются. Уволенные работники могут пытаться найти новую работу в соответствии с их прежней квалификацией. Однако, столкнувшись с невостребованностью, они вскоре начинают искать работу с более низкими требованиями к квалификации, либо переходят в бурно растущую сферу IT-технологий.

Все большее число работников начинают вкладывать средства в приобретение навыков, востребованных в нестандартных и высокооплачиваемых категориях рабочих мест. В условиях развития цифровой экономики каждому из нас необходимо уяснить, что такие понятия, как «профессия», «стабильная занятость», «карьера» теряют свою актуальность, так как на рынке труда постоянно меняются требования к персоналу. Для того чтобы современный сотрудник был востребованным на рынке труда ему необходимо обладать не только широким спектром знаний в профессиональной деятельности («hard skills»), но и гибкими навыками. Следовательно, для современного специалиста более важен не конкретный набор навыков, а способность понимать и предвосхищать тенденции в своей профессиональной деятельности. В конце концов, мы живем в эпоху «lifelong learning», и каждый практический навык может быть освоен человеком в любой момент жизни, иногда даже не отрываясь от производства. Однако только университет может дать то, что еще долгое время, а может и всегда, будет оставаться за пределами компьютерных возможностей – креативный подход к любому современному вызову, будь то принятие управленческого решения или тонкая дипломатическая игра [1].

Определенное влияние на развитие рынка труда окажет также прогресс в области искусственного интеллекта. Еще недавно автоматизация опиралась на кодификацию задач: машинам давались инструкции, воспроизводящие логику принятия решений человеком, но с развитием цифровой экономики многие профессии заменяются роботами, искусственным интеллектом и др..

Выделяют три уровня развития искусственного интеллекта [2]: вспомогательный интеллект широко используется сегодня, помогая людям и организациям решать повседневные задачи (программа GPS-навигации, дающая указания водителям в соответствии с дорожными условиями); расширенный интеллект (система совместных поездок на такси не могла бы существовать без комбинации программ, обеспечивающих ее работу); автономный интеллект (беспилотные транспортные средства, которые пока не используются широко, но будут задействованы в будущем).

В глобальном масштабе развитие искусственного интеллекта и робототехники приведет к трансформации рынка труда и, в конечном счете, вытеснит трудоемкие производства – и модели развития, которые от него зависят. Возможности машинного обучения окажут значительное влияние на научные исследования и технологические разработки, а также на предоставление высококачественных профессиональных услуг. Именно поэтому государственные органы – в партнерстве с бизнесом и учреждениями образования – должны сосредоточить внимание на мерах по сокращению социального неравенства, включая обеспечение широкого доступа к высококачественным социальным услугам, таким как образование и профессиональная подготовка. В отсутствие такого рода мер существует значительный риск того, что цифровая трансформация труда оставит позади многих людей, что будет иметь негативные долгосрочные последствия как для социальной сплоченности, так и экономики в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Канарейко Д.А. Развитие рынка труда в цифровой экономике // Развитие территорий. 2019. №1 (15). С. 56-60.
2. Будущее рынка труда. Электронный ресурс: <https://www.pwc.ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (Дата обращения 11.10.2021).

Тарута С. В.

*аспирант 3 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика и управление народным
хозяйством*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры
менеджмента и сервиса*

Яковлева Е. В.,

*ФГБОУ ВО «Омский государственный
технический университет»
г. Омск, Россия*

Taruta S. V.

*3rd year postgraduate student,
38.06.01 Economics and management
of the national economy*

Scientific adviser:

Yakovleva E. V.

*PhD, Professor of Management and service
Department Omsk State Technical University,
Omsk, Russia*

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЙ В СФЕРЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ

DEVELOPMENT OF DIGITALIZATION OF MANAGEMENT COMPANIES IN THE PROVISION OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES

Аннотация В статье раскрываются масштабы проникновения цифровых технологий в информационное обеспечение управляющих компаний в сфере предоставления жилищно-коммунальных услуг. Целью работы является сравнительный анализ различных видов информации и способов ее передачи управляющими компаниями адресатам в процессе информационного обмена. Выводы проведенного сравнительного анализа необходимы для формирования более сбалансированного и гармоничного развития цифровизации управляющих компаний в сфере предоставления жилищно-коммунальных услуг в условиях современного этапа технологической трансформации экономики.

Ключевые слова цифровизация, информационное обеспечение, управляющие компании, жилищно-коммунальные услуги.

Annotation: The article reveals the extent of the penetration of digital technologies into the information support of management companies in the provision of housing and communal services. The purpose of the work is a comparative analysis of various types of information and ways of its transmission by management companies to recipients in the process of information exchange. The conclusions of the comparative analysis are necessary for the formation of a more balanced and harmonious development of the digitalization of management companies in the provision of housing and communal services in the conditions of the current stage of technological transformation of the economy. **Keyword:** digitalization, information support, management companies, housing and communal services.

После эры автоматизации производственных процессов пришла эпоха цифровизации бизнес-процессов. Цифровизация прочно проникает во все сферы деятельности как на уровне государства или организаций, так и в жизнь человека. В Российской Федерации в 2020 году 2/3 всех граждан старше 14 лет воспользовались сервисами портала Госуслуги [1]. Недавно

ведущими отраслями цифровой экономики были банковская сфера и телекоммуникации, но в 2020 году распространение COVID-19 и повсеместный локдаун спровоцировали сдвиг акцентов в сферу ритейла, коммуникаций и профессиональных услуг. Практически на каждом предприятии после цифровизации функций бухгалтерского учёта и документооборота цифровые технологии врываются в сферу коммуникаций и технологии продаж.

Сфера услуг в своё время отличалась низкой автоматизацией технологических процессов оказания услуг. Сегодняшнее развитие цифровых технологий в сфере коммуникаций позволяет сфере услуг выйти на качественно новый уровень. Для управляющих компании в сфере предоставления жилищно-коммунальных услуг коммуникации с клиентами (обмен информацией) являются ключевым моментом [3]. Коммуникации организации с клиентами, контрагентами и государственными органами не могут эффективно проводиться без оперативной, достаточной и достоверной информации. Именно способы передачи и восприятия информации, виды и формы ее предоставления претерпевают существенные изменения в процессе современной цифровизации сферы услуг, включая сферу жилищно-коммунальных услуг (ЖКУ – далее). На рис. 1 представлены виды информации, которой обмениваются управляющие компании в сфере предоставления жилищно-коммунальных услуг с различными адресатами и ее значение для потребителей услуг управляющих компаний в сфере предоставления ЖКУ.

Виды информации/ Адресаты	Юридическая информация	Бухгалтерская информация	Финансовая информация	Экономическая информация	Техническая информация	Управленческая информация
Финансовые организации						
Надзорные финансовые госорганы						
Надзорные госорганы в сфере ЖКХ						
Органы статистики						
Контрагенты						
Органы государственной власти, Органы местного самоуправления						
Потребители услуг управляющих компаний						

 – информация, предоставляемая управляющими компаниями в сфере предоставления ЖКУ;

 – информация, особо необходимая потребителям услуг управляющих компаний

Рис.1 Виды информации, предоставляемой управляющими компаниями в сфере ЖКУ различным потребителям

Так, при расчётах с банками как и прочими финансовыми организациями расчёты по операциям осуществляются с применением цифровой платформы Клиент-Банк. Надзорные финансовые госорганы тоже уже достаточно давно полно оцифровали информационные потоки. Так все расчёты, контролируемые Федеральной налоговой службой, проходят в электронном формате. Например, в режиме реального времени проходит передача данных в системе онлайн-касс. Органы статистики принимают отчёты в бумажной или электронной форме с 2011 года, а с 2021 года только через портал в электронном виде с электронной подписью. Информационные потоки с контрагентами (поставщиками ресурсов, подрядчиками, партнёрами) тоже переходят в цифровой формат. Так деловая переписка осуществляется через электронную почту или ведение деловых переговоров проходит в использовании режима видеоконференции с партнёрами, которые могут находиться в любой точке планеты.

Что касается органов государственного управления, органов местного самоуправления или надзорных органов в сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ), к которым относятся прокуратура, Роспотребнадзор, санитарно-эпидемиологическая служба и Жилищная инспекция, то давно уже переписка с этими ведомствами ведется параллельно через бумажный и электронный документооборот с применением цифровых подписей. Потребители услуг, пожалуй, самая малооцифрованная категория адресатов информации от управляющих компаний. Так квитанции на оплату услуг печатаются в бумажном виде и доставляются в почтовый ящик, с другой стороны в квитанции есть QR-код для цифровой обработки платежа или некоторые управляющие компании вообще размещают квитанции в банковских цифровых платежных системах. Заметим, что в законодательстве о раскрытии информации организациями, осуществляющими деятельность в сфере управления многоквартирными домами говорится в основном скорее о бумажных носителях информации [2]. Так управляющая компания обязана предоставлять информацию потребителю в договоре управления, на досках во всех подъездах или на придомовой территории, на досках в офисе, и только информация, размещенная в ГИС ЖКХ и на сайте исполнителя говорит о цифровизации (и то зачастую это просто оцифрованные бумажные документы, которые не могут быть использованы для дальнейшей цифровой обработки при создании баз данных) [4]. Подчеркнем, что препятствием внедрению цифрового способа передачи информации взамен устного и бумажного способа является различия потребительских предпочтений разных возрастных групп населения. Так большинство людей старших возрастов (от 45 лет) предпочитают бумажный носитель информации. Подчеркнем также, что самая важная информация для потребителей (изменения тарифов, план ремонтных работ и аварийные ситуации) зачастую доходит до большинства жителей в устной форме. Интересно, что телефонный способ передачи данных или непосредственное устное сообщение подчас переходит в текстовую форму и передается через цифровые социальные сети, что также свидетельствует о возрастающей цифровизации в обмене информацией между организацией и частным клиентом.

Таким образом, рост электронного документооборота и оцифровка коммуникаций управляющих компаний в сфере ЖКУ является необходимой для обеспечения современного качества услуг в жилищно-коммунальной сфере. Для обеспечения эффективности цифровизации сферы услуг управляющих компаний по предоставлению жилищно-коммунальных услуг необходимо учитывать достаточно большое разнообразие адресатов информационного обмена и особенности их деловых коммуникаций с управляющими компаниями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Количество граждан, которые воспользовались сервисами единого портала Госуслуг в 2020 году, составило 56 млн человек // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации : сайт. – URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/40942/> (дата обращения: 27.10.2021). – Текст: электронный.
2. Постановление Правительства РФ от 15 мая 2013 г. N 416 «О порядке осуществления деятельности по управлению многоквартирными домами»: с изм. и доп. : // Гарант : справ.-правовая система. – URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70379374/paragraph/1/doclist/4005/showentries/0/highlight/15%20%D0%BC%D0%B0%D1%8F%202013%20%D0%B3.%20N%20416:5> (дата обращения: 10.09.2021). – Текст: электронный.
3. Тарута, С. В. Обзор тенденций развития рынка управления многоквартирными домами г. Омска / С. В. Тарута, В. Р. Никитина // Экономика, менеджмент и сервис: проблемы и перспективы : материалы II Всерос. науч.-практ. конф. (Омск, 26–27 нояб. 2020 г.) / Минобрнауки России, ОмГТУ ; [редкол.: Е. В. Яковлева (отв. ред.) и др.]. – 1 CD-ROM (6,0 Мб). – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2020. – С. 171–176. – Текст: электронный.
4. Тарута, С. В. Тенденции цифровизации сферы услуг ЖКХ / С. В. Тарута / Экономика сферы сервиса: проблемы и перспективы : материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. (Омск, 20–22 нояб. 2019 г.) / Минобрнауки России, ОмГТУ; под общ. ред. А. С. Польшинского. – 1 CD-ROM (6,0 Мб). – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2019. – С. 10–16. – Текст: электронный.

Тимиргалеева Р.Р.

*д.э.н., профессор кафедры менеджмента и
туристского бизнеса,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Ялта, Россия*

Timirgaleeva R.R.

*Doctor of Economics, Professor of the
Department of Management
and Tourism Business
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Yalta, Russia*

МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОСТРАНСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

MECHANISMS OF FORMATION OF THE ECONOMIC COOPERATION SPACE

Аннотация: Обоснована концепция целевой модели Пространства экономического сотрудничества. Показано, что объединение ресурсов и возможностей всех субъектов хозяйствования дает неограниченные возможности для поступательного развития территорий, стран, отраслей в интересах общества и бизнес-субъектов. Показаны выгоды, получаемые всеми субъектами хозяйственных отношений от реализации модели.

Ключевые слова: пространство экономического сотрудничества, цифровая экономика, ограниченные ресурсы, логистические цепочки, информационное пространство.

Annotation: The concept of the target model of the Space for Economic Cooperation has been substantiated. It is shown that the combination of resources and capabilities of all economic entities provides unlimited opportunities for the progressive development of territories, countries, industries in the interests of society and business entities. Shows the benefits received by all subjects of economic relations from the implementation of the model.

Keyword: economic cooperation space, digital economy, limited resources, supply chains, information space.

Люди все время боролись за владение ресурсами, получая которые во владение, стремились управлять ими максимально эффективно. На ранних этапах развития человечества контроль ресурсов сводился к контролю физической территории, на которой они расположены. С помощью создаваемых технологий, направленных на максимизацию получения пользы от владения ресурсами, они добывались и обрабатывались на производствах, организованных на основе определенных систем и технологий. В результате этой переработки создавались как полезные продукты, сервисы, системы, так и вторичные ресурсы для дальнейшего использования. По мере усложнения технологий и с целью оптимизации использования ограниченных ресурсов, производства усложнились и стали распределенными, потребовались распределенные производственные цепочки и настала необходимость построения транспортных путей и объединения их в инфраструктуры. Для слаженной работы всех элементов усложнившихся распределенных систем появились финансовые системы, которые позволяют обеспечить функционирование производственных цепочек посредством организации логистических цепочек [3]. Однако вышеупомянутые объединения развивались неравномерно и это приводило к тому, что наиболее эффективные из них концентрировали у себя достаточное количество ресурсов, технологий, производств для получения дополнительных ресурсов, находящихся во владении других объединений. Сегодня появилось новое пространство, в котором размещаются информационные ресурсы – информационное пространство [4]. Эта новая цифровая территория, которая не идентична физической территории, на которой создается новый ресурс – информация. Доступ к этим ресурсам может осуществляться по

цифровым транспортным путям, оставляя физически эти ресурсы на удаленной территории. Сегодня деятельность субъектов хозяйствования кроме физического пространства требует использования информационного (цифрового) пространства, когда все производства, производственные цепочки, инфраструктура, торговля, финансовая система интегрированы между собой и размещаются в информационном и физическом пространстве одновременно [5]. При таком подходе современной инфраструктурой становится уже многомерный граф, размещенный в цифровом и физическом пространстве, узлами которого являются производства и логистические центры, а ребрами – транспортные потоки (в физическом и цифровом пространстве). При этом, одной из осей этого графа является время. С помощью цифровых технологий, можно моделировать развитие систем и таким образом прогнозировать их развитие во времени.

Сегодня информация стала важным первичным ресурсом, а ее источниками стали не только люди, но и системы, продукты и сервисы сами по себе, требуются исследования, позволяющие выявлять закономерности, алгоритмизировать их и перекладывать на компьютеры выполнение рутинной работы. Прошедшие изменения привели к пониманию того, что сейчас уже невозможно получать ресурсы и создавать, управлять и защищать системы, продукты, сервисы старыми способами, которые человечество использовало за всю свою предыдущую историю. В то же время появились предпосылки создания глобальной системы развития человечества, основанной на распределении результатов работы конечных продуктов, систем, сервисов на основе справедливой оценки реального вклада каждого участника во владении первичными ресурсами и вторичными ресурсами, полученными путем переработки первичных с помощью технологий и полученных на их основе систем, сервисов и продуктов. При таком подходе делать вклады и получать прибыли может любой участник – отдельный индивид, компания или государство. В данном вопросе уже четко определились лидеры – это Китай и США. В то же время их догоняет Индия. Что же касается России, то наша страна, несмотря на ограниченность инвестиционных ресурсов, также может занять лидирующее положение. Это возможно сделать за счет объединения вокруг России регионов, стран и компаний, которые получают новый импульс своего развития. Хорошей предпосылкой для завоевания лидерских позиций является не только огромный накопленный потенциал знаний и технологий, успешный опыт в технологических новациях, но и цивилизационный подход к мироустройству, основанный на справедливости, объединении наций на основе совместного построения поступательного развития. Так же важен огромный опыт системного подхода к развитию крупных проектов и управления страной, который накапливался в стране со времен основания Российского государства. Предлагаемая концепция целевой модели Пространства экономического сотрудничества основана на накопленном потенциале знаний и технологий, а также опыте лидеров в данной сфере. В отличие от США, предлагающих неокOLONIALНЫЙ подход своей экспансии силовыми методами в различной форме, и Китая, планомерно продвигающего свое влияние на удобных ему условиях экономическими методами, шаг за шагом скупая различные ресурсы, предлагается модель сотрудничества и со-развития с совместным владением инфраструктур, процессов и равноправным наращиванием центров компетенций. Методологической основой решения поставленной задачи принят проектно-ориентированный метод. Как показало исследование и анализ ряда литературных источников [1-3], человечество всегда боролось за обладание ресурсами, доступ к технологиям их обработки и владения инфраструктурой, которая необходима для доставки ресурсов и продуктов, получаемых путем их переработки к местам их потребления. В настоящий момент, при повсеместном использовании информационно-коммуникационных технологий, такой ресурс, как информация, открывает новые возможности для трансформации экономической системы [4, 5]. Четкое понимание и прогнозирование устройства экономической системы позволяет не только предсказывать ее развитие, но и активно воздействовать на нее для достижения необходимых целей. В настоящий момент можно зафиксировать стандартный алгоритм преобразования первичных ресурсов: ресурс – транспорт – обработка – транспорт – сбыт. Инфраструктура здесь представлена в виде многомерного графа, одновременно

существующего в цифровом и физическом пространстве, и оси времени. Ребрами выступают транспортные пути, как цифровые, так и физические, а узлами производства – логистические хабы (цифровые и физические). При этом отметим, что физические и цифровые пространства тесно переплетаются, а торговля обеспечивает эффективное функционирование производственных цепочек. Для управления этими системами создаются системы анализа, прогнозирования и принятия решений, которые работают сверх эффективно, так как они обладают всей полнотой информации по всем объектам в текущий момент и имеют историю их функционирования для анализа их поведения в прошлом. Владея цифровыми моделями и процессами в цифровом виде имеется возможность проигрывать различные сценарии в будущем. Это позволяет принимать эффективные решения в соответствии с текущей ситуацией в режиме реального времени, что фактически позволяет перемещаться по оси времени. Данные экономические системы предоставляют информацию в реальном времени всем ее участникам и получают от них информацию об их состоянии, что позволяет принимать решения динамично на основе различных критериев, совершать т.н. брокеридж в режиме реального времени. Информация представляется в виде сервисов. Ресурсы, производства и сервисы объединяются на определенных правилах в закрытые системы или в открытые, формируя таким образом экосистемы. Далее инфраструктура приставляется в виде платформы для ее участников, на которой выстраиваются отраслевые и региональные экосистемы, для эффективного функционирования которых создаются регуляторные системы и стандарты. все это в комплексе и представляет собой Пространство экономического сотрудничества. Объединение ресурсов и возможностей стран в реализацию формируемой модели дает практические неограниченные возможности для поступательного развития территорий, стран, отраслей в интересах общества и бизнес-субъектов. Таким образом, реализация предлагаемой модели позволяет решить многие задачи, среди которых отметим такие, как: прогнозирование создания производств, транспортных коридоров, сети транспортных путей, портов и логистических центров их загрузки; развитие отраслей и регионов; направления обучения специалистов. Применение данной модели упрощает моделирование и программирование реальной системы для ее эффективного функционирования. Формируемая глобальная интеллектуальная платформа способна эффективно объединять различные объекты (отраслевые региональные экосистемы, на которых в свою очередь будут помещаться отдельные системы бизнес экосистемы, социальные и т.д.) и осуществлять эффективный обмен информацией через определенные шлюзы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Breidbach, C.F., Brodie, R.J. Engagement platforms in the sharing economy: Conceptual foundations and research directions // *Journal of Service Theory and Practice*. - 2017. - 27 (4), pp. 761-777.
2. Gelishanov, I.Z., Judina, T.N., Babkin, A.V. Digital platforms in the economy: essence, models, development trends, *St. Petersburg State Polytechnical University Journal, Economics*. – 2018. – Vol. 11, no. 6, pp. 22-36. DOI: 10.18721/JE.11602
3. Klaus van Marwyk. Digital business models in logistics. URL: <https://www.rolandberger.com/en/Publications/Digital-business-models-in-logistics.html> (access date: 08.10.2021).
4. Feature of building the organizational and technological platform of the digital economy agricultural sector. Timirgaleeva R.R., Grishin I.Yu. В сборнике: CEUR Workshop Proceedings. ISTMC 2019 - Selected Papers of the 4th All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation «Information Systems and Technologies in Modeling and Control». 2019. С. 224-235.
5. Тимиргалева Р.Р. Механизм формирования взаимодействия элементов хозяйственного комплекса региона на основе технологий цифровой экономики // В сборнике: Повышение конкурентоспособности социально-экономических систем в условиях трансграничного сотрудничества регионов. сборник материалов VII международной научно-практической конференции. Симферополь, 2020. С. 130-131.

Троян И.А., Кельмабетова Л.Т.

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории,
студентка 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Troyan I.A.,

*Ph.D. in Economics, Associate Professor of the
Department of Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

Kelmabetova L.T.,

*student, 2nd year student
of the direction of training 38.03.01 Economy
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

PECULIARITIES OF THE DIGITALIZATION OF THE RUSSIAN ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрены основные инструменты и направления цифровизации экономики России, а также её выгоды, риски и проблемы.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, инструменты цифровизации.

Annotation: The article considers the main tools and directions of digitalization of the economy, as well as its problems.

Keywords: digitalization, digital economy, digitalization tools.

Расширение цифровой экономики открывает множество новых экономических возможностей. В России точкой отсчета по развитию цифровой экономики можно считать Послание Президента РФ Федеральному собранию от 01.12.2016 г.: «...необходимо запустить масштабную системную программу развития экономики нового технологического поколения, так называемой цифровой экономики» [4].

В России под цифровой экономикой понимают хозяйственную деятельность, в которой основным фактором производства выступают данные в цифровом виде, обработка и использование результатов анализа которых позволяют повысить эффективность различных видов производства, технологий, хранения, продажи, доставки товаров и услуг. В рамках Национальной программы «Цифровая экономика РФ» выделены следующие направления: нормативное регулирование цифровой среды; кадры для цифровой экономики; информационная инфраструктура; информационная безопасность; цифровые технологии; цифровое государственное управление; искусственный интеллект [5].

Цифровизация – это концепция экономической деятельности, которая основывается на внедрении цифровых технологий в разные сферы жизни и производства. Сделаем краткий обзор основных инструментов цифровой экономики (табл.1).

Таблица 1 – Инструменты цифровой экономики [1].

Инструменты	Суть инструмента
Big Data	Серия подходов, инструментов и методов обработки структурированных и неструктурированных данных огромных объемов.
Internet of Things	Под интернетом вещей подразумевают сеть, складывающуюся из физических предметов (вещей), способных контактировать друг с другом или с внешней средой без вовлечения человека.
Blockchain	Инструмент хранения информации или же цифровой кадастр операций, переводов, соглашений, договоров.
ИТ	Под интеллектуальными информационными технологиями понимают технологии, способные обрабатывать различные данные, используя алгоритмы искусственного интеллекта

В России сложились благоприятные условия для формирования национальной технологической индустрии, есть востребованность инновационных решений со стороны населения. Тренд на расширение продуктовой линейки, предлагаемой потребителю, отчетливо прослеживается как у крупнейших технологических компаний из секторов телекоммуникаций, поисковых интернет-сервисов, электронной коммерции, так и в финансовой отрасли. Однако, цифровые рынки в России находятся на ранней стадии развития и еще не достигли достаточной зрелости, например, проникновение электронной коммерции в общий оборот розничной торговли пока составляет 6% (в то время как в Китае – 28%, в США – 15%, по данным 2019 года). Цифровые рынки в России демонстрируют высокие темпы роста – отдельные сегменты до 50% в год. Кроме того, многие цифровые рынки высоко фрагментированы (например, на рынке электронной коммерции доля Wildberries составляет 17%, Ozon – 8%, Mvideo – 6% и т.д.). В значительной мере отставание отдельных сегментов российской экономики по уровню цифровизации связано с низкими объемами инвестиций в цифровую инфраструктуру, которые в России (1,46% ВВП) уступают американскому уровню (2,80% ВВП).

Формирования современной цифровой экономики подразумевает: усовершенствование сферы ИКТ; борьбу с киберпреступностью, усиление защиты персональных данных в Интернете; правовое регулирование доступа к информации и обеспечения экономической и государственной безопасности; управление и поддержку процесса становления цифровой экономики во всех секторах народного хозяйства [2].

Но, несмотря на все перечисленные положительные стороны цифровизации, она имеет ряд недостатков. Цифровая экономика является достаточно серьезной угрозой как для отдельного индивидуума, так и для общества в целом (табл.2).

Таблица 2. – Выгоды, риски и проблемы цифровизации экономики [3]

Выгоды	Риски	Проблемы
Рост производительности труда	Риск промышленной революции	Недостаток ИТ-инфраструктуры
Повышение конкурентоспособности	Несанкционированный доступ к информации	Жесткость корпоративных структур
Снижение издержек производства	Отсутствие доступа к цифровым услугам между гражданами	Необходимость радикальной перестройки бизнес-моделей и управленческих парадигм
Создание новых рабочих мест	Массовая безработица	Нехватка ИТ-специалистов
Увеличение степени удовлетворенности человеческих потребностей	Угроза кибербезопасности	«Традиционное» сознание, ориентированное на работу с материальными, а не цифровыми объектами
Преодоление бедности и социального неравенства	Цифровое неравенство	Низкий уровень цифровой грамотности населения

В Китае, где также цифровые рынки и экосистемы уже сформировались, в 2019 году принят закон об электронной коммерции, который направлен на защиту персональных данных и прав покупателей, борьбу с контрафактной продукцией, фейковыми отзывами. Кроме того, ряд исков в 2019-2020 годах антимонопольного органа Китая к Alibaba, JD.com и Tencent о злоупотреблениях доминирующим положением стал одним из триггеров к дополнению антимонопольного законодательства. По мере активного развития глобальных крупнейших экосистем на рынке ЕС Еврокомиссия с 2017 года обеспокоена вопросом их регулирования: были предъявлены иски к Google и Facebook. Европейским союзом в 2020 году разработаны проекты нормативных правовых актов в части регулирования цифровых рынков, цифровых услуг, данных. При этом акценты сделаны на защиту пользователей и борьбу с нелегальным контентом, недопущение злоупотребления положением платформ и экосистем и на развитие европейских рынков. В части регулирования данных ключевые положения направлены на создание условий для безопасного хранения данных в Европе, регулирование доступа к промышленным данным, защиту персональных данных.

Под влиянием цифровых технологий и связанных с ними новых бизнес-моделей трансформируются не только отдельные сектора, но и вся структура экономики и межотраслевых взаимодействий. В качестве технологий, которые могут оказать наибольшее воздействие на экономику, называют технологии искусственного интеллекта, облачные вычисления, интернет вещей, робототехнику, автономные транспортные средства, производство кастомизированной продукции, социальные сети и прочие виды цифровых интернет-платформ.

Для России важно проводить продуманную и обоснованную политику развития цифровой экономики. Регулирование должно быть своевременным и не препятствовать развитию инноваций, экосистем и отдельных цифровых платформ, которые еще находятся на стадии становления и бросают вызов иностранным экосистемам, в том числе на глобальных рынках. Правовой режим должен создать благоприятные условия для поступательного развития национальных экосистем/платформ. Кроме того, стратегически важно избегать ситуаций, когда регулирование российских экосистем/платформ будет ослаблять их позиции по сравнению с зарубежными, работающими на рынке России. Соответствующие механизмы должны обеспечивать формирование безопасной цифровой среды и благоприятных условий для создания, развития и функционирования национальных цифровых платформ, экосистем на всех этапах жизненного цикла от цифровых платформ до цифровых экосистем. При этом в долгосрочной перспективе цифровизация способна стать значимым структурным фактором экономического роста при различных сценариях развития российской экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Крюкова А. А., Михаленко Ю. А. Инструменты цифровой экономики // КНЖ. – 2017. – №3 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 21.10.2021).
2. Павлов К. В., Асадуллина Н. Р. Формы и направления цифровизации экономики // Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество. – 2020. – №3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-i-napravleniya-tsifrovizatsii-ekonomiki> (дата обращения: 21.10.2021).
3. Петров А. А. Цифровизация экономики: проблемы, вызовы, риски // Торговая политика. – 2018. – №3 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-problemy-vyzovy-riski> (дата обращения: 21.10.2021).
4. Послание Президента РФ Федеральному собранию от 01 декабря 2016 г. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207978/ (дата обращения: 21.10.2021).
5. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017г. №1632-р. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>

Трухина М.Г.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Trukhina M.G.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Yanovskaya A. A.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РАБОТЕ HR

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN HR WORK

Аннотация: в статье рассмотрена роль эмоционального интеллекта в деятельности менеджера по персоналу, а также выявлены основные параметры системы эмоционального интеллекта для эффективной работы персонала организации. Определена важность эмоционального интеллекта в аспекте эмоционального выгорания сотрудников.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, HR-менеджер, эмоциональное выгорание, персонал.

Abstract: the article examines the role of emotional intelligence in the HR manager's activities, and also identifies the main parameters of the emotional intelligence system for the effective work of the organization's personnel. The importance of emotional intelligence in the aspect of emotional burnout of employees is determined.

Keywords: emotional intelligence, HR manager, emotional burnout, staff.

Сегодня HR-менеджеры все больше склоняются к высокой оценке эмоционального интеллекта в своей профессиональной деятельности. Но, в тоже время, многие не знают отличия эмоционального интеллекта от других видов интеллекта в целом. А также не понимают его роли, которая состоит в идентификации эмоций, применении эмоциональной составляющей для решения задач, понимании и контроле над эмоциями.

Эмоциональный интеллект выполняет важную роль в HR-процессах и позволяет решать широкий круг профессиональных задач:

- оценка персонала;
- обучение и развитие;
- разрешение конфликтных ситуаций;
- выстраивание взаимоотношений с сотрудниками и руководителем и т.д. [4].

Достаточно большое количество задач, затрагивающие эмоциональный интеллект, связаны с традиционным функционалом менеджера по персоналу, который выполняет эти задачи ежедневно. Но, в тоже время такие аспекты как разрешение конфликтных ситуаций, выстраивание рационального взаимоотношения между сотрудником и руководителем, связаны

с реализацией профессиональных составляющих современного менеджера, который осуществляет работу с персоналом.

Анализируя данный процесс, было проведено исследование, которое затрагивало изучение особенностей эмоционального интеллекта. Данное исследование проводилось в России с применением теста эмоционального интеллекта. Среди участвующих HR-менеджеров исследование показало, что только у половины опрошенных уровень эмоционального интеллекта достаточно высокий, а у большей части респондентов наблюдается необходимость развития данной составляющей. Это свидетельствует о том, что не все HR-менеджеры сегодня развивают данное направление, что и оказывает негативное влияние на их процессы профессиональной деятельности. Хотя и менеджеры по управлению персоналом высоко оценивают роль эмоционального интеллекта в своей профессиональной деятельности, они не до конца осознают отличие эмоционального интеллекта от других видов интеллектуальных способностей и роль отдельных его структурных элементов [5].

Эмоциональный интеллект выступает в роли развивающейся особенности, то есть необходимо систематически проводить работу с целью улучшения данного аспекта. А благодаря использованию специальных профессиональных программ можно развивать все составляющие эмоционального интеллекта.

Основными преимуществами развитого эмоционального интеллекта выступает:

- возможность максимально полно чувствовать настоящее эмоциональное состояние человека и в правильном аспекте использовать его для дальнейшего решения профессиональных задач;
- умение эффективно применять техники восстановления после стрессов, а также более правильно управлять собственными эмоциями в момент резких перепадов настроения;
- способность качественно и быстро определять эмоциональные проявления человека и на их основе использовать наиболее эффективные способы поведения с ним [1].

Проводимые исследования показали, что чем больше человек понимает собственные эмоции, эмоции других людей, а также понимает из-за чего возникает та или иная эмоция, тем больше у него информации для принятия более верного решения, что позволяет ему быть более эффективным в своей профессиональной деятельности. Это возникает в следствии того, что человек с достаточно высокоразвитым эмоциональным интеллектом понимает, на что влияет каждая эмоция, какую энергию она дает и как ее лучше использовать. Он понимает, какие эмоциональные проявления для его профессиональной деятельности принесут эффективность, а какие на оборот, повлияют на неблагоприятный исход трудовой эффективности. HR-менеджер, который эффективно использует данную систему, намного быстрее продвигается по карьерной лестнице и достигает успеха на профессиональном поприще. Именно эмоциональный интеллект выступает одним из ведущих способностей, которые необходимо развивать с целью продвижения в профессиональной сфере.

Стоит отметить, что нет негативных или позитивных эмоций. Все они своего рода оказывают на человека правильное воздействие. Но, рассматривая эмоции с точки зрения ситуации, он могут быть уместными и неуместными, в зависимости от положения человека в обществе на данный момент [2].

Выделяют следующие стратегии применения эмоций в разрешении задач:

1. Конкретизировать те задачи, которые лучше всего выполняются в моменте возникающих эмоций, то есть определив свое текущее эмоциональное состояние и использовать эту энергию для решения необходимых задач.
2. Осознано перенаправлять себя из текущего состояния в то, которое позволяет решить требуемую задачу.

Обе данные стратегии являются достаточно эффективными по своей сущности. Основным отличием является то, что, применяя первый способ, все происходит естественным образом, а при использовании второго способа необходимо приложить усилия с целью изменения своего текущего эмоционального состояния [3].

Таким образом, необходимо отметить, что развитый эмоциональный интеллект помогает избежать эмоционального выгорания сотрудников, что является существенным его преимуществом. Так как именно выгорание служит важной проблемой в работе HR-менеджеров с персоналом. А одной из популярных причин эмоционального выгорания является неумение использовать эмоциональную составляющую для решения профессиональных задач. Именно понимание в какую задачу необходимо направить ту или иную эмоцию дает возможность рационально распределять внутренние ресурсы и эффективно осуществлять трудовую деятельность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Исаева, О.М. Роль эмоционального интеллекта в деятельности менеджера по управлению персоналом / О.М. Исаева, Г.А. Мкртычян // Организационная психология. – 2019. – №2. – С. 52-66.
2. Как HR-менеджеру прокачать эмоциональный интеллект [Электронный ресурс] // HR. – Режим доступа: [https:// hr-tv.ru/articles/kak-hr-menedzheru-prokachat-emotsionalnyj-intellekt-.html](https://hr-tv.ru/articles/kak-hr-menedzheru-prokachat-emotsionalnyj-intellekt-.html) (Дата обращения: 03.10.2021).
3. Эмоциональный интеллект в работе HR-менеджера [Электронный ресурс] // НИУ ВШЭ. – Режим доступа: <https://mbann.hse.ru/news/425746401.html> (Дата обращения: 03.10.2021).
4. Эмоциональный интеллект и его рол в развитии карьеры [Электронный ресурс] // Icareer. – Режим доступа: https://icareer.ru/blog/emotional_intelligence (Дата обращения: 03.10.2021).
5. Эмоциональный интеллект руководителя [Электронный ресурс] // НАУС. – Режим доступа: <https://hays.ru/blog-eq/> (Дата обращения: 03.10.2021).

Тютюнникова В.А.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

*д.э.н., и.о. зав. базовой кафедрой
финансовой и экономической безопасности*

Тер-Григорьянц А.А.,

*ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный
университет»,
г. Ставрополь, Россия*

Tyutyunnikova V.A.

*3rd year student of the direction of training
38.03.01 Economics*

Scientific supervisor:

Ter-Grigoryants A.A.,

*Doctor of Economics, Acting head. the basic
Department of Financial and Economic Security
North Caucasus Federal University,
Stavropol, Russia*

ТЕХНОЛОГИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЭКОСИСТЕМ

ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES AS THE BASIS FOR ECOSYSTEM DEVELOPMENT

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления трансформации технологий Искусственного Интеллекта, применяемых в современной цифровой экономике; доказана роль искусственных нейронных сетей как одного из наиболее перспективных базисов для развития экосистем в настоящее время и в обозримом будущем.

Ключевые слова: технологии Искусственного Интеллекта, искусственные нейронные сети, экономика, экосистемное развитие

Abstract: The article discusses the main directions of transformation of Artificial Intelligence technologies used in the modern digital economy; the role of artificial neural networks as one of the most promising bases for the development of ecosystems at present and in the foreseeable future is proved.

Keywords: artificial Intelligence technologies, artificial neural networks, economy, ecosystem development

Мировые тенденции на цифровую трансформацию экономики ставят перед мировым сообществом все новые вызовы. Любые организационные изменения экономики возможны только в том случае, когда для их осуществления сформирована соответствующая среда. При внедрении новых механизмов в «старую» среду возникает минимальный эффект, либо могут возникнуть и отрицательные последствия, так как старые модели не взаимодействуют с новыми инструментами. В связи с этим, внедрение инновационных изменений в современную экономику все активнее начинается с попыток построения экономической модели на основе экосистемного подхода. Изначально понятие «экосистема» использовалось в экологии для обозначения биологических систем, объединяющих совокупность живых организмов, среду их обитания и те связи, которые позволяют данной системе функционировать.

Только в 1990-х гг. Джеймс Ф. Мур, специалист в области менеджмента, использовал этот термин для обоснования конкурентоспособности и развития компаний. В своих работах он рассматривал «необходимость выстраивания бизнес-экосистем» [2, с. 5]. В настоящее время экосистема рассматривается в экономике как совокупность элементов, которые взаимодействуют в процессе разработки, производства и реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг) и действуют в рамках конкретной экономической среды (рис. 1).



Рисунок 1 – Экосистема в современной экономике

На рисунке 1 отражено постоянное изменение экосистемы во времени, что связано с систематическим изменением экономической среды, в которой она создается и функционирует. Исследователи справедливо отмечают, что бизнес экосистемы представляет собой сложную адаптивную систему, в которой важно отслеживать динамику взаимосвязанности, рассматривая их через призму науки о сложности [1, с. 605]. Другими словами, развитие экономических экосистем происходит с постепенным их усложнением.

Развитие экосистем в экономике предполагает увеличение тех объемов информации, которые данная система принимает, перерабатывает и транслирует. В результате люди, участвующие в деятельности этой экосистемы, вынуждены использовать все более сложные инструменты для управления ею. На современном этапе развития экономики такими инструментами являются технологии Искусственного Интеллекта.

Технологии Искусственного Интеллекта, в свою очередь, – это комплекс методик и инструментов математики, биологии, психологии, кибернетики и других наук, с помощью которых формируются технологии с целью создания «интеллектуальных» программ и обучения компьютеров самостоятельному решению задач [5]. Основной задачей искусственного интеллекта является моделирование человеческого разума. При этом в настоящее время наиболее распространенной технологией является применение нейронных сетей, которые, безусловно, являются основой Искусственного Интеллекта в будущем.

Под Искусственной нейронной сетью (ИНС) понимают математическую модель и её программное или аппаратное воплощение, построенную в соответствии с принципами организации и функционирования биологических нейронных сетей [3, с. 88]. Каждый из процессоров нейронной сети решает отдельные простые задачи, но соединенные в сложную сеть, они способны выполнять и сложные задачи:

- анализ больших объемов данных;
- распознавание образов и классификация;
- прогнозирование;
- оптимизация;
- принятие решений и управление небольшими объектами;
- сжатие данных и развитие ассоциативной памяти.

Основная отличительная черта искусственных нейронных сетей, которая необходима для получения Искусственного Интеллекта – обучаемость. Данные сети не программируются в традиционном смысле этого слова. Обучение ИНС заключается в нахождении коэффициентов зависимости между входными и выходными данными посредством обобщения. Оптимальными для правильного машинного обучения принято считать выборки данных, составленные

вручную и содержащие максимум информации разного качества, что позволяет компьютеру выделять неочевидные взаимосвязи и взаимозависимости между данными и делать соответствующие выводы. В результате проведенной работы ИИС может предоставить верный результат даже при условии недостатка данных в обучающей выборке или при наличии частично искаженных данных. В итоге наблюдается постепенное усложнение ИИ, соответствующее усложнению экосистем (рис. 2)

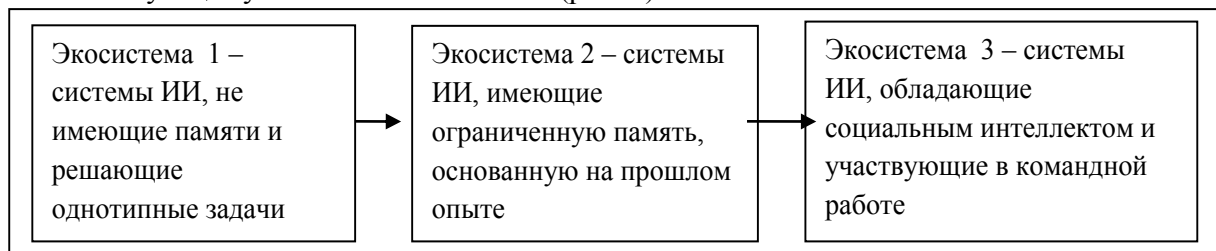


Рисунок 2 – Усложнение технологий Искусственного Интеллекта

Экосистемный подход к развитию современной цифровой экономики предполагает наличие двух взаимодополняющих подходов [4, с. 9]:

- механистический (инструкции, регламенты, расписания);
- органистический (ценности, смыслы, сетевое взаимодействие).

Качественное взаимодействие данных подходов в рамках развития экосистемного подхода невозможно без постоянного усложнения действующих систем и необходимости строгого регулирования этого развития посредством нормирования, учитывающего действующие ценности на каждом этапе развития общества и экономики. Цифровизация пространства значительно расширяет спектр возможностей применения технологии ИИ для обеспечения стабильного развития всех участников экономического пространства с учетом их ценностей. Данное положение одинаково актуально как для индивидов, так и для организаций, а также организационных объединений. В настоящее время основой развития технологий ИИ становится внедрение систем умного транспорта, умного управления, умной энергетики, умной медицины и т.д. Отдельные системы управления на основе нейронных сетей, сплетаются в единую информационную сеть управления современной экономикой, что в дальнейшем позволит обеспечить проникновение ИИ во все сферы жизнедеятельности индивида.

Таким образом, внедрение технологий ИИ выступает основой развития экосистемного подхода развития экономики на современном этапе и в обозримом будущем. Данные технологии способствуют налаживанию процессов, обеспечивающих взаимодействие всех участников экосистемы на основе разработанных регламентов с учетом ценностных ориентиров общества на конкретном этапе развития экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мажитова С.К., Джазыкбаева Б.К., Денисов И.В., Положишникова М.А., Петренко Е.С. Менеджмент предпринимательской деятельности: «экосистема» как новое представление экономических отношений // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Т. 10. – № 3. – С. 601-614.
2. Степнов И.М., Ковальчук Ю.А. Трансформация управления в экосистемной экономике. // Друкеровский вестник. – 2021. - № 1. – С. 5-18.
3. Тадеусевич Рышард, Боровик Барбара, Гончаж Томаш, Леппер Бартош. Элементарное введение в технологию нейронных сетей с примерами программ / Перевод И. Д. Рудинского. – М.: Горячая линия-Телеком, 2011. – 408 с.
4. Шкарупета Е.В., Бачурин Д.Н. Концептуальные положения экосистемного подхода к управлению развитием экономических систем в условиях цифровой трансформации. // Организатор производства. – 2020. – Т.28. - № 3. – С. 7-15.
5. Сайт Центра развития компетенций в бизнес-информатике. [Электронный ресурс] Технологии ИИ и машинного обучения. – URL: <https://hsbi.hse.ru/articles/tekhnologii-iskusstvennogo-intellekta-i-mashinnogo-obucheniya/> (дата обращения 22.10.2021)

Финогентова А.В.

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Finogentova A.V.,

*PhD in Economics, Associate Professor of
Economic Theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭКОЛОГИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕКРЕАЦИОННЫХ ТЕРРИТОРИЙ

FACTORS INFLUENCING THE ENVIRONMENTAL SAFETY OF RECREATION TERRITORIES

Аннотация: Дано определение понятию фактор, обоснована целесообразность их изучения путем систематизации с выделением групп и раскрытием сущности составляющих. Это позволило выявить характер их деструктивного влияния на экологическую безопасность рекреационных территорий, способствующего функциональным изменениям окружающей среды. Анализ научной литературы, посвященной проблеме социально-экономического развития рекреационного региона, позволил автору конкретизировать факторы с представлением групп. Каждая из них включает в себя определенное количество составляющих, которые в совокупности объясняют назначение и характер влияния факторов данной группы. При этом, автор считает, что количественный состав групп факторов и их составляющих может быть дополнен в зависимости от реально складывающейся социо-эколого-экономической ситуации на данных территориях.

Ключевые слова: экологическая безопасность, фактор, рекреационная территория, окружающая среда, социо-эколого-экономическая ситуация

Annotation: The definition of the concept of factor is given, the expediency of their study is substantiated by systematization with the allocation of groups and the disclosure of the essence of the components. This made it possible to identify the nature of their destructive impact on the ecological safety of recreational areas, contributing to functional changes in the environment. Analysis of scientific literature on the problem of socio-economic development of the recreational region allowed the author to concretize the factors with the representation of groups. Each of them includes a certain number of components, which together explain the purpose and nature of the influence of the factors of this group. At the same time, the author believes that the quantitative composition of the groups of factors and their components can be supplemented depending on the actual socio-ecological-economic situation in these territories.

Keywords: ecological safety, factor, recreational area, environment, socio-ecological-economic situation

Российские ученые рассматривают экологическую безопасность с позиции совокупности процессов, обеспечивающих экологический баланс в окружающей среде. Сегодня любой процесс или явление, происходящее в природе, рассматривается и анализируется через призму факторов. Их влияние способно изменить ситуацию в зависимости от действия преобладающего вектора. Фактор характеризуется как движущая сила, причина некоторого процесса, обуславливающая его характер. При этом, большинство ученых считают, что факторы являются первопричиной, влияющей на развитие и протекание процесса. Так Е. Б.

Алаев отмечает «кожному процесу відповідає певна сила, сукупність сил, необхідних для його здійснення, звичайно ці сили називають факторами. Фактори – це ланцюжок причино-наслідкових зв'язків, умови, що регулюють кількісні і якісні характеристики процесу, становлять в сукупності механізм процесу. Але фактори завжди виступають як рушійна сила процесу» [1, с. 23]. Автор разделяет данную точку зрения, так как наличие информации о составе и характере факторов позволяет оценить реально складывающуюся экологическую ситуацию с выявлением факторов, оказывающих наибольшее негативное влияние на компоненты окружающей среды. Целесообразность выделения и анализа факторов обусловлена необходимостью обеспечения экологической безопасности т.е. безопасности жизнедеятельности, в том числе и на рекреационных территориях, является залогом социально-экономического развития региона [2, с. 48].

Изучение факторов целесообразно проводить путем их систематизации с выделением групп и раскрытием сущности составляющих. Это позволит выявить характер их деструктивного влияния на экологическую безопасность рекреационных территорий, способствующего функциональным изменениям окружающей среды. Именно снижение функциональных способностей компонент окружающей среды позволяет сделать заключение о силе воздействия и последствиях преобразований, вызывающих снижение способности самовосстановления.

Анализ научной литературы, посвященной проблеме социально-экономического развития рекреационного региона, позволил автору конкретизировать факторы с представлением групп. Каждая из них включает в себя определенное количество составляющих, которые в совокупности объясняют назначение и характер влияния факторов данной группы. При этом, автор считает, что количественный состав групп факторов и их составляющих может быть дополнен в зависимости от реально складывающейся социо-эколого-экономической ситуации на данных территориях. Рассмотрим факторы и их составляющие более подробно.

Политические факторы свидетельствуют о достижении в обществе взаимопонимания между всеми политическими силами, что позитивно отражается на развитии страны в общем и каждого ее региона в частности в долгосрочной перспективе. Однако даже в демократическом обществе остаются проблемы, вызванные наличием определенных интересов у титульных наций и национальных меньшинств. Нежелание найти компромиссное решение некоторой проблемы пагубно отражается на всех сферах и направлениях жизнедеятельности общества, включая экологическое. Эти факторы отражают наличие или отсутствие доброй воли политических сил в решении значимых задач, от которых зависит устойчивое развитие страны, ее регионов, включая рекреационные территории. Поэтому в группу политические факторы входят: политическое противостояние в обществе, конфессиональная и национальная толерантность, политика национализации и экспроприации.

Правовые факторы свидетельствуют об объективности, полноте и мобильности экологических нормативно-правовых актов, направленных на нейтрализацию неправомерных действий субъектов хозяйствования в освоении рекреационных территорий и использовании их природных ресурсов. Однако в реальности действующее экологическое законодательство не является серьезным барьером на пути пагубного влияния человека на природу. Этому способствуют: высокая инерционность экологического законодательства, значительный временной лаг применения регуляторных экологических актов, неадекватность разделения полномочий центральных и региональных органов охраны окружающей среды, фактическая безнаказанность за нарушение норм экологического законодательства.

Экологические факторы свидетельствуют об уровне депрессивности рекреационной территории, нарушении гетерогенности природных ландшафтов, ландшафтно-экологического единства, что способствует развитию процессов их деградации, характеризующееся нарушением средообразующей функции природных экологических систем. Поэтому в группу экологические факторы входят: низкая водообеспеченность, снижение качества компонент

окружающей среды, активизация процессов эрозии и абразии, сокращение биоразнообразия, рост антропогенного давления, несанкционированное размещение отходов.

Технические факторы свидетельствуют о режиме эксплуатации, уровне оперативной готовности сложных технических систем водо-, газо-, энергоснабжения выполнять своевременно и безаварийно запланированные функции обеспечения рекреантов потребительскими услугами. Они характеризуют их способность сохранять во времени в условиях предельных значений всех параметров возможность выполнять требуемые функции в заданных режимах и условиях применения технического обслуживания, ремонтов, транспортирования, передачи. В эту группу факторов целесообразно отнести: состояние инженерных коммуникаций, уровень развития логистики, своевременность проведения гидрологических, берегоукрепительных работ, соблюдение требований государственных строительных норм и стандартов эксплуатации.

Экономические факторы характеризуют возможность развития рекреационных территорий в условиях их депрессивности, вызванной ростом антропогенного давления на них и недостаточным финансированием природоохранных мероприятий текущего и капитального характера. Это способствует накоплению негативных эффектов вследствие действия свойства аддитивности отрицательных воздействий. К этой группе факторов можно отнести: ротацию конъюнктуры рынка туристических услуг, уровень экономической преступности, уровень развития инфраструктуры рекреационных территорий, латентность экономики региона, недостаток местной квалифицированной рабочей силы.

Социальные факторы свидетельствуют о снижении уровня жизни местного населения, вызванного недостатком ресурсов для сохранения и развития курортных населенных пунктов, нарушением экологического равновесия прибрежных акваторий рекреационных территорий. Это ограничивает возможности формирования и использования их социально-экономического потенциала, противостоять угрозам природного и антропо-техногенного характера. Поэтому в данную группу факторов входят: дифференциация местного населения по уровню доходов, нарушение традиционного уклада и образа жизни, сокращение количества рабочих мест, недостаточность развития инфраструктуры социального назначения.

Как видим факторы различных групп оказывают деструктивное влияние на социо-эколого-экономическое развитие рекреационных территорий, где деструктивность проявляется не только в их использовании с нарушением экологических нормативно-правовых актов, но и в сохранении малотрансформированных экологических систем. Это способствует развитию процесса фрагментации данных территорий, что снижает их стабилизирующую роль и создает дополнительные препятствия для устойчивого развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алаев Е.Б. Социально-экономическая география: понятийно-терминологический словарь / Е.Б. Алаев. – М.: «Мысль», 1983. – 350 с.
2. Бережная И.В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим) : [монографія] / И.В. Бережная – Львов : «ІРД», 2004. – 615 с.

Хижак Н. П.

*к.э.н., доцент кафедры экономики и финансов
Гуманитарно-педагогическая
академия (филиал)
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Ялта, Россия*

Khyzhak N. P.

*Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Department of Economics and Finance
Humanitarian and Pedagogical Academy
(branch)
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Yalta, Russia*

ВЛИЯНИЕ ТРЕНДОВ ЭКОСИСТЕМНОГО БИЗНЕСА НА РЫНОК БАНКОВСКИХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

INFLUENCE OF ECOSYSTEM BUSINESS TRENDS ON THE MARKET OF BANKING SERVICES OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: Новые бизнес-модели, основанные на экосистемном мышлении, предполагают внедрение инновационных, прежде всего цифровых технологий в банковскую деятельность. Изменение формата банковского бизнеса изменяет подходы к борьбе за клиента, создает новые возможности для развития наряду с новыми проблемами для многих действующих банков.

Ключевые слова: экосистема, маркетплейс, бизнес-модель, конкурентное преимущество

Abstract: New business models based on ecosystem thinking involve the introduction of innovative, primarily digital technologies in banking. The change in the format of the banking business changes the approaches to the struggle for the client, creates new opportunities for development along with new problems for many operating banks.

Keywords: ecosystem, marketplace, business model, competitive advantage

Банковская система Российской Федерации находится в эпицентре не только макроэкономических и геополитических событий, но и технологических и информационных изменений. Глобальным трендом сегодня является цифровизация, которая сильно повлияла на механизмы конкуренции в банковском секторе. Цифровые технологии позволяют изучать предпочтения клиентов, развивать экосистемы, предоставлять услуги дистанционного банковского обслуживания. При этом согласно исследованиям [1] уровень цифровой зрелости и прибыльности банков демонстрируют прямую корреляцию.

Если раньше банки побеждали в конкурентной борьбе в основном за счет ценовых факторов, то сегодня исследования показывают, что изменились установки во взаимоотношениях «банк – клиент». Исследование «Предпочтения розничных клиентов в банковской сфере России», проведенное компанией «Делойт» в СНГ в 2020 году, показало результаты: большинство клиентов (61%) стараются выбрать банк с наиболее привлекательными условиями, однако при этом они учитывают такие факторы, как надежность (56% опрошенных), удобство сервисов (49%) и качество обслуживания (45%) [2]. Сегодня, таким образом, конкуренция в банковской отрасли основывается на выборе разных стратегий работы с клиентами. Визуализация стратегии, измерение ее отдельных параметров, инструменты реагирования на изменения внешней среды закладываются в бизнес-модель.

Бизнес-модель банка формируется под влиянием тенденций, сложившихся в банковском секторе за последние годы. По оценкам экспертов [3] по итогам 2021 года рентабельность

банковского сектора снизится из-за роста отчислений в резервы (в связи с ухудшением качества ранее реструктуризированных кредитов и класса заемщиков) и снижения маржи. Как и ожидалось, в 2021 году в связи с повышением ключевой ставки ЦБ РФ наблюдается рост процентных ставок для большинства категорий заемщиков. Это в условиях постоянного сужения емкости кредитного рынка и превышения темпов прироста ресурсной базы над темпами прироста кредитования, сложившихся за период с 2014 по 2020 год, обуславливает необходимость поиска банками альтернативных источников дохода для поддержания рентабельности бизнеса. В ближайшей перспективе будет происходить дальнейшее усиление роли комиссионного бизнеса. Так, доля чистых комиссионных доходов в чистых операционных доходах банковского сектора РФ по оценкам «Эксперт РА» составила по итогам 2020 года 26,1%, а по итогам 2021 года, как ожидается, превысит 28% [3].

На фоне снижения маржинальности традиционного банковского бизнеса и увеличения конкуренции за клиентов в условиях тотального распространения цифровых технологий банки вынуждены менять стратегию развития и бизнес-модели.

Сегодня появился новый формат бизнес-модели банка – банк, как финансовый супермаркет, и экосистема. Оба формата представляют собой среду взаимодействия между поставщиками и потребителями банковских продуктов и услуг. Внутри успешной экосистемы компания-участник получает больше клиентов и продает больше продуктов за счет общей инфраструктуры и базы клиентов, снижает стоимость привлечения и обслуживания клиентов.

В широком смысле слова экосистемы – это динамичные и совместно развивающиеся сообщества различных субъектов, которые создают новые ценности с помощью всё более сложных моделей сотрудничества и конкуренции. В банковской практике экосистемы представляют собой набор финансовых и нефинансовых услуг внутри одной группы, которые могут закрыть потребности клиента во всех сферах жизни. В центре экосистемы находится клиент с его потребностями. Экосистемы призваны экономить время клиентов, они позволяют с помощью Big Data и искусственного интеллекта генерировать дополнительную ценность для клиента (например, более привлекательные условия, удобство регистрации и идентификации, скидки и бонусы).

Таким образом, будущее банковской сферы определяют двумя основными направлениями [4]: - предоставление традиционного набора банковских продуктов и услуг клиентам, но с применением цифровых инноваций, онлайн-технологий; - дополнительное вовлечение клиентов в контур продуктов банка за счет создания нефинансовых сервисов в рамках концепции lifestyle-банкинг с использованием искусственного интеллекта и работы с Big Data для предвидения предпочтений и пожеланий клиентов. В этих условиях представляется, что цифровизация банковской сферы может создать для банков Крыма как преимущества, так и угрозы. Рассмотрим пример. После принятия в июле 2020 года Федерального закона «О совершении финансовых сделок с использованием финансовой платформы» в России развиваются финансовые платформы - маркетплейсы. Данные информационные системы призваны обеспечить взаимодействие финансовых организаций или эмитентов с потребителями финансовых услуг – физическими лицами посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в целях обеспечения возможности совершения финансовых сделок и доступ к которой предоставляется оператором финансовой платформы [5]. По сути - это интернет-офис всех подключенных к ней банков и других организаций, которые предлагают свои продукты без географических ограничений. С одной стороны, для банков Крыма маркетплейсы открывают возможности преодоления регионального статуса и выхода на новые рынки. С другой стороны, угрозы цифровизации для банков Республики Крым – это усиление конкуренции за счет предоставления материковыми банками услуг посредством дистанционного банковского обслуживания. Очевидно, что для выхода на новые рынки региональные банки должны предлагать конкурентоспособные продукты и услуги. Определение конкурентной позиции банков Крыма в данном контексте проведено на примере РНКБ Банк (ПАО) который занимает практически монопольное положение на банковском рынке Республики Крым. Набор продуктов РНКБ широкий и содержит предложения по всем наиболее востребованным направлениям. При этом, как следует из сравнения условий РНКБ Банк (ПАО) по вкладам физических лиц с аналогичными предложениями

банков, размещенными на платформе ПАО Московская биржа, крымский банк не имеет существенных конкурентных преимуществ. Значит, выход РНКБ Банк (ПАО) на онлайн рынок банковских услуг со стандартными (традиционными) продуктами для физических лиц практически не возможен.

Как показал анализа участия РНКБ Банк (ПАО) в уставном капитале юридических лиц [6], уже сегодня РНКБ Банк создал бизнес-инфраструктуру – группу компаний, в которых РНКБ Банк (ПАО) является собственником 100% уставного капитала компаний. Это компании, предоставляющие лизинговые услуги, факторинговые услуги, услуги по управлению инвестиционными фондами, ПИФаами и негосударственными пенсионными фондами, а также компании, осуществляющей деятельность в области права и бухгалтерского учета. Таким образом, группа компаний РНКБ может предоставлять услуги в рамках концепции lifestyle-банкинг за счет создания нефинансовых сервисов. В условиях санкционных ограничений, которые определяют ограничения в сотрудничестве бизнеса Крыма с зарубежными партнерами, с одной стороны, и ограничения по входу сетевого бизнеса с материковой части России, с другой стороны, РНКБ Банк (ПАО) должен изменить свою роль - из классической финансовой организации он должен стать полезным и незаменимым помощником для бизнеса.

РНКБ Банк должен создать экосистему вокруг собственных брендов и развивать консалтинг, лизинг, факторинг с использованием существующего функционала и возможностей персонала дочерних компаний для создания новых продуктов, вывода таких продуктов на рынок и их продажи. Также банку следует развивать нефинансовые сервисы (HR-консалтинг, сервисы по обеспечению соответствия бизнеса клиентов требованиям законодательства, ведение бухгалтерии и документооборота клиента, организация продаж продуктов и услуг одних клиентов банка и «зеркального» приобретения этих продуктов и услуги другими клиентами банка). Преимуществом банка перед другими организациями, которые могут предоставлять аналогичные услуги, является наличие информационной системы, в которой аккумулируется большой объем информации о клиенте, в том числе бизнес-планы и финансовые модели. Банк, как никто другой на рынке, имеет информацию о том, какие закупки производит и планирует производить клиент, каковы его рынки сбыта и кто его покупатели, каковы финансовые показатели и текущее положение. Задекларированная РНКБ Банк (ПАО) ориентированность стратегии развития на «технологический прорыв» [6] должна обеспечить технические возможности обработки больших данных для этих целей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Accenture выделила 10 трендов банковского бизнеса в 2020 году [Электронный ресурс] // Исследование Accenture. 06.03.2020. - Режим доступа: <https://www.accenture.com/ru-ru/about/company/company-news-release-10-banking-business-trends-2020>, свободный. – заглавие с экрана
2. Предпочтения розничных клиентов в банковской сфере России [Электронный ресурс] // Компания «Делойт» в СНГ. 2020. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/research-center/articles/consumer-preferences-in-banking-services-russia.html>, свободный. – заглавие с экрана.
3. Прогноз банковского сектора на 2021 год: на игле льготных кредитов [Электронный ресурс] // Исследование АО «Эксперт РА». 12.04.2021. – Режим доступа: https://raexpert.ru/researches/banks/bank_forecast_2021/, свободный. – заглавие с экрана.
4. Черных, Я.В. Инновации в банковской сфере / Я.В. Черных, А.С. Обухова // Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты: сборник научных статей 8-й Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор А.А. Горохов. — Курск, 2018. — С. 301-305.
5. Федеральный закон "О совершении финансовых сделок с использованием финансовой платформы" от 20 июля 2020 N 211-ФЗ (последняя редакция) . URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_357765/ (дата обращения: 26.04.2021). – Текст: электронный.
6. Официальный сайт РНКБ Банк (ПАО) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rncb.ru/fizicheskikim-litsam/>, свободный. – заглавие с экрана

Хойна М.Н.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*д.э.н., доцент, профессор кафедры
управления персоналом*

Дышловой И.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ноyna M.N.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Dyshlovoi I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of Personnel
management Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

CHANGES IN THE LABOR MARKET IN A GLOBALIZATION

Аннотация: в статье рассмотрено влияние глобализации на развитие мирового рынка труда, выделены его преимущества и недостатки, изучена роль человеческих ресурсов в процессах глобализации, а также сформулирована проблема затруднения развития рынка труда в условиях глобализации.

Ключевые слова: рынок труда, человеческие ресурсы, глобализация, миграция, кадровая политика.

Annotation: the article examines the impact of globalization on the development of the world labor market, highlights its advantages and disadvantages, studies the role of human resources in the processes of globalization, and also formulates the problem of difficulties in the development of the labor market in the context of globalization.

Keyword: labor market, human resources, globalization, migration, personnel policy.

Глобализация формирует мировое пространство в единую систему и влияет на все сферы общественной деятельности: экономическую, социальную, культурную, политическую и многие другие. Особое влияние глобализация оказывает на экономику, представляя собой масштабный процесс, затрагивающий все области хозяйственно-экономических систем. Рынок труда не является исключением, поскольку он – неотъемлемая подсистема экономики.

Расширяющийся процесс экономической глобализации был вызван сложным взаимодействием растущих потоков международной торговли и прямых иностранных инвестиций, распространением новых технологий, перемещением рабочей силы и развитием корпоративных стратегий, направленных на более глобальную сеть.

Важность изучения воздействия глобализации на рынок труда заключается в том, что глобализация трансформирует традиционные институты рынка труда, увеличивает миграцию рабочей силы и безработицу, изменяет масштабы гибких форм занятости, а также увеличивает численность занятых в транснациональных корпорациях [4].

Особое влияние глобализация оказывает на миграционные процессы. Крупные миграционные потоки связаны с перемещением международных корпораций, с геополитическими явлениями, с поиском выгодных условий труда, со сменой места жительства с целью заполнения вакансий, которые не требуют специальной квалификации. Данное развитие трудовой миграции способствует дефициту квалифицированного труда в определенных странах и отраслях производства, усилению социальных конфликтов за счет роста мигрантов, наличию районов избыточного населения и их неравномерной плотности, а также может привести к росту экономического неравенства в конкретных государствах [3].

В связи с чем, последствиями влияния глобализации на национальные рынки труда являются усиление мобильности трудовых ресурсов, усиление нестабильности на этих рынках, обострение конкуренции на формирующемся международном рынке труда, стандартизация условий труда и требований к качеству рабочей силы во всех странах мира, вступающих в глобализационные процессы.

Однако миграционные процессы оказывают и положительное влияние на экономику отдельных стран, поскольку осуществляется процесс обмена опытом в различных сферах деятельности, передача технологий и методов работы, увеличивается темп экономического роста и средняя продолжительность жизни населения, и многое другое. Глобализация, проявляющаяся в иностранных инвестициях и распространении технологий, способствуют сближению заработной платы развитых и развивающихся стран [6].

Кроме того, необходимо отметить, что процессы глобализации усиливают роль человеческих ресурсов, а именно их знаний, навыков, умений и способностей, которые являются основными составляющими для повышения эффективности и конкурентного преимущества компаний, а также поступательного развития общественной жизни. Управление человеческими ресурсами осуществляется с помощью кадровой политики организации. Кадровая политика предусматривает определенные кадровые мероприятия, которые планируются в соответствии с действующими требованиями и правилами, и направлены на организацию и эффективное управление человеческими ресурсами, их защиту, стимулирование, обучение, развитие и переподготовку [1].

В связи с появлением возможности у любого человека, независимо от его гражданства, работать в международной корпорации, у сотрудников появляются следующие преимущества:

- перспективы карьерного роста;
- получение опыта работы, который будет высоко цениться на отечественном рынке труда;
- увеличение благосостояния, условий жизни и удовлетворение собственных потребностей;
- смена обстановки, новые полезные знакомства, получение новых знаний и навыков в связи с командировками по работе;
- возможность переезда в другую страну.

Эпидемиологическая волна COVID-19 придала серьезный импульс глобализационным процессам, поскольку произошло развитие дистанционных форм работы, которые позволяют расширить границы найма сотрудников. Удаленный формат занятости существенно расширяет предложение рабочей силы, позволяя находить персонал с более высокой квалификацией и меньшими требованиями по заработной плате по всему миру. Однако в данном формате существуют и определенные недостатки, заключающиеся в сложности регистрации граждан других стран и их налоговом учете в стране организации-работодателя. В связи с чем, возникает вероятность договоренности между работодателем и сотрудником без оформления его в штате организации, осуществления «серых» выплат. Кроме того, возникает социальная проблема контроля за низкоквалифицированными сотрудниками, которые могут быть массово использованы из-за рубежа. Следовательно, системы налогообложения с иностранными гражданами являются одновременно гарантией защиты внутреннего рынка труда и препятствием для трансграничной дистанционной занятости в условиях глобализации [2].

Тем самым, в современных условиях важное значение в процессе регулирования рынка труда приобретает институциональный подход, который уделяет внимание таким актуальным проблемам, как рост дефицита трудовых ресурсов, снижение их квалификационного уровня и усложнение управления движением этих ресурсов. Так, в России через социально-экономические институты реализуется самонастройка уровня заработной платы и ее государственное регулирование. Институты используют действенные инструменты, направленные на преодоление негативных последствий воздействия глобализации и экономической трансформации на национальном рынке труда.

Формирование мирового рынка труда будет преследовать следующие цели:

- повышение гибкости национальных рынков труда;
- увеличение инвестиционной активности;
- реализация новых форм занятости;
- повышение территориальной мобильности трудовых ресурсов;
- постоянное развитие и обучение человеческих ресурсов;
- рационализация отраслевой структуры занятости населения;
- осуществление мероприятий по уменьшению уровня безработицы [5].

Сложности формирования мирового рынка труда заключаются в различном социальном опыте и несхожести национальных традиций различных стран. Преодоление данных барьеров должны выступать главными приоритетами международных организаций в сфере труда.

Таким образом, большое значение в условиях глобализации имеет регулирование глобального рынка труда, повышение приоритета мирового рынка труда, преодоление противоречий в вопросах найма и увольнения работников, оплаты труда, организации условий труда на мировом уровне. Регулирование рынка труда с помощью национальных институтов позволит государствам реализовать трансграничную удаленную занятость, тем самым повысить уровень благосостояния людей, а также устраним проблемы незащищенных слоев населения, концентрации безработицы в определенных категориях рабочей силы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гоибназарзода, С.М. Человеческие ресурсы и трансформация рынка труда в условиях глобализации / С.М. Гоибназарзода // Государственное управление. – 2020. – №3(47). – С. 29-38.
2. Гусев, А.Б. Глобализация занятости на фоне пандемии COVID-19 / А.Б. Гусев, М.А. Юрьевич // Вестник МГИМО университета. – 2021. – Том 14. – №1. – С. 148-173.
3. Жигляева, А.В. Глобализация труда: современные тенденции и последствия / А.В. Жигляева // Плехановский барометр. – 2016. – №3. – С. 39-42.
4. Зотова, А.В. Рынок труда в условиях глобализации / А.В. Зотова // Studium. – 2016. – №3(40). – С. 1-4.
5. Крылова, А.Д. Влияние глобализации на российский рынок труда в 2000-2017 годах / А.Д. Крылова // Аллея науки. – 2020. – Том 1. – №1(40). – С. 120-124.
6. Кокорева, Е.А. Глобальный рынок труда: особенности и задачи / Е.А. Кокорева, А.А. Колесникова, М.И. Цапусова // Бюллетень социально-экономических и гуманитарных исследований. – 2020. – №5(7). – С. 41-52.

Холудеева М. А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

*д.э.н., доцент, профессор кафедры у
правления персоналом*

Дышловой И.Н.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Holudeeva M.A.,

1st year student, 38.04.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.,

*PhD, Professor of Management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

WAYS TO INCREASE THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE ORGANIZATION'S STAFF

Аннотация: актуальность данной темы обусловлена тем, что любая организация нуждается в высококвалифицированных кадрах. Сейчас у многих организаций дефицит в кадрах, владеющих профессиональными навыками и умением анализировать сложившуюся ситуацию, а также своевременно принимать максимально эффективные решения.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, навыки, опыт, развитие профессиональной компетентности, кадры.

Annotation: the relevance of this topic is due to the fact that any organization needs highly qualified personnel. Now many organizations have a shortage of personnel who possess professional skills and the ability to analyze the current situation, as well as to make the most effective decisions in a timely manner.

Keyword: professional competence, skills, experience, development of professional competence, personnel.

Компетентность – наличие знаний, опыта и навыков, нужных для эффективной деятельности в заданной предметной области.

Профессионализм же, следует понимать, как особое свойство людей систематически, эффективно и полноценно выполнять сложную деятельность в самых различных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такой уровень овладения специалистом психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство. При недостатке хотя бы одного из перечисленных компонентов специалист не сможет развиваться на должном уровне. Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это также и особое мировоззрение человека.

Профессионализм и компетентность часто замещают друг друга. Но стоит понимать, что это разные по своему значению термины. Под профессионализмом понимают не только определенные знания, но и само отношение к трудовой деятельности, специфике работы.

Компетентность же определяют как обладание знаниями, которые позволяют судить о чем-либо, высказывать веское авторитетное мнение. Сегодня компетентность чаще представляется как сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно (действенная компетентность), как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. Причины, как компетентности, так и некомпетентности могут быть разные: состояния личности, в том числе эмоциональная устойчивость или неустойчивость, хорошее или плохое здоровье и другие. В определении содержания компетентности и установлении причин ее наличия или отсутствия важно принять участие профессиональному психологу, при наличии такого в организации, для установления наиболее вероятных факторов, влияющих на данного сотрудника.

Развитые компетенции заметны сразу, так как профессионал старается развивать умения, стремится к достижению определенных целей и результатов, дорожит работой. Он в целом соответствует стандартам. С компетентностью все немного сложнее, так как наличие знаний и способность применить их можно установить только в ходе комплексной оценки и наблюдений.

Профессиональная компетентность персонала это – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков, приобретаемых в процессе трудовой деятельности персонала, которые способствуют выполнению функциональных обязанностей с высокой продуктивностью. Процесс ее развития и совершенствования понимается как целенаправленная деятельность сотрудника по приобретению определенных компетенций в соответствии с современными условиями труда и предъявляемыми профессиональными требованиями.

Развитие профессиональной компетентности сотрудников организации рассматривается в научной литературе как динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование. Также можно отметить, что развитие профессиональных компетенций является одной из главных задач управления человеческими ресурсами и представляет собой непрерывный систематический процесс.

Для эффективного управления процессом развития ранее была разработана модель развития профессиональной компетентности менеджера, которая включает четыре блока: целевой, содержательный, организационный и результативный.

Целевой блок включает цель и задачи, направленные на эффективное развитие профессиональной компетентности сотрудника на конкретной должности. Содержательный блок состоит из методологических подходов к развитию профессиональной компетентности: системно-деятельностного, компетентностного, персонифицированного и рефлексивно-акмеологического; андрагогических принципов внутрифирменного обучения, механизмов реализации модели; необходимых ресурсов – нормативно-правовых и кадровых; условий: организационно-управленческих, социально-экономических, научно-методических; этапов развития профессиональной компетентности: адаптационно-репродуктивного, регулятивно-деятельностного, творческого.

Организационный блок включает этапы реализации данной модели: рефлексивно-информационный, организационно-практический, обобщающе-аналитический. Рефлексивно-информационный этап реализации модели предполагает рефлекссию актуального уровня развития профессиональной компетентности менеджера, выявление точек роста, анализ менеджерами резерва своих профессиональных возможностей и затруднений.

На организационно-практическом этапе реализуется механизм управленческого сопровождения развития профессиональной компетентности менеджеров, осуществляется деятельность по внедрению модели развития профессиональной компетентности менеджера. На

обобщающе-аналитическом этапе осуществляется осмысление и обобщение опыта развития профессиональной компетентности менеджера.

Результативный блок модели представлен ожидаемыми результатами, которые будут оцениваться на основе разработанных в ходе исследования критериев; оценкой возможных рисков и социально-экономическим эффектом.

Система развития профессиональной компетентности должна содержать мотивирующие факторы, обеспечивающие эффективность данного процесса, к которым относят формирование у специалиста новых трудовых функций и профессиональных качеств, дающих возможность горизонтальной и вертикальной карьеры; укрепление положительного имиджа сотрудника как у коллектива, так и руководящего состава.

Также к современным методам обучения можно отнести тренинги, геймификацию обучения, дистанционные курсы/электронное обучение, вебинары и многое другое. Однако не следует забывать, что это может помочь лишь в теоретической части развития компетенций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Компетенция и компетентность: от теории к практике [Электронный ресурс] // «Директор по персоналу» – практический журнал по управлению человеческими ресурсами. – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/254-breeding> (Дата обращения: 01.11.2021)
2. Профессиональная компетентность кадров государственного управления: понятие, структура, развитие [Электронный ресурс] // Студопедия. - Режим доступа: https://vk.com/doc19958917_530244042?hash=4f11f7439d08cdd40b&dl=5cf11246d07ddd4e8f (Дата обращения: 01.11.2021)
3. Профессиональная компетентность: как оценить [Электронный ресурс] // Журнал «Директор по персоналу» – практический журнал по управлению человеческими ресурсами. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/63049-professionalnaya-kompetentnost-18-m12> (Дата обращения: 26.03.2020)
4. Сергин А.А. Развитие профессиональной компетентности менеджера по продажам // Молодой ученый. – 2019. – №48. – С. 156-158. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/286/64585/> (дата обращения: 01.11.2021).

Хорошунов А.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.03.04 - Государственное и муниципальное
управление*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор,
заведующий кафедрой государственного
и муниципального управления*

Абрамов Р.А.

*ФГБОУ ВО "РЭУ им. Г.В. Плеханова",
Москва, Россия*

Khoroshunov A.A.,

*1st year student, 38.03.04 state and municipal
administration*

Scientific adviser:

Abramov R. A.,

*PhD, Professor of state and municipal
administration Department
Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia*

ПРОБЛЕМАТИКА ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК

THE PROBLEM OF DIGITALIZATION OF PUBLIC PROCUREMENT

Аннотация: В данной статье автором рассматривается комплекс проблем, связанных с цифровизацией сферы государственных закупок. Главным образом отмечаются проблемы, связанные с переизбытком нормативно-правовых актов, сложностью адаптации специалистов к цифровой среде, а также текущим курсом РФ на импортозамещение товаров. Также в статье приводятся возможные пути решения изложенных проблем.

Ключевые слова: цифровизация, государственная закупка, проблемы, автоматизация.

Annotation: This article deals with a complex of problems. Mainly, there are problems associated with an overabundance of regulatory legal acts, the difficulty of adapting specialists to the digital environment, isolation of the Russian Federation in the field of public procurement in the international arena. The article also provides possible solutions to the problems outlined.

Keyword: digitalization, government procurement, problems, automation.

Переход отрасли государственных закупок в сферу современных технологий позволил создать более прозрачные условия по реализации средств государственного бюджета. Цифровизация тесно связана с автоматизацией закупочного процесса – начиная от появления потребности и заканчивая ее реализацией. Цель данной статьи заключается в анализе существующих проблем, связанных с цифровизацией государственных закупок, а также выработка путей преодоления этих проблем.

Сегодня можно выделить ряд самых актуальных и важных проблем:

1. Адаптация кадрового обеспечения под цифровые закупки. Современный закупочный процесс подвержен полной цифровизации, которая требует гибкости кадров, включая наличие способностей осуществлять хотя бы минимальную работу, связанную с автоматизацией. Заказчик должен развивать собственные навыки взаимодействия с цифровой

средой: обладать знаниями о нововведениях в нормативно-правовых актах, а также попросту производить высокоуровневый анализ информации [1, 2].

2. Несвоевременное обновление нормативно-правовых аспектов относительно развития цифровых технологий. Как правило законодательство всегда опаздывает за развитием технологий, но бывает и наоборот. Текущая ситуация с количеством нормативно-правовой документации отражает общую высокую загруженность правовой системы, которая усложняется введением со стороны субъектов РФ дополнительных уточнений.

3. Изоляция Российской Федерации на международной арене в совокупности с наличием национальных запретов в области государственных закупок. Данная проблематика является следствием современной политики РФ в области импортозамещения многих товаров, а также поддержки отечественных производителей – в связи с этим со стороны государства в области государственных закупок производится поддержка отечественных предприятий перед иностранными, что позволяет российским аналогам более активно развиваться. Однако, у этого процесса есть и отрицательная сторона – зачастую отечественные решения действительно имеют более низкую стоимость, но это не говорит о качестве предоставляемых продуктов. Действующий запрет на допуск целого перечня иностранных товаров создает условия для продвижения менее качественных аналогов. Существующий конфликт государственной информационной системы промышленности (ГИСП) Минпромторга РФ о получении разрешений на закупку иностранных товаров с Федеральным законом "О защите конкуренции" от 26.07.2006 N 135-ФЗ является также важной проблемой, которая выражается в сложностях соблюдения закона о защите конкуренции при ситуациях, когда у отечественных производителей отсутствуют импортные аналоги. При этом, Российские производители зачастую не стремятся попасть в реестр Российской продукции, т.к. данная процедура имеет ряд сложностей и препятствий, в том числе материальных. Все текущие нововведения в области государственных закупок в первую очередь внедряются в Москве – она является одной из первых среди других регионов Российской Федерации по уровню стандартизации и цифровизации закупочного процесса. Например, в Москве внедрена система ЕАИСТ (Единая автоматизированная информационная система торгов), направленная на автоматизацию процессов согласования и проверки процедуры от момента появления потребности до ее реализации и этапов размещения государственного заказа среди городских организаций. Данная система, помимо прочего имеет множество преимуществ, а её функционирование сводится к многостороннему внесению заказчиками всей необходимой отчетности, которая заверяется электронно. Система ЕАИСТ интегрирована с единой информационной системой (ЕИС); однако на текущем этапе отсутствует возможность электронного исполнения государственного контракта [3]. Сейчас происходит активная стандартизация и типизация закупочных документов; например, В 2020 году, в Москве было утверждено 249 комплексов типовой документации, по ежегодно закупаемым видам продукции. С одной стороны, такие процессы позволяют упрощать процедуру ведения государственных закупок, но с другой стандартизация документации не всегда позволяет однозначно описать требования к качеству товаров и их целевую необходимость, поскольку приводимые требования имеют обобщенный характер. [5]. Важное место также занимают справочники НСИ (нормативно справочной информации), которые являются классификатором общероссийской продукции ОКПД, а также другие уровни справочников – справочники предметов государственного заказа (СПГЗ) и категории предметов государственного заказа (КПГЗ). Если располагать данные справочники по иерархии, то они расположатся в следующей последовательности: 1. ОКПД. 2. КПГЗ. 3. СПГЗ. Стоит отметить, что сегодня большая часть противоречий и проблемных моментов наблюдается в справочниках третьего (более низкого) уровня. Товары в таких справочниках относятся либо к неверной категории, либо не имеют определенной логики по формированию наименований. Все это в совокупности становится главным толчком к возникновению противоречий в области соотношения законодательных ограничений, а также предметов государственных закупок [4].

Подводя итоги по опыту Москвы в реализации процессов цифровизации сферы государственных закупок, можно отметить следующие общие положения и ориентиры, которые имеют ряд преимуществ: - процесс выполнения контрактов на 70% уже совершается электронно, при этом в 30% входят сложные случаи взаимодействия (например, когда производится поставка с множеством грузополучателей); - электронные закупки перешли в машиночитаемые – цифровые формы; - существующая система отмечается возможностями гибкой настройки; - взаимодействие с ЕИС продолжает оптимизироваться и уже сейчас реализован механизм «бесшовной интеграции» публикации извещений и регистрации контрактов; - классификаторы и справочники размещаются через сеть интернет, за счет чего достигается их доступность; - происходят модернизационные процессы в архитектуре ЕАИСТ – налаживается непрерывная и бесперебойная работа системы, улучшается пользовательский вид интерфейса; - происходит развитие системы «малых закупок»; - механизм расчета и прохождения экспертизы Н(М)ЦК/Н(М)ЦД также подвергается структурной доработке.

В целом, опыт Москвы очень важен для всей страны, поскольку вводимые инновации в дальнейшем (при условии успешного внедрения) распространяются на регионы Российской Федерации с заведомо известным успехом. Решение вышеизложенных проблем заключается в реализации комплекса мероприятий по совершенствованию системы профессиональных стандартов по государственным закупкам – важно отметить, что система нуждается в увеличении количества технических специалистов. При этом, необходимо производить оптимизацию - параллельное сокращение количества нормативно-правовых актов, что позволит убрать существующие противоречия в законодательстве. Кроме того, само упрощение содержания законов с особым вниманием к неясностям позволит также снизить количество возможных проблем (по типу, когда заказчик не может соответствовать требованиям из-за неясности трактовки). К тому же, современные условия ведения бизнеса далеки от идеальных, и в кризисных условиях многим организациям приходится прибегать к закрытому ценообразованию; при этом, создание наиболее выгодных условий для ведения бизнеса становится также одним из способов организации прозрачности в ценообразовании. Решение проблемы, касаемо неточностей в существующих справочниках низших уровней достигается путем привлечения профильных специалистов в зависимости от экономической сферы. Также возможно проведение гармонизации справочников низких уровней посредством анализа семантического ядра поисковых запросов простых пользователей. Создание государственного маркетплейса позволит максимально быстро и просто закупить небольшие объемы продукции при нескольких нажатиях клавиш компьютерной мыши.

Таким образом, стоит отметить, что текущие проблемы цифровизации имеют комплексный характер, решение которых должно выстраиваться исходя из четкого алгоритма. Кроме того, рассмотренные автором решения проблем имеют общий характер, и требуют более четкой проработки и дальнейшего описания.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баранкина С.Н. Влияние цифровизации в закупочной деятельности на развитие профессиональных компетенций заказчиков // Профессионализм специалистов в сфере закупок как фактор успешной закупочной деятельности: Сборник научных докладов: сборник статей. 2021. С. 5-12.
2. Гладилина И. П. Кадровое обеспечение закупок в условиях цифровой трансформации // Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество. 2020. №3-1. С. 298-300.
3. Кожанова О. А. Цифровизация закупочной деятельности и закупки малого объема // Управление государственными, муниципальными и корпоративными закупками: вызовы сегодняшнего дня и профессиональные решения: Сборник научных докладов: сборник статей. 2021. С. 78-82.
4. Музалева А. С. Применение цифровых технологий в государственных закупках на примере электронного исполнения государственных контрактов // Профессионализм специалистов в сфере закупок как фактор успешной закупочной деятельности: Сборник научных докладов: сборник статей. 2021. С. 28-34.

Цёхла С.Ю., Павленко И.Г.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
менеджмента предпринимательской
деятельности;*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры
менеджмента предпринимательской
деятельности*

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Tsekhla S.Yu.,

*Doctor of Economics, Professor,
Head of Business*

Management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Pavlenko I.G.,

Ph.D, Docent, Docent of Business

Management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ИССЛЕДОВАНИЕ СЕРВИСНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ

RESEARCH OF SERVICE BEHAVIOR OF HOTEL SERVICE CONSUMERS

Аннотация: В статье рассмотрены факторы формирования потребительской удовлетворённости, а также особенности оценки уровня лояльности потребителей гостиничного продукта в контексте повышения эффективности предоставления услуг как конкурентного преимущества гостиничных предприятий.

Ключевые слова: гостиничные услуги, удовлетворённость потребителей, постоянство потребителей.

Annotation: The article considers the factors of formation of consumer satisfaction, as well as the features of assessing the level of loyalty of consumers of a hotel product in the context of improving the efficiency of service provision as a competitive advantage of hotel enterprises.

Keyword: hotel services, customer satisfaction, customer consistency.

Для эффективного развития гостиничных предприятий, количество которых постепенно увеличивается, важно изучить потребности потенциальных потребителей. Характерной чертой любой гостиницы является возможность создания комфортной для гостя атмосферы, а также максимальная персонификация отдельных гостиничных услуг. Для эффективного оказания гостиничных услуг необходимо понимать гостя, его поведение, причины выбора услуг той или иной гостиницы, его ожидания и потребности. Как правило, интерес людей к определенным товарам или услугам с течением времени и под влиянием различных факторов видоизменяется.

Понимание потребителей дает предприятию следующие возможности:

- 1) прогнозировать потребности гостей;
- 2) определять наиболее востребованные услуги;
- 3) укреплять доверие потребителей за счет понимания их потребностей;
- 4) понимать, что ищут потребители, принимая решение о покупке услуг;
- 5) разработать соответствующую, наиболее эффективную маркетинговую стратегию;

б) создать системы обратной связи с потребителями товаров и услуг.

Несомненное влияние оказывает на поведение потребителя гостиничных услуг и жизненный цикл отдельного человека или семьи, так как в зависимости от того, на каком жизненном этапе находится потребитель, он предъявляет различные требования к уровню средства размещения, а также ассортименту предлагаемых услуг.

Учет вышеперечисленных факторов и разработка правильного гостиничного предложения позволяют гостинице: анализировать запросы и потребности своих гостей; делать на основе анализа прогноз по потреблению услуг, пользующихся большим спросом; формировать и совершенствовать коммуникационную политику, тем самым улучшая взаимоотношения с потребителями гостиничных услуг; анализировать и выявлять источники информации, которые используются при принятии решения о покупке услуги отеля [1, с. 56].

Одновременно эти факторы позволяют разработать соответствующую стратегию маркетинга, создавая тем самым эффективную систему коммуникации и обратной связи с потребителями гостиничных услуг.

Если фактическое качество обслуживания соответствует ожиданиям или превышает их, уровень удовлетворенности гостей повышается. В обратном случае, потребители остаются неудовлетворенными. При этом не стоит забывать о соотношении затрат и результатов. Философия гостиницы предусматривает при этом, достижение высокой степени удовлетворенности потребителей гостиничных услуг в пределах доступных ресурсов.

Концепция построения цепочки связи между услугой и прибылью (service profit chain) – это концепция, которая привязывает прибыль и рост компании к постоянству, удовлетворенности и производительности труда сотрудников, а также к постоянству и удовлетворенности потребителей. Но, что не менее важно, – она привязывает все это к стратегии компании. Создатели этой концепции – профессор Д. Хескетт, профессор У.Э. Сассер и профессор Л. Шлезингер – утверждают: Service profit chain концентрирует внимание руководства лишь на двух основных идеях:

сделать всё необходимое для того, чтобы определить потребности и обеспечить удовлетворенность, а также постоянство тех потребителей, которые являются целью предприятия;

добиться этого, предоставляя работникам компании свободу действий и поддержку, которая им необходима для обеспечения высокого качества оказания услуг для потребителей [2, с. 40].

Постоянство потребителя строится при каждом контакте его с предприятием. В сфере обслуживания, услуга имеет два измерения: основное содержание – то, чего ищет потребитель, и опыт получения услуги на момент потребления [3]. Исходя из этого, гостиница нуждается в квалифицированной, имеющей высокую мотивацию рабочей силе, способной предоставить потребителю действительно качественные услуги.

Постоянный гость более выгоден гостинице, так как он склонен пользоваться услугами конкретного средства размещения, не пытаясь найти более выгодные цены, либо большее количество дополнительных услуг в аналогичных местах пребывания.

В исследованиях М. Джонсона и А. Густаффсона определено, что через создание комплексной системы работы с потребителями, основная цель которой заключается в повышении качества продуктов и услуг, удовлетворении запросов потребителей и их постоянства, можно получить заметное улучшение основных финансовых показателей. Также, что удовлетворенность гостей и их постоянство невозможно разделить. В центре данной системы лежит обслуживание гостей, для эффективного функционирования которой необходимо выполнять следующие действия:

сбирать отзывы потребителей о том, какие качества товара или услуги они ценят, пытаться понять более абстрактные последствия и преимущества, вытекающие из этих качеств, и определить те ценностные представления человека, которым они служат;

доводить эту информацию до сведения всего персонала;

использовать эту информацию для того, чтобы сохранять и улучшать качество товаров, услуг, процессов и модернизировать их для повышения уровня удовлетворенности и постоянства потребителей [4, с. 123].

Лояльность гостей достигается неизменно высоким качеством услуг, ценовой политикой, программами лояльности, инновационными приемами.

Процесс поиска и привлечения новых гостей идентичен для многих предприятий, обобщенно он изображен на рисунке 1 по источнику [5].



Рисунок 1 – Процесс поиска и привлечения нового потребителя гостиничной услуги
Источник: составлено авторами на основе [5]

Огромное количество исследовательских агентств заявляют, что определенная модель или подход предоставят предприятиям конкурентное преимущество. Многие из этих моделей включают следующие элементы:

- 1) уровень восприятия или удовлетворенности сотрудников предприятия;
- 2) уровень удовлетворенности потребителей;
- 3) имидж бренда;
- 4) цена и стоимость в денежном выражении;
- 5) пропаганда и приверженность;
- 6) конкурентный сравнительный бенчмаркинг;

Среди таких моделей выявлены две основные, представленные на рисунке 2.

Исследование по оценке удовлетворенности потребителей подходит предприятиям, которые могут достичь своих целей, поддерживая уже имеющихся потребителей удовлетворенными их услугами. Необходимо измерять удовлетворенность потребителя, результат которого позволяет выявлять области, в которых необходимо провести улучшения. Любой сбор информации об удовлетворенности гостей – небольшое маркетинговое исследование.

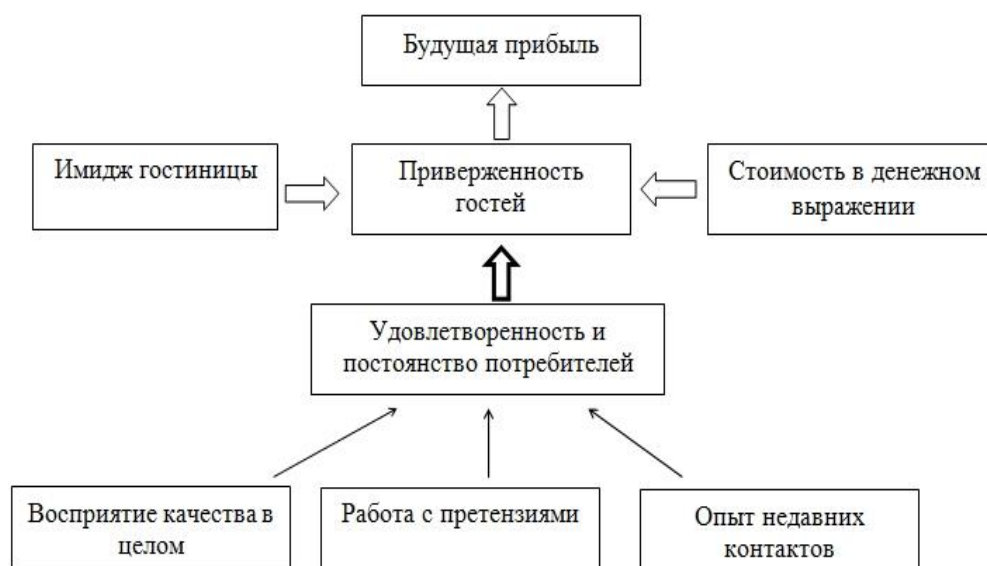


Рисунок 2– Модель исследования удовлетворенности потребителей

Оценка степени удовлетворенности потребителей качеством гостиничных услуг представляет собой процесс, включающий следующие этапы: составление перечня критериев оказываемых гостиничных услуг, которые влияют на степень удовлетворенности и разработку бланка анкеты для проведения опроса; проведение оценки степени удовлетворенности потребителя гостиничными услугами; обработка, анализ и оформление результатов оценки [6].

Исходя из этого, можно проследить четкую взаимосвязь между пониманием уровня удовлетворенности гостей и важностью получения информации о гостях и их мнений о предоставляемых услугах. Только измеряя удовлетворенность гостей, предприятие может получить необходимое понимание потребностей своих гостей и организовать бизнес таким образом, чтобы удовлетворить их, а также получить адекватную информацию об удовлетворенности, позволяющую улучшить и повысить степень удовлетворенности и постоянства гостей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мазилкина, Елена Ивановна. Организация продаж гостиничного продукта [Текст]: учебное пособие для студентов средних учебных заведений, обучающихся по специальности 101101 "Гостиничный сервис" / Е. И. Мазилкина. - Москва: Альфа-М: ИНФРА-М, 2014. - 206 с.
2. Шварц, Пол. Оценка степени удовлетворенности потребителя. Как узнать, что на самом деле думают люди/ Пол Шварц, ред. Е.Е. Козлова – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 352 с.,
3. Horovitz, Jacques (1990) How to Win Customers: Using customer service for a competitive edge, Pitman, London
4. Michael D. Johnson, Anders Gustafsson / Competing in a Service Economy: How to Create a Competitive Advantage Through Service Development and Innovation: 2019. — 210 с.
5. Маркетинг VS Продажи. Насколько слаженно идет работа в вашей компании? // Efsol.ru, Электронный ресурс – URL: <https://efsol.ru/articles/marketing-vs-sales.html> (дата обращения: 25.10.2021)
6. Центр Креативных Технологий, Метод Кано Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.inventech.ru>. (дата обращения: 25.10.2021)

Цыбанкова Т.С.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры
управления персоналом*

Дышловой И.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Tsybankova T.S.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Dyshlovoi I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of Personnel
management Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

MODERN TECHNOLOGIES OF PERSONNEL ASSESSMENT

Аннотация: в статье рассмотрена сущность подхода к оценке персонала, которая является основой множества процедур в кадровой работе.

Ключевые слова: кадровое планирование, качественные технологии, количественные технологии.

Annotation: the article considers the essence of the approach to personnel assessment, which is the basis of many procedures in personnel work.

Keyword: personnel planning, qualitative technologies, quantitative technologies.

Оценка деловых качеств персонала (как соискателей, так и уже работающих сотрудников) является ключевым компонентом кадрового планирования.

Точно также, как в кадровом планировании выделяется количественный и качественный подходы, технологии оценки персонала также можно условно разделить на количественные и качественные.

Количественные технологии:

- анкетирование. Например, для определения личностных качеств по методу DISC - (Dominance, Influence, Steadiness, Compliance)
- тестирование
- оценка сотрудника руководителем по стандартной форме
- матричный метод (составление таблицы наличия у сотрудника определенных профессиональных, личностных и деловых качеств, причем каждый критерий получает индивидуальный “вес” в зависимости от своей важности)
- оценка результатов труда

Критерии метода DISC (наличие одного из качеств у сотрудника означает его большую склонность к одной из моделей поведения)			
Dominance (доминирование)	Influence (влияние)	Steadiness (Спокойствие)	Compliance (исполнительность)
Прямой	Оптимистичный	Хладнокровный	Склонный к анализу
Твердый	Активный	Терпеливый	Последовательный
Волевой	Увлеченный	Скромный	Сдержанный
Убедительный	Общительный	Тактичный	Точный
Ориентированный на результат	Веселый	Вежливый	Деликатный

Данные технологии стремятся к максимально объективной оценке персонала и зачастую сводят финальную оценку к некоему интегральному показателю, выраженному в баллах. При этом в последние десятилетия наблюдается тенденция к цифровизации данных технологий и использованию разнообразного ПО для анализа данных.

Качественные технологии

- оценочное собеседование
- деловые игры
- моделирование рабочих ситуаций
- групповая экспертная оценка
- метод 360 градусов (оценка сотрудника на основе комплексных данных о его деловых, профессиональных и личностных качествах, полученных от других сотрудников)

Пример таблицы оценки сотрудника по методу 360				
Качество	Иван	Мария	Петр	Дарья
Деловая хватка	2	3	3	1
Анализ данных	3	1	0	3
Глубокий анализ данных	2	3	2	2
Представление данных	0	0	1	2
Профессиональные знания	2	1	1	3
Оценка: 0 - нет способностей, 1 - базовый уровень, 2 - продвинутый уровень, 3 - высокий уровень				

Данные технологии, теоретически, могут дать руководителю более полную оценку сотрудника, однако существенно подвержены субъективизму и успех их применения всецело зависит от профессионализма персонала, проводящего оценку.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеева Т. Оцениваем уровень компетентности // Справочник по управлению персоналом. - 2012. - №6. - С.52-64..
2. Рахимова А.Ш. Кадровая политика организации и порядок ее формирования / А.Ш. Рахимова, Р.Ш. Бикметов // Инновации, наука, образование. – 2020. – №19. – С. 76-81.
3. Дьячков Д. Комплексная оценка руководителей: компетентностный подход // Справочник по управлению персоналом. - 2012. - №2. - С.60-65
4. Ягунина О.А. Кадровая политика: понятие, виды направления / О.А. Ягунина // Синергия наук. – 2020. – №51. – С. 144-166.
5. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: Учебное пособие/ В.В. Лукашевич. - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: Кнорус, 2015. - 240 с

Чебыкин Д.Д.

*магистр² курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Chebykin D.D.,

*2 year student, 38.04.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЦИПОВ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

FEATURES OF THE PRINCIPLES AND METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF PERSONNEL PROCESSES IN ORGANIZATIONS

Аннотация: В данной статье раскрываются вопросы, связанные с принципами и методами управления персоналом в эпоху цифровизации.

Ключевые слова: Цифровизация, принципы управления персоналом, методы управления персоналом, работодатель, работник.

Annotation: This article reveals the issues related to the principles and methods of personnel management in the era of digitalization.

Key words: Digitalization, principles of personnel management, methods of personnel management, employer, employee.

Цифровизация – это процесс внедрения цифровых технологий в разные сферы жизни. Данный процесс затронул и сферу управления персоналом, как на законодательном уровне (электронные трудовые книжки), так и на инструментальном уровне (электронное кадровое делопроизводство). Однако неизменными остались принципы и методы управления персоналом. В условиях динамично развивающейся экономической системы России, одним из ключевых факторов являются современные методы управления персоналом, к которым прибегает управленец. Их выбор является определяющим, будет ли являться коммерческая организация конкурентно способной или нет. В свою очередь эффективность этих методов определяется следованием базовым принципам управления персоналом. Рассмотрим подробнее особенности принципов и методов управления персоналом.

Принципы управления персоналом – это совокупность правил, положений и норм, которым должен следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. В процессе изучения принципов исследователи определили, что принципы управления персоналом, напрямую отражают требования объективно действующих экономических законов и закономерностей, а значит, в свою очередь также являются объективными.

Принято выделять основные и факультативные принципы управления персоналом. К основным принципам выделенными В.И. Кноррингом относятся [2, с. 104]:

1. Принцип цели заключается в том, что управляющий осуществляя свою профессиональную деятельность, должен придерживаться ясной и определённой цели.

2. Принцип правовой защищенности управленческого решения – в ходе осуществления управления персоналом руководитель должен знать действующие нормы права и соответственно принимать решения, не противоречащие этим нормам.

3. Принцип оптимизации управления - данный принцип отражает необходимость повышения эффективности управляемой системой.

4. Принцип соблюдения нормы управляемости – данный принцип определяет, что любое решения руководителя должно соответствовать возможностям управляемой системы, а именно управляющие воздействие не должно быть столь критичным, чтобы вывести объект управления из зоны управляемости (исключением является, когда руководитель намеренно ставит такую задачу). Управляющие воздействия должны соответствовать нормам управляемости объекта воздействий.

5. Принцип соответствия – руководитель должен поручать работу, которая соответствует функциональным обязанностям, интеллектуальным и физическим возможностям персонала.

6. Принцип автоматического замещения отсутствующего – действующие должностные инструкции должны включать в себя механизм замещения отсутствующего другим сотрудником.

7. Принцип первого руководителя заключается в том, что первый руководитель предприятия осуществляет контроль за ходом работ в организационном процессе, это необходимо для того, чтобы эффективно решать возникающие проблемы в процессе работы.

8. Принцип одноразового ввода информации - информация вводится в базу знаний только один раз, а доступ к ней обеспечивается для многих пользователей. Следование этому принципу позволяет объединять используемую информацию, обеспечивать единство информационной базы принимаемых решений и избегать дублирования.

9. Принцип повышения квалификации – данный принцип фиксирует необходимость регулярно повышать квалификацию персонала, что обеспечивает соответствие непрерывно меняющимся требованиям рынка.

Традиционно управление основывается на следующих принципах: научность; демократического централизма; плановости; единства распорядительности; первого лица; отбора, подбора и расстановки кадров; сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации; контроля исполнения решений; линейного, функционального и целевого управления.

Возвращаясь к методам управления персонала, стоит начать с определения. Методы управления персоналом – это способы воздействия на коллективы отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Существуют три группы методов управления персоналом: административные; экономические; социально-психологические [1, с. 46].

Раскрывая административные методы, необходимо отметить, что для этой группы методов характерно применения власти и нормативное обеспечение трудовой деятельности. Существуют две формы реализации административного управления: организационное воздействие; нормативное воздействие. Организационное воздействие является совокупность приемов и методов, создания или совершенствования организационных систем управляющих и управляемых подразделений.

Экономический механизм, является составной частью экономических методов, с помощью которого обеспечивается функционирование и развитие организации. Экономические методы в управлении необходимы из-за способности мобилизовать трудовые ресурсы для достижения необходимого результата.

Основным способом экономических методов является мотивация трудовой

деятельности, достижение которой осуществляется благодаря материальному стимулированию персонала. Основным стимулирующим фактором является заработная плата работника. Система выплат, надбавок, льгот и т.д. представляют дополнительные экономические рычаги влияния на работников и являются существенным инструментарием в системе управления персоналом. Также к экономическим методам можно отнести элементы социального обеспечения сотрудников (например, оплата питания, проезда, отдыха, предоставление различных видов страхования, в том числе медицинского и т.д.). Более того по мнению ряда ученых метод социального обеспечения сотрудников является более эффективным методом стимулирования и мотивации сотрудника так как он устанавливает устойчивую связь между организацией и работником.

Важным в применении любых экономических методов является окупаемость затраченных средств. Вложенные средства в материальное стимулирование персонала должно принести прибыль организации за счет повышения качества выполняемых работ в планируемом периоде.

Основой социально-психологических методов является использование закономерностей, которые выводили в психологии и социологии, которые заключаются в прямом воздействии на интересы личности, группы и коллектива. На личность воздействуют с помощью психологических методов, а на коллектив применяют социологические методы.

Таким образом, актуальность вопросов связанных с особенностями принципов и методов управления персоналом в условиях цифровизации кадровых процессов организаций приобретают особую значимость, так как на сегодняшний день необходимо организовывать деятельность с учетом перехода на современные принципы и методы, применение которых, несомненно, позволит обеспечить существенное конкурентное преимущество.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Золотарёва, О.И. Расходы на персонал, их бюджетирование : учебное пособие / О. И. Золотарёва, Е. А. Голованева. — Белгород : БелГАСУ им. В.Я. Горина, 2019. — 89 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/152075> (дата обращения: 29.10.2021).
2. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления: учебник для вузов по специальности "Менеджмент". — 2-е изд., изм. и доп. — М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА—ИНФРА- М), 2001. — 528 с. [Электронный ресурс]. URL: https://scorcher.ru/neuro/neuro_sys/zombification/zombification1.php (дата обращения 31.10.2021)

Чернигина С.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Chernigina S.S.,

4rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S.V.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ «ДЕЛОЙТ»

MANAGEMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE COMPANY "DELOIT"

Аннотация: в статье рассмотрен процесс управления социальным развитием в компании. Выделена важность качественной работы с персоналом в условиях современной экономической ситуации. Особое внимание уделено практическим аспектам социального развития, на примере компании «Делойт». Приведены данные по кадровой политике предприятия. Описан положительный эффект от социальной работы с персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, социальное развитие персонала, кадровая политика, кадры.

Annotation: The article examines the process of social development management in a company. The importance of high-quality work with personnel in the current economic situation is highlighted. Particular attention is paid to the practical aspects of social development, as exemplified by Deloitte. The data on the personnel policy of the enterprise are presented. The positive effect of social work with personnel is described.

Keyword: personnel management, social development of personnel, personnel policy, personnel.

Управление персоналом – важнейший процесс в деятельности любого предприятия. В настоящее время, кадры расцениваются как основной ресурс, грамотное воздействие на который может повысить эффективность работы организации. Качественная работа с кадрами способствует формированию в работниках лояльности к компании, обобщению целей сотрудника с глобальными целями организации, что непосредственно ведет к повышению производительности труда отдельного работника и персонала в целом.

Социальное развитие персонала – процесс, благодаря которому появляется возможность качественно влиять на персонал. Социальное управление персоналом предполагает применение социальных механизмов воздействия на отдельного работника, трудовой коллектив и

отношения в нём. Новой целью руководителей становится формирование комфортных условий труда - благоприятного климата, поддержания сплоченности коллектива, проведение анализа психологических особенностей и социализации личности в коллективе. Такая цель формируется исходя из желания получить максимальный результат деятельности персонала.

Научные разработки Н. В. Громовой обращают внимание на то, что вовлечённость персонала — основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний. Сотрудники с высоким уровнем вовлечённости обеспечивают более высокие показатели работы [2]. Исходя из представленного утверждения, можно провести параллель между социальным развитием персонала и общей эффективностью работы компании.

Как пример качественной работы в социальной сфере нами была рассмотрена компания «Делойт», входящая в «большую четвёрку» аудиторских компаний и являющаяся самой крупной профессиональной сетью по количеству сотрудников. По данным, публикуемым самой компанией, социальная поддержка «Делойт» даёт возможность совмещать карьеру и личную жизнь. Комфорт сотрудника — едва ли не главное направление работы кадрового отдела компании [3].

Предоставление социального пакета — не единственное направление работы по управлению социальным развитием. В «Делойт» разработана корпоративная культура, которая отличается прозрачностью и доброжелательностью, налажена программа, направленная на поддержание здорового образа жизни и благополучия сотрудников, предоставляются корпоративные скидки. Кроме того, компания успешно взаимодействует с благотворительными фондами. Сотрудникам предоставляется возможность обучения и развития, эффективно используется программа поощрения. Компания оплачивает больничные листы и использует комплексную программу страхования.

Особое внимание необходимо уделить менее привычным методам мотивации и поддержки сотрудников — свободной форме одежды по пятницам и гибкому графику работы.

Гибкий график работы, а также удаленную работу компания совместно с X5 Group считает новой реальностью. По результатам исследования, 80% участников оценивают опыт удаленной работы крайне позитивно или позитивно, более 90% сотрудников предпочитают традиционному формату работы из офиса. Новые формы: гибридную — около 60%, полностью удаленную — примерно 35%. [1].

Стоит отметить, что социальный пакет в «Делойте» действительно затрагивает важнейшие сферы жизни сотрудника. Важно понимать, что «наполняемость» пакета зависит от занимаемой должности. Например, для рядового сотрудника компания включила:

- страхование членов семьи работника;
- оплату мобильного телефона;
- корпоративные банковские карты и премиум-пакеты банков.

Для руководителей высшего звена компания оплачивает пакет медицинского обслуживания.

Вся вышеописанная социальная работа с персоналом позволяет судить о компании «Делойт», как о честном работодателе, для которого персонал — наиболее ценный ресурс. Управление социальным развитием персонала в «Делойт» — гибкий процесс. Компания легко адаптируется к внешней среде (в 2020 году организация легко перевела сотрудников на удаленную работу). В зависимости от изменения ситуации в мире и на рынке труда, компания модернизирует социальный пакет, корпоративную культуру, что позволяет оставаться достойным конкурентом среди работодателей.

Для руководства компании ключевой целью в социальном развитии остается желание эффективно взаимодействовать с работниками:

- регулировать профессиональное поведение сотрудников;
- качественно мотивировать персонал;
- способствовать сплочению коллектива, идентификации отдельного сотрудника с коллективом, и компанией в целом и улучшать климат в рабочих группах.

Социальное развитие персонала позволяет сформировать в работнике чувство причастности к деятельности компании, способствует мотивации сотрудников.

Сотрудники «Делойта» активно участвуют в общественной жизни. Компания пропагандирует здоровый и активный образ жизни и выступает спонсором футбольных матчей. Также сотрудникам предлагается возможность участия в широком круге мероприятий для празднования достижений компании.

Конкурентным преимуществом «Делойт» также является то, что в компании действует благотворительный фонд. Все желающие могут принять участие в благотворительных акциях, которые призваны изменить к лучшему жизнь социально незащищенных слоев населения.

Таким образом, в компании проводится глобальная социальная работа. При осуществлении управления социальным развитием используются различные методы и средства:

- экономические;
- административные;
- социально-психологические;
- специфические социальные.

В заключении отметим, что управление социальным развитием организации в первую очередь направлено на совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава, в том числе регулирование численности работников, повышение их общеобразовательного и культурно-технического уровня; стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности; создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы; обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав; рост жизненного уровня работников и членов их семей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Громова, Н. В. Вовлечённость персонала — основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний / Н. В. Громова // Вестн. Рос. экон. ун-та им. Г. В. Плеханова. — 2018. — № 6. — С. 103-115.

2. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 424 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblionline.ru/bcode/431885> (дата обращения: 18.06.2019).

3. Делойт. Удаленная работа: тренд или новая реальность. <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2021/remote-work-research.html>

4. Делойт. Корпоративная культура <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/careers/articles/benefits.html>

Чураева М.С., Сулейманова М.Ю.

студент 4 курса направления подготовки

38.03.03 Управление персоналом;

студент 4 курса направления подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Churaeva M.S.,

4rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Suleymanova M.Y.,

4rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S.V.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

INFLUENCE OF DIGITAL TECHNOLOGY ON HR MANAGEMENT

Аннотация: в данной статье цифровые технологии рассмотрены как важнейший аспект эффективного управления персоналом. Анализируются понятие и инструменты, при помощи которых организация автоматизирует свою деятельность. Исследуется влияние цифровых технологий на управление персоналом и резюмируется эффективность цифровых технологий в осуществлении управленческих процессов на предприятии.

Ключевые слова: цифровизация, персонал, управление персоналом, инструменты, цифровые технологии, эффективность.

Annotation: in this article, digital technologies are considered as the most important aspect of effective personnel management. The concept and tools by which the organization automates its activities are analyzed. The influence of digital technologies on personnel management is investigated and the effectiveness of digital technologies in the implementation of management processes at an enterprise is summarized.

Keyword: digitalization, personnel, personnel management, tools, digital technologies, efficiency.

Современное общество сегодня активно цифровизируется. Новые цифровые технологии проникают во все сферы деятельности, стремясь облегчить и усовершенствовать происходящие в ней процессы. Развитие цифровой экономики неизбежно затрагивает и деятельность предприятий, обуславливая необходимость внутриорганизационного развития. В частности, это касается процесса управления персоналом. Можно с уверенностью сказать, что на сегодняшний день сфера управления человеческими ресурсами демонстрирует разнообразие цифровых возможностей.

Для начала разберемся, что подразумевает под собой понятие «цифровизация». В широком смысле, это внедрение цифровых технологий в любую из сфер жизни человека. Она предполагает повсеместное переосмысление подхода к бизнесу, к управлению персоналом, к подбору и найму персонала, увеличение эффективности деятельности предприятия посредством оптимизации работы всех отделов. Основой цифровых технологий является аналитика данных, это процесс превращения первичных, стандартных данных в полезные знания и навыки, которые можно использовать. Цифровизация позволяет использовать новые и современные технологии для быстрого, более эффективного и результативного выполнения тех или иных операций, дает возможность использовать новые технологии, которые ранее были просто невозможны, а так же она помогает сократить время на те процессы, которые можно сделать быстрее в программах, тем самым оставив время на более важные задачи.

Цифровизация в управлении персоналом позволяет создать для сотрудников комфортную среду, которая дает возможность сокращать время и затраченные ресурсы. Автоматизируя многие процессы работы с персоналом, можно достичь повышения эффективности в выполнении задач за счёт прозрачности и систематизированности при их постановке. Оценить выполнение этих задач и результаты работы сотрудников в целом также становится проще. А цифровизация документооборота, являющаяся весьма распространённой технологией в управлении персоналом, значительно сокращает время на обработку информации, снижает нагрузку на сотрудников и, кроме того, сводит к минимуму риск ошибок [2].

При помощи цифровизации можно снизить стоимость подбора и сроки поиска сотрудника. Современные программы дают возможность проанализировать резюме всех сотрудников, найти самые подходящие кандидатуры, рассчитать варианты возможных проблем с сотрудниками, варианты их увольнения, проанализировать карьерный рост на другом предприятии. Это помогает подобрать именно такого сотрудника, который по всем параметрам будет подходить компании, при этом человеческие ресурсы не будут потрачены, и так как система объективна, она выберет именно того сотрудника, который будет наиболее подходящим. Существуют программы, в которых хранится вся информация о сотрудниках. Это дает возможность сформировать общую базу данных, в которой будет храниться вся информация о персонале предприятия, о его увлечениях, профессионализме, возможностях, нарушениях, местах работы и т.д. Эта база данных помогает руководству предприятия принимать решения о повышении квалификации того или иного сотрудника, о переводе сотрудника на другую должность, об увольнении, назначения премии или вынесении выговора.

Также сегодня существует возможность осуществлять планирование командировок и отпусков, фиксировать сверхурочную работу, организовывать прохождение курсов повышения квалификации через личный кабинет. Такие технологии за счёт своей простоты и современности имеют успех у многих компаний. Среди других актуальных тенденций в области HR-инструментов можно назвать роботизацию HR-процессов, голосовые и чат-боты, предиктивную аналитику, искусственный интеллект, а также геймификацию[1].

Два последних инструмента, на наш взгляд, представляют особый интерес. Значительная роль искусственного интеллекта в организации обусловлена тем, что он способен анализировать данные о персонале, рассчитывать и прогнозировать потребность в специалистах, проводить отбор кандидатов на должность и даже выявлять сотрудников, которые с большой вероятностью покинут компанию.

Что касается геймификации, то она представляет собой внедрение элементов и техник игры в рабочий процесс, например, деловые игры при отборе персонала. Правильно выстроенный процесс геймификации в компании позволит решать рабочие задач, а уместно выбранные игровые механики поспособствует как достижению глобальных бизнес-целей, так и повышению мотивации сотрудников и их вовлеченности в рабочий процесс.

Благодаря цифровизации предприятие может оценивать выполнение работы сотрудников не в какое-то определенное время, а именно тогда, когда это нужно. Так же цифровая трансформация позволяет сотрудникам быть более самостоятельными и более

осведомленными. Существуют помощники, которые помогают адаптироваться новым сотрудникам, есть сайты, на которых можно узнать информацию о предприятии, о персонале, об управлении на данном предприятии. Так же существуют различные программы, в которых сотрудник сам может получить информацию о выплатах, льготах, графике отпусков и курсах повышения квалификации.

Обобщив все вышесказанное, можно сделать вывод, что цифровизация трансформирует основные управленческие процессы на предприятии. С её помощью легко, быстро и эффективно осуществляется процесс подбора, найма и обучения сотрудников, правильно распределяется время на управленческие процессы, создаются новые современные возможности в области эффективного управления персоналом. Готовность предприятия изменять управленческие процессы с учетом новейших цифровых технологий и внедрять их повсеместно на предприятии является основополагающим условием его конкурентоспособности. Поэтому на данный момент, каждой организации, желающей развиваться и достигать максимальных экономических показателей в своей деятельности, необходимо постепенно внедрять в свою работу цифровые и информационные технологии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дегтярёва В.В. Цифровые инструменты HR и их роль в процессе повышения конкурентоспособности компаний / В.В. Дегтярёва // Информационные технологии в управлении. – 2021. – №2. – С. 90 – 102
2. Ишмуратова Д.Ф. Развитие человеческого капитала в условиях формирования цифровой среды / Д.Ф.Ишмуратова // Национальная безопасность. – 2019. - № 6. – С.44-49

Шаронова К.С., Ядрова М.В.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»;
студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Sharonova K.S.,

2 year student, 38.03.03
"Personnel Management",

Yadrova M.V.,

2 year student, 38.03.03
"Personnel Management"

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ТРЕНДЫ И ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ HR-ТЕХНОЛОГИЙ

TRENDS AND INNOVATIONS IN THE FIELD OF HR-TECHNOLOGIES

Аннотация: В статье были рассмотрены современные тренды и инновации в сфере HR. Также определена важность использования HR-инноваций в цифровой экономике. Выделено преимущество информационных технологий в сфере управления персоналом.

Ключевые слова: HR-технологии, управление персоналом, инновации, тренды, цифровизация,

Annotation: The article reviewed current trends and innovations in the field of HR. The importance of using HR innovations in the digital economy is also determined. The advantage of information technologies in the field of personnel management is highlighted.

Key words: HR technologies, personnel management, innovations, trends, digitalization.

В нынешнее время, во многих сферах человеческой деятельности, совершаются значительные перемены. Внедрение цифровых технологий в экономику стало основной причиной этого явления. На данный момент мы живем в эпоху прогрессивной цифровизации, что привело к появлению новых методов трудовых процессов во всех видах профессиональной деятельности. Цифровизация стала основой для развития таких сфер как: экономика, бизнес, государственное управление и так далее [1, с. 77].

Можно заметить, что в требованиях компании к качеству подбора и управления персоналом происходят изменения. Роль HR-менеджера также деформируется, так как "эксперты по людям" обучаются взаимодействовать с данными и с их помощью принимать правильные решения, использовать новые технологии и анализировать их результативность.

Современные способы обучения и развития персонала могут помочь уменьшить дефицит квалифицированных сотрудников, максимально эффективно использовать ресурсы на

обучение, что способствует тому, чтобы стремительно и продуктивно сформировать новую команду работников

Внедрение информационных HR-технологий решает большой диапазон вопросов и обладает рядом положительных сторон. Во-первых, спасает от рутины. HR-эксперты имеют все шансы сосредоточиться на исполнении важных вопросов, призывающих креативного подхода, а также заняться выстраиванием коммуникаций среди работников фирмы, их нематериальной мотивацией и формированием комфортной атмосферы в коллективе.

Во-вторых, содействует формированию прогрессивной человеческой-аналитики. Автоматизированный сбор сведений по персоналу предоставляет возможность осуществить эффективное исследование процессов (к примеру, увольнений за конкретный период), обнаружить слабые стороны и оперативно принять рациональное решение. В-третьих, модифицирует подход к коллективному обучению. Современные технологии дают возможность фирмам кастомизировать рыночные решения, незамедлительно создавать персональный высокопрофессиональный общеобразовательный путь для любого работника с учетом стратегических бизнес-задач. Также благоприятно влияет на формирование сильного HR-бренда.

Главным демотивирующим условием в процессе поиска работы соискатели считают плохие отзывы о возможном работодателе. Автоматизация HR-процессов содействует укреплению положительных представлений о компании как внутри нее, так и на рынке.

На сегодняшний день непосредственно технологии помогают рекрутерам экономить время, упрощая и совершенствуя процессы отбора, найма и обучения персонала, а самой организации помогают сберечь денежные средства. Использование искусственного интеллекта стало одним из основных направлений сферы управления персоналом. Именно искусственный интеллект, с помощью алгоритмов, способен отобрать резюме, провести видео-интервью, найти высококвалифицированных внутренних кандидатов, обнаружить напряжённость и плохое эмоциональное состояние у сотрудников, обучить и совершенствовать персонал и так далее. В конечном итоге, данные алгоритмы упрощают исполнение трудовых функций, заключающихся в выполнении циклических обывденных действий, кадровыми работниками и в следствии сберегая временные ресурсы [2, с. 468].

Примером могут стать такие перспективные проекты, которые реализуются в сфере обучения персонала:

1. Microlearning Diduction – сервис по организации, который предоставляет возможность сформировать автономные обучающие модули под каждого работника на основе интерактивной, облачной платформы без больших расходов времени на генерацию контента со стороны предприятия.

2. Edstein – компания, которая представила на рынок эффективное IT-решение. Оно принесло организации с начала 2020 года выручку в сумме 17 млн рублей. Данным решением является централизованной системой управления обучением, которая даёт возможность создать персональный образовательный путь и объединить его с важными компетенциями. Чтобы поддерживать мотивацию работников к обучению, в систему включены вовлекающие игровые технологии: викторины, состязания, рейтинги, знаки отличия и так далее [3].

3. SpeakerGuru. VR-площадка для коллективных тренингов по формированию soft skills – приобрела свои первые инвестиции от МТС. Технология неповторима тем, что даёт возможность совместить традиционные форматы онлайн-обучения в части теоретических уроков и виртуальную реальность с максимальным погружением с целью фактической отработки навыков [4].

4. AcademyOcean – это обучающий инструмент нового поколения. Основными функциями данной платформы является: увеличение продуктивности, экономия времени менеджера, снижение количества ошибок в работе, ведение полной статистики о прогрессе сотрудников, автоматическая адаптация новых работников. AcademyOcean LMS включает в себя все инструменты, необходимые для того, чтобы сотрудники компании могли учиться и расти [5].

Кроме того, в HR увеличивается значимость аналитики. В ближайшем будущем глубокая аналитика и Big Data дадут возможность прогнозировать действия работников, к примеру, предотвращать случаи аферы либо эффективнее планировать обучение. Уже сейчас крупные IT-фирмы применяют Big Data с целью аналитики.

К примеру, для ритейлеров методика Big Data может помочь уменьшить погрешности при размещении торговых точек. Например, «Пятёрочка» внедрила геоинформационную систему и стала открывать по 5-6 пунктов в сутки. Эта система даёт возможность устанавливать оптимальную локацию для нового магазина, необходимую площадь торгового зала, потенциальную выручку и тому подобное. Для разработки данной системы «Пятёрочка» скупила базы данных по домохозяйствам (число населения населённых пунктов, их доходы, проходимость торговых точек), наличию конкурирующих торговых центров, по оцениваемым объектам недвижимости, затратам и затратам личных магазинов [6, с. 22].

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что сфера управления персоналом не стоит на месте и постоянно развивается в быстром темпе, обращая внимание на цифровые технологии, которые существенно упрощают трудовые обязанности сотрудников компании, экономят финансовые и временные ресурсы. Исходя из этого, можно сделать вывод, что избегать новые тренды нельзя, так как они совершенствуют деятельность фирмы и способствуют их развитию. Внедрение информационных технологий в HR-сферу приносят пользу сотрудникам, которые находятся в стадии активного роста и процветания.

Уже сейчас большинству руководителям и владельцам фирм следует подумать об адекватном оснащении отделов и подразделений по управлению персоналом современным оборудованием и программами, потому что без модернизации и трансформации HR-деятельности в современном мире цифровой экономики нереально будет сберечь собственные позиции на рынке.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Уляхина, У. В. Сравнительный анализ современных трендов в сфере HR / У. В. Уляхина // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2019. – № 2-2. – С. 76-82.
2. Таранец, А. Г. Современные HR-тренды цифровой экономики / А. Г. Таранец, М. Н. Хойна // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : Сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции, Москва, 06–08 апреля 2021 года. – Москва: ООО "ЭДЕЛЬВЕЙС", 2021. – С. 466-476.
3. Харб Карьера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://career.habr.com/companies/edstein>. – Дата доступа: 20.09.2021.
4. SPEAKERGURU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://innovationmap.innoagency.ru/catalog/product/102497/>. – Дата доступа: 20.09.2021.
5. AcademyOcean - Обучающая платформа для бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://academyocean.com/ru/solution/corporate-university>. – Дата доступа: 20.09.2021.
6. Акмаева, Р. И. Новые возможности для цифровых технологий в сфере управления персоналом / Р. И. Акмаева, В. М. Жуков // Актуальные вопросы экономики и управления в российских организациях в инновационной экономике : Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции, Астрахань, 15 декабря 2017 года. – Астрахань: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Астраханский государственный университет", 2017. – С. 21-26.

Шаронова К.С., Ядрова М.В.

студент 2 курса направления подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»;

студент 2 курса направления подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Sharonova K.S.,

2 year student, 38.03.03

"Personnel Management",

Yadrova M.V.,

2 year student, 38.03.03

"Personnel Management"

Scientific adviser:

Ganieva A.K.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

УДАЛЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

REMOTE EMPLOYMENT. DEVELOPMENT PROSPECTS

Аннотация: в статье проанализирована одна из форм занятости – удалённая работа. Рассмотрены основные причины развития нестандартного режима работы, а также изучено применение дистанционной занятости в некоторых крупных компаниях. Перечислены преимущества и недостатки, возможности и риски удалённой работы для работников.

Ключевые слова: дистанционная занятость, коронавирус, технологии удалённого доступа, удалённый режим работы, информационно-коммуникативные технологии, перспективы развития.

Annotation: the article analyzes one of the forms of employment – remote work. The main reasons for the development of a non-standard mode of work are considered, and the use of remote employment in some large companies is studied. The advantages and disadvantages, opportunities and risks of remote work for employees are listed.

Key words: remote employment, coronavirus, remote access technologies, remote mode of operation, information and communication technologies, development prospects.

С наступлением 2019 года в связи с пандемией произошли кардинальные изменения на рынке труда. Возникли новые подходы к выполнению работы, а также новые режимы труда, которые имеют свои плюсы и минусы. Чтобы предотвратить распространение Covid-19, многие организации приняли решение максимально сократить физические контакты между сотрудниками и клиентами. Для решения данной проблемы своё интенсивное развитие начала удалённая занятость. Благодаря этому режиму работы уменьшились физические контакты на производстве и снизился уровень заболеваемости.

Удалённый режим работы (УРР) – это способ организации труда, при котором сотрудник осуществляет основные функции, связанные со своей работой, с поддержкой информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), находясь при этом дома [1].

На сегодняшний день надомная работа не ограничивается только лишь производственной областью, удалённой занятостью охвачены, в первую очередь высококвалифицированные представители умственного труда – системные администраторы, переводчики, веб-дизайнеры, журналисты, операторы компьютерного набора, консультанты, бухгалтеры, адвокаты, рекламщики и др.

Таким образом, согласно сведениям международной ассоциации и Совета по удалённой работе, в 2021 г. в Соединённых Штатах Америки насчитывалось приблизительно 21 миллион удалённых сотрудников.

В Российской Федерации удалённую работу с использованием коммуникационных сетей начали внедрять в 90-х гг. прошлого века, но на сегодняшний день дистанционно занятыми являются приблизительно 2,6 миллионов человек, что составляет 1,7% с численности населения. Специалисты подсчитывают, что доверие нанимателей к такой работе станет увеличиваться приблизительно в 5-10% в год, а пандемия коронавируса только лишь стимулирует данные темпы [2, с. 70].

21 января 2021 года фирма «Инфосистемы Джет» заявила о том, что вместе с Citrix провели изучение принципов организации удалённой работы российским бизнесом в 2020 г. и перемен, последовавших за этим опытом. Не меньше пятидесяти процентов офисного персонала работали дистанционно в 83% российских фирмах из списка Топ-500 РБК. Трансформация в удалённую работу стал сильным вызовом для корпоративных ИТ — 84% компаний испытывали разного рода сложности в ИТ в взаимосвязи с этим. Однако большая часть опрошенных планируют сделать удалённую работу средством конкурентоспособной борьбы. Гибкий график посещения офиса, удалённая занятость на постоянной основе для доли работников и найм персонала в регионах – вот главные достоинства, которые российский бизнес возьмёт с собой в постковидное будущее.

Согласно информации фирмы, целью исследования было выяснить, какие изменения в ИТ претерпели крупные отечественные фирмы при переходе на удалённый формат и как они планируют применять приобретённый опыт. Отдельное внимание было уделено проектам по формированию технологий удалённого доступа. Респондентами выступили ИТ-руководители высшего и среднего звена 102 российских компаний из рейтинга Топ-500 РБК. Это фирмы финансовой сферы, торговли, индустрии, добывающих отраслей, энергетики, фармацевтики, машиностроения, аграрного хозяйства и ТЭК [3].

Практическое осуществление концепции дистанционной занятости в условиях самоизоляции дала возможность не только обнаружить ее достоинства и недостатки, но и поставила перед работодателями вопрос о перспективах ее использования в стабильных условиях. К примеру, руководство фирмы Facebook признало практику дистанционной деятельности результативной и приняло решение о переходе в течение десяти лет 50% персонала на работу из дома, глава фирмы Google продлило удалённый режим работы сотрудников вплоть до конца 2021 года [4, с. 17].

С целью детального изучения развития удалённой работы рассмотрим сильные и слабые стороны развития фриланса для работника.

Преимущества:

- независимость и свобода выбора;
- относительно высокий уровень дохода;
- отсутствуют транспортные расходы;
- экономия времени на поездки до работы и обратно;
- возможность совмещения работы;
- трудоустройство людей с ограниченными физическими возможностями и женщин с маленьким ребёнком;
- отсутствуют межличностные конфликты на работе;

- снижение усталости;
- сохранение профессиональных навыков;
- нет страха перед увольнением.

Недостатки:

- нестабильный и непостоянный доход;
- возможность обмана;
- трудности с получением заёмных средств у кредитных организаций;
- ненормированный рабочий день;
- первоначальные расходы;
- сокращение живого общения;
- непонимание родными.

Возможности:

- рынок труда перестаёт быть локальным и становится глобальным;
- трудоустройство (особенно в сельской местности);
- реализация в наиболее подходящей сфере деятельности;
- получение желаемого социального статуса;
- увеличение количества заказов в связи с изменением потребностей населения появлением новых услуг;
- получение государственной поддержки на развитие деятельности.

Риски:

- применение санкций при нарушении норм законодательства;
- нет трудовой книжки, а, следовательно, и официального стажа работы;
- не начисляется пенсия;
- отсутствие социального пакета (не оплачиваются отпуск, больничные, декретные);
- рост конкуренции;
- зависимость от экономической ситуации в стране.

Таким образом, приобретённый организациями опыт удалённой деятельности работников в период пандемии обуславливает пересмотр классических подходов к организации работы.

Широкое продвижение и повышение эффективности дистанционной занятости в отечественных организациях невозможны в отсутствии решения ряда новейших задач как по ее правовому обеспечению, так и по организации. Первые шаги уже выполнены.

Необходимо выделить, что выбор рационального режима занятости в определённой компании станет зависеть от таких условий, как содержание и вид выполняемой деятельности, способы ее исполнения (коллективный, индивидуальный), уровень технического и программного обеспечения бизнес-процессов, уровень сформированности цифровых компетенций у персонала, организационной культуры и другое.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Удалённый режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74483214/>. – Дата доступа: 27.10.2021.

Тараненко, Д. В. Удалённая работа как нестандартная форма занятости / Д. В. Тараненко // Вопросы устойчивого развития общества. – 2021. – № 7. – С. 67-74.

TADVISER [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Удаленная_ра... – Дата доступа: 27.10.2021.

Архипова Н.И. Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2020. № 4. С. 8–21. DOI: 10.28995/2073-6304-2020-4-8-21

Шевчук Д.Н.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Shevchuk D.N.,

3rd year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ НАЙМЕ СОТРУДНИКОВ

THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN HIRING EMPLOYEES.

Аннотация: Переход к цифровой экономике – необходимое требование современности. В этой статье рассмотрены девять ключевых технологий при найме сотрудников, которые способствуют оптимизации процесса подбора персонала и дают возможность перейти к более эффективной форме построения отношений с кандидатами. Современному миру нужны инновационные подходы в решении важных задач.

Ключевые слова: цифровые технологий, найма сотрудников, рекрутеры, чат-боты, мобильный подбор персонала, виртуальная реальность, искусственный интеллект.

Annotation: The transition to the digital economy is a necessary requirement of modernity. This article discusses nine key technologies in hiring employees that help optimize the recruitment process and make it possible to move to a more effective form of building relationships with candidates. The modern world needs innovative approaches to solving important tasks.

Keyword: digital technologies, employee recruitment, recruiters, chatbots, mobile recruitment, virtual reality, artificial intelligence.

В современных условиях цифровая экономика начинает занимать активную позицию во всех сферах общественной жизни. Процесс найма и приема на работу новых сотрудников сильно изменился за эти годы. С помощью новых технологий стало возможным осуществлять многие из этих задач без необходимости выполнять их вручную, что сокращает затраты работодателей.

Самыми распространенными цифровыми технологиями, которые встречаются в отечественных и компаниях показаны на рисунке 1.

1.	• Чат-боты
2.	• Распознавание лиц
3.	• Использование сайтов для подбора персонала
4.	• Поиска персонала в социальных сетях
5.	• Программный набор персонала
6.	• Блокчейн
7.	• Видеоинтервью
8.	• Виртуальная реальность
9.	• Искусственный интеллект

Рисунок 1 – Цифровые технологий для подбора персонала [1], [2].

- Чат-боты по подбору персонала оказывают разноплановую помощь кандидатам. С их помощью могут проводить первичный отбор, предоставлять кандидатам обновленную информацию о статусе их заявок и направлять их к наиболее подходящим для них профилям работы, они работают 24 часа в сутки, 365 дней в неделю и не требуют заработной платы.

Минусами чат-ботов является то, что они работают на основе алгоритмов, соответственно все возможные варианты событий запрограммировать нельзя. Излишний формализм системы, а также отсутствие доверия со стороны людей к ботам, может тормозить процессы подбора.

Использование распознавания лиц – это еще один способ подбора персонала, в котором задействованы программы, использующие алгоритмы для оценки выражений лиц кандидатов с помощью своего программного обеспечения. Это делается для того, чтобы помочь рекрутерам принять решение о найме кандидата, который будет максимально подходить для этой работы.

Данные программы не всегда достоверно могут оценить внешность человека, Сложность выбора ракурса камеры – правильный угол наклона камеры является важным фактором, который оказывает значительное влияние на надежное распознавание лиц.

Использование сайтов для подбора персонала, на которых можно разместить объявление о вакантных должностях. Происходит быстрое распространение информации на большой круг заинтересованных соискателей, структурированная информация о необходимых качествах кандидата.

В последнее время порталы и сайты по поиску работы вводят платный сервис для организаций. Можно подобрать специалиста любого уровня, но время поиска может затянуться [4].

На сегодняшний день практически все люди активно ведут свои социальные сети и блоги. Именно эти социальные медиа могут помочь в выборе кандидата: они дают большее понимание о самих кандидатах и их интересах, возможен большой охват аудитории.

Существует ряд минусов таких, как большая трата времени на обработку информации о кандидатах, некоторые люди могут воспринимать социальные сети как что-то личное, не всегда сразу удастся найти нужную информацию.

Программный набор персонала осуществляется путем использования рекламы на популярных платформах, таких как LinkedIn, Facebook, рекламные баннеры на различных сайтах, чтобы привлечь внимание кандидатов. Это помогает снизить затраты на рекламу вакансий, увеличить охват возможных кандидатов, повышает лояльность будущих кандидатов и способствует росту их интереса к деятельности компании.

В социальных сетях информация меняется очень быстро, именно поэтому необходимо постоянно ее мониторить. Это ежедневный труд. Если постоянно не обновлять вакансии, то через день они просто затеряются в тысячах постов.

Использование блокчейна для подбора персонала еще не так популярно, но несколько компаний заметили его потенциал в значительном упрощении процесса подбора персонала. Прелесть блокчейна в том, что компании могут получать проверенные данные кандидатов, сохраняя их анонимными и соблюдая правила конфиденциальности данных.

Несмотря на это технология блокчейна пока находится в зачаточном состоянии, поэтому должно проверяться качество шифрования, в том числе с точки зрения обеспечения безопасности данных [3].

Использование видеотехнологий для проведения собеседований с кандидатами может значительно ускорить набор персонала. Проведение интервью с помощью этих технологий, как в режиме реального времени, так и по записи, помогают командам по привлечению талантов быстрее заполнять свои открытые вакансии, а также создают более простой и удобный опыт найма, отвечающий ожиданиям современных кандидатов.

Проблемами могут выступать перебои сети Интернет, проблемы с видео и аудио аппаратурой, затраты на качественную технику, отсутствие живого общения.

Виртуальная реальность (VR) создает волны со всеми ее приложениями в различных аспектах управления персоналом, от подбора персонала до повышения квалификации. Но при наборе персонала это может значительно улучшить опыт кандидата. Кандидаты проходят экскурсию по своему рабочему месту, прежде чем приступить к работе. Хотя внедрение виртуальной реальности по-прежнему обходится дорого, ожидается, что в ближайшее время эта технология станет основной. Компании могут использовать виртуальную реальность для одновременного собеседования и найма сотрудников, что сокращает затраты и время [2].

Искусственный интеллект может быть использован для содействия процессу подбора персонала для компаний, используя машинное обучение, чтобы помочь найти лучшего кандидата на должность. Помогает ускорить отбор кандидатов в короткий срок, используется во время интервью, помогает обеспечить автоматизацию набора персонала и расширенную аналитику данных [1].

Несмотря на представленные преимущества, есть недостатки такие, как большие затраты на приобретение и содержание, роботы никогда не смогут убедить кандидатов принять оффер компании, не во всех странах есть законы, разрешающие использовать искусственный интеллект в HR-сфере.

Таким образом можно сделать вывод, что пришло время внедрять определенные технологии при найме сотрудников, чтобы упростить процесс подбора персонала. С помощью правильных инструментов, можно упростить и ускорить набор персонала, чтобы заняться другими важными задачами, такими как разработка полномасштабных стратегий привлечения талантов и поддержание отношений с активными и пассивными кандидатами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Christopher M. 7 Amazing Ways Companies Use AI to Recruit Employees // Interesting engineering. 2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://interestingengineering.com/7-amazing-ways-companies-use-ai-to-recruit-employees> (дата обращения: 19.10.2021).
2. Puja L. Do You Use These 8 Promising Recruitment Technologies for Hiring? // HR Technologist. 2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.hrtechnologist.com/articles/recruitment-onboarding/do-you-use-these-recruitment-technologies-hiring/> (дата обращения: 21.10.2021).
3. Блокчейн в HR: возможности и опасности [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://neohr.ru/hr/article_post/blokcheyn-v-hr-vozmozhnosti-i-opasnosti (дата обращения: 22.10.2021).
4. Современные способы поиска и подбора персонала [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hr-elearning.ru/sovremennye-sposoby-poiska-i-podbora/> (дата обращения: 22.10.2021).

Щурик С.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Shchurik S.S.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL TRAINING PROGRAM FOR PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается внедрение программы организационного обучения персонала в конкретной организации, обосновывается ее необходимость и эффект от практического применения.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, программа обучения, разработка, внедрение, обучение.

Annotation: The introduction of a program for organizational training of personnel in a particular organization, substantiates its necessity and the effect of practical application are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, training program, development, implementation, training.

Внедрение системы обучения персоналом требует создания специальных условий в организации, которые будут стимулировать индивидуальный и профессиональный рост, способность к сотрудничеству, взаимопомощи, развивать инициативу и самоорганизацию работника, развивать внутреннюю нематериальную мотивацию, а также приобретение навыков обмена информацией с другими сотрудниками. Необходимо отметить, что процесс моделирования обучения в виде деловой игры, решения конкретных производственных задач позволит работнику в дальнейшем переложить полученные навыки на процесс обмена информацией с сотрудниками организации, что будет способствовать повышению эффективности коммуникационных процессов и как следствие повышение эффективности всей системы управления персоналом в организации.

Для построения эффективной системы обучения персонала нами предлагается утверждение и использование программы обучения в исследуемой организации в ООО «НПП «Пластоплимер» (табл.1).

Таблица 1 – Программа обучения персонала ООО «НПП «Пластоплимер» на 2022 г.

№ п/п	Форма мероприятия	Направление развития персонала/тематика обучения	Запланированная сумма средств	Ожидаемый результат
1	Коллективная с отрывом от производства	Приобретение навыков работы в команде	100 000*	Повышение эффективности взаимодействия работников
2	Коллективная без отрыва от производства	Построение индивидуальных планов карьеры	100 000*	Повышение управляемости карьерой ключевых сотрудников внутри организации
3	Индивидуальная без отрыва от производства	Социальная адаптация принятых сотрудников	50 000* на одного работника	Снижение сроков социальной адаптации вновь принятых сотрудников

* по данным стоимости услуг рекрутингового агентства г. Симферополя

В сложных экономических условиях ведение коммерческой деятельности, складывается обстановка, когда на первое место выходит нежелание руководителей вкладывать средства в обучение персонала, а реальное отсутствие денежных средств. Предприятиям необходимо грамотно и разумно сочетать денежные поощрения и ценные подарки с формами обучения персонала, как вложений в развитие человеческого капитала.

Успешное обучение персонала проявляется в позитивном настрое сотрудников, который, особенно в сфере торговых отношений, может принести хорошие плоды и возвратиться организации в виде увеличения выручки и повышении преданности и лояльности клиентов. Эмоциональный подъем персонала является залогом продуктивного и эффективного труда [3].

Для того чтобы система обучения персонала приносила плоды и была эффективной необходимо, чтобы сотрудник считал себя частью организации, реальным членом команды, искренне разделял цели организации и отождествлял интересы производства со своими собственными.

Если работник ограничивает выполнение своих должностных обязанностей только условиями трудового контракта и должностной инструкции то к обучению в организации, он будет относиться скептически, что подтверждает аспект индивидуального подхода, при проектировании систем обучения персонала. Следовательно, для построения системы обучения персонала, руководитель должен решать ряд задач: выявление позиции каждого работника в отношении организации и команды, продумывание и грамотное внедрение методы нематериальной мотивации, которые будут эффективны и целесообразны для организации.

Одним из наиболее важных моментов при разработке и реализации социальных программ в системе обучения персонала, является согласование с персоналом тех мер, которые намеревается осуществить руководство предприятия в рамках трудовой политики. Если с персоналом будет согласовываться список мероприятий, которые им намереваются предоставить, это создаст у сотрудников ощущение личной причастности к социальным программам [1].

Этого можно достичь, если руководители будут предлагать работникам те программы обучения, которые в настоящий момент готово предоставить предприятие. Потом по результатам такого опроса можно сформировать окончательный список желаемого обучения для сотрудников.

Программы обучения, предоставляемые работникам предприятия, подразумевают получение обратного эффекта, направленного на удовлетворение потребностей организации и руководства организации. Текучесть кадров значительно может быть снижена за счет внедрения программ обучения в систему управления персоналом организации на предприятии, так же повышается такой фактор, как трудовая активность персонала. Функция

администрирования предполагает разработку и реализацию социальных программ, которые необходимы для доведения до персонала организации и выявление конкретных ожиданий для руководства организационно-правового формирования, грамотное осуществление кадровой, социальной политики внутри предприятия позволяет повысить ожидаемые результаты от хозяйственной деятельности предприятия.

Особой упор при создании эффективной системы обучения персонала внутри предприятия необходимо сделать именно на выявленные аспекты, которые позволят продемонстрировать доминирующее воздействие на трудовую активность персонала организации [2].

С учетом обозначенных направлений проектирования системы обучения персонала, главным принципом остается индивидуальный подход к разработке и использованию факторов обучающего воздействия на персонал с учетом личностных особенностей работника, его доминирующих мотивов и потребностей, а также пола. Мероприятия предусматривают измерение результатов труда сотрудника в течение определенного времени и изучение их в динамике, а также определение степени влияния на эти показатели содержания обучающих системы. В таком случае обеспечивается более полное использование различных методов и средств воздействия на трудовую активность персонала, применительно к конкретному работнику и одновременно учитываются его личные пожелания и устремления.

Результаты анализа функционирования и развития предприятия позволяют сделать выводы о том, что для предприятий в настоящее время не представляется возможным выплачивать заработную плату, уровень которой конкурировал бы с организациями непрерывного функционирования. В связи с этим на современном этапе деятельности организации рекомендуется делать упор на социальные программы, нематериальную мотивацию, которые, в свою очередь, должны применяться к каждому сотруднику индивидуально, в зависимости от его потребностей.

Политика обучения персонала в предприятиях должна быть построена на основе именно тех факторов профессиональной коммерческой деятельности, которые формируют именно сами работники предприятия. В предприятиях механизм обучения должен напрямую демонстрировать связь материального и нематериального стимулирования и производительности труда. Оплата труда каждого работника должен быть зависима от эффективности и результативности его деятельности. Производительность труда должна формировать размер заработной платы работника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пронина, З.Ю. Управление знаниями и управление проектами: интеграция во имя успеха / Пронина З.Ю. // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 9 (74). – С. 542-545.
2. Романова, А.А. Система управления знаниями в основных моделях управления персоналом / А.А. Романова, Л.Д. Сайфуллина // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. 2018. С. 632-635.
3. Семенова, В.В. Управление знаниями: особенности обучения взрослых людей / В.В. Семенова, И.С. Кошель // Экономика и предпринимательство. 2017. № 8-3 (85). С. 1019-1021.

Щурик С.С., Еремеев А.С.

студент 4 курса направления подготовки

38.03.03 Управление персоналом,

студент 4 курса направления подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможилкина Ж.В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Shurik S.S.,

4th year student, 38.03.03

Personnel Management

Eremeev A.S.,

4th year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Domozhilkina Zh.V.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

THE INVOLVEMENT OF STAFF UN THE ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы повышения эффективности деятельности персонала организации за счет увеличения уровня его вовлеченности. Анализируется уровень вовлеченности персонала организации.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, эффективность управления, лояльность, HR-специалисты, профессиональное развитие, идея организации, корпоративная культура.

Annotation: The article discusses the issues of improving the efficiency of the organization's personnel by increasing the level of their involvement.

Keyword: personnel involvement, management efficiency, loyalty, HR specialists, professional development, organization idea, corporate culture.

В последнее время люди перестали ценить цели своих компаний, всех интересует только собственный заработок и свои проблемы. Раньше сотрудники трудились не только ради себя, но и во благо фирмы. В наше время, трудно привить сотруднику чувство долга перед компанией, заставить проникнуться идеей и работать более усердно. Ведь у кого не спроси, кто хоть когда-то в жизни работал, тот поймёт. Говоря о вовлеченности персонала в выполняемую работу, имеется в виду комплексный показатель системы взаимоотношений организации с ее сотрудниками, при которой компания даёт работникам всевозможные условия для успешной самореализации и удовлетворенности различными факторами выполняемой ими работы [1, с.1]. А сотрудники в это время полностью проникаются корпоративным духом компании, проникаются идеями и видят себя в ней как часть экосистемы. Руководство должно дать перспективы для развития, чтобы сотрудник ощущал свой профессиональный рост на работе. Для работника важно ощущать свою причастность к деятельности своей компании, тогда

сотрудник станет неким «патриотом» своей фирмы и будет искренне переживать за успехи компании. В таком случае, начальству не нужно будет заставлять работать персонал, ведь они сами по собственной инициативе будут работать усерднее, чтобы достичь каких-то успехов, как для компании, так и в компании [2, с.2].

Вовлеченность и лояльность сотрудников является довольно важным и основным критерием кадровой стабильности любой организации, который показывает отношение и заинтересованность сотрудника в успешном развитии этой организации и его профессиональном росте в ней. Вовлеченный сотрудник способствует повышению конкурентоспособности компании, принимает и поддерживают организационную структуру компании и способствует созданию благоприятного рабочего климата в коллективе.

Так как деятельность любой организации направлена на получение прибыли, главной проблемой в достижении целей является поддержание и повышение экономической эффективности деятельности организации. Возможным вариантом решения данной проблемы является формирование и повышение уровня лояльности и вовлеченности персонала. В настоящее время некоторые HR-специалисты считают эти понятия идентичными, а некоторые, наоборот, существенно разными. Преданность, приверженность, привязанность – эти понятия имеют схожий смысл, но условно их можно разделить на:

- а) лояльность – поведение, основанное на принуждении;
- б) вовлеченность – поведение, основанное на инициативе, внутреннем желании.

Чем же вовлеченный сотрудник лучше среднестатистического? Каждый руководитель может вспомнить ситуации, когда сотрудник выходил за рамки формальных должностных обязанностей, делал больше, чем положено, чтобы добиться результата. Вовлеченному сотруднику «не все равно». Он проявляет ответственность и инициативу. Причем ответственность внутреннюю, неформальную. Работает «не за страх, а за совесть». На практике такие сотрудники выдают максимальный показатель продуктивности и благодаря таким сотрудникам компании растут. Самое интересное то, что необязательно чтобы каждый сотрудник был таким «вовлеченным сотрудником». Главное зародить такую мысль в руководящих позициях, чтобы они передавали свои эмоции и стремления другим. Ведь если новый сотрудник будет проходить этап адаптации и его куратором будет человек, который является «патриотом», пока он будет курировать его адаптацию, может привить ему интерес к ценностям и идеям фирмы, позже это может вызвать ту самую вовлеченность в процесс.

Для того чтобы начать налаживать систему вовлеченности персонала, нужно понять какие у них могут быть потребности, встать на их место. Каждый сотрудник хочет быть услышан. Для этого многие крупные корпорации проводят регулярные опросы, сбор мнений, совещания. Помимо этого, сотрудникам нужна конкуренция, ведь она повышает трудоспособность, для решения этой проблемы можно ввести систему конкурсов: это могут быть и решения сложных бизнес-кейсов, и создание проектов для улучшения какой-либо сферы в организации и т.д. Так же, очень действенной системой является выявление сотрудника месяца или недели. Суть всех этих действий одна – толковый HR-специалист в первую очередь должен подумать о потребностях персонала и о том, как их удовлетворить. С этого начинается развитие некоего патриотизма в умах сотрудников.

На вовлеченность персонала влияет целый ряд факторов: отношения с руководителем, атмосфера в коллективе, условия работы; возможности карьерного роста и обучения, политика компании. Вовлеченные сотрудники создают больше прибыли, совершают меньше краж и меньше прогулов. Вовлеченные сотрудники реже увольняются. Такие сотрудники становятся преданны компании, и готовы работать для блага организации. Вовлеченным сотрудникам можно доверить важные и ответственные проекты, задания.

Вовлеченность – это степень совпадения ценностей сотрудника с ценностями организации. Вовлеченность напрямую влияет на эффективность деятельности организации, т.е. при минимальных затратах средств и времени достигается оптимальный результат. Вовлеченность персонала только начинает набирать обороты, как сфера изучения для HR-специалиста. Эмоциональная привязанность сотрудника к компании, желание сделать больше,

чем написано в должностной инструкции, в конечном итоге конвертируются в деньги. Как следует из исследований Gallup, у компаний с высокой вовлеченностью персонала по сравнению с другими продуктивность выше на 8%, текучесть персонала ниже на 14%, производственный травматизм – на 25%, количество прогулов – на 3% [4]. Компании, в которых уровень вовлеченности максимально высок, в два раза рентабельнее конкурентов. Поэтому работодатели по всему миру ищут новые способы, как вдохновить сотрудников на полную отдачу.

В мире интернета и инноваций всё чаще появляются технологические способы повышения вовлеченности. У многих сотрудников есть свои чаты в социальных сетях, чтобы обсуждать те или иные вопросы или проблемы по работе. Многие руководители упускают это. Ведь это шанс, захватив эту нишу, можно видеть все потребности персонала, все их предложения. Допустим, можно создать сайт-форум для обсуждения рабочих моментов. В более крупных компаниях можно создавать собственные приложения для внедрения проектов, этакий постоянный конкурс: каждый сотрудник может в любой момент опубликовать проект на рассмотрение, который каким-либо образом улучшает рабочие моменты. Если начальство будет рассматривать такие проекты и одобрять удачные, допустим премией, то всё больше сотрудников захочет участвовать в этом. Также, многие фирмы практикуют обучение, допустим, через лекции в видеоформате или через какие-то игры.

К сожалению, в нашей стране с вовлеченностью очень сложно. Раньше люди работали десятками лет на одном и том же месте и не хотели менять свое место работы, были патриотами своей компании. Сейчас же менталитет изменился, заметна большая текучесть кадров и нехватка хороших HR-специалистов. И не только соискатели стали другими, работодатели тоже часто закрывают глаза на лояльность сотрудников, на их вовлеченность. Многие просто не хотят тратить деньги и вкладываться в развитие чего-то нематериального и долгосрочного, что принесёт прибыль не сразу. Это хорошо заметно в регионах: во многих университетах, отдаленных от столицы, только недавно начали появляться HR направления, фирм с услугами HR-специалистов мало, работодатели даже не знают что это такое. Однако эта сфера набирает популярность и очень быстро. Крупные компании приходят и задают темп, дают толчок другим компаниям к росту. Скоро многие работодатели поймут, что главный их ресурс – человек, и если этот ресурс сам расположен работать на вас, и старается добиться каких-то результатов, то это уже приведёт к успеху.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Онучин, А.Н. Вовлеченность персонала, от измерения к управлению [Электронный ресурс] / А.Н. Онучин // Экопси. – 2019. – Режим доступа: <https://www.ecopsy.ru/insights/vovlechennost-personala-ot-izmereniya-k-upravleniyu/>
2. Кириллов, Л. Вовлеченность персонала как фактор успеха компании в условиях кризиса [Электронный ресурс] / Л. Кириллов // Корпоративный менеджмент. – 2016. – Режим доступа: https://www.cfin.ru/anticrisis/methodical_material/consultants/employee_engagement.shtml
3. Егорова, Л.С. Вовлеченность персонала: 7 шагов к пониманию. – М.:ИНФРА-М, 2014. – 314с.
4. Engage Your Employees to See High Performance and Innovation [Электронный ресурс] // Gallup. – 2021. – Режим доступа: <https://www.gallup.com/workplace/229424/employee-engagement.aspx>

Щурик С.С., Еремеев А.С.

студент 4 курса направления подготовки

38.03.03 Управление персоналом,

студент 4 курса направления подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В..

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Shurik S.S.,

4th year student, 38.03.03

Personnel Management

Eremeev A.S.,

4th year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S.V.,

PhD in Economics, Associate Professor

of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

DEVELOPMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы актуализации развития корпоративной социальной ответственности.

Ключевые слова: Корпоративная социальная ответственность, культура, общество, корпоративная культура, развитие.

Annotation: The article discusses the issues of updating the development of corporate social responsibility.

Keyword: Corporate social responsibility, culture society, corporate culture, development.

В наше время многие компании не акцентируют внимание на корпоративной социальной ответственности, однако это является их большой ошибкой. Некоторые стараются перенимать опыт крупных и успешных фирм, однако таких очень мало. Корпоративная социальная ответственность - это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом. Корпоративная социальная ответственность – это важная составляющая любой компании, которая старается заботиться о своих сотрудниках и клиентах, старается идти в ногу со временем и заботиться о своем развитии.

Многие потребители, интересующиеся жизнью той или иной компании, часто обращают внимание на то, проявляет ли фирма ответственность по отношению к обществу и к окружающей среде.

Для более эффективного управления корпоративной социальной ответственностью компании приходят с каждым годом к новым подходам. Компания «PwC» выпустила отчёт об изменениях в направлении корпоративной социальной ответственности. Основой их корпоративной культуры является корпоративная ответственность и устойчивое развитие. Компания стала уделять больше внимания проблематике в области защиты климата и здоровья экосистем. Они показывают, что их волнует благополучие своих сотрудников, всяческая поддержка инициатив в сфере разнообразия и инклюзивности, укрепление долгосрочной стратегии устойчивого бизнеса. В 2019 году они пересмотрели подход к корпоративной ответственности в направлении «Общество», и провели анализ деятельности для обеспечения баланса интересов всех заинтересованных сторон: бизнеса, общества, коллег и власти. Компания решила направить усилия на позиционирование в России как организации, которая знает как внести вклад в жизнь общества, опираясь на свой потенциал, профессиональные знания и навыки, выбрав для себя три главных направления:

- навыки будущего и молодые таланты: обмен знаниями и навыками со студентами и школьниками для их подготовки к профессиям будущего и развития новых навыков и компетенций;

- культура: системная поддержка культуры, повышение интеллектуального уровня и творческого потенциала местных сообществ, грантовые конкурсы для талантливой молодежи, финансирование культурных инициатив;

- социальное предпринимательство: помощь в разработке и внесении изменений в российское законодательство, ориентированное на развитие социального предпринимательства в России, повышение квалификации социальных предпринимателей.

Стратегическая цель «PwC» – стать высокотехнологичной фирмой. Чтобы достичь ее, они сформировывают культуру инноваций, и центральное место в этой программе занимают люди, в развитие которых они постоянно инвестируют. Теперь главный фокус направлен на цифровое развитие. Изменение климата – одна из самых острых проблем, стоящих сегодня перед миром. Компания считает, что бизнес-сообщество призвано сыграть ключевую роль в оздоровлении планеты. В 2020-м году «PwC» предприняли ряд шагов, чтобы ускорить темпы изменений в сторону будущего с более низким уровнем выбросов углерода. Содействие устойчивому развитию играет важную роль в программе корпоративной ответственности PwC. Они стремятся развивать деятельность более экологически чистым способом, уменьшая воздействие на окружающую среду. Их усилия направлены на сокращение потребления бумаги, энергопотребления и выбросов углекислого газа. У компании «PwC» большие планы на будущих выпускников. Они выпустили более 70 обучающих программ для студентов по всей России. Компания старается сотрудничать с многими «топовыми» вузами страны, таким образом развивая будущих выпускников. Компания также занимается благотворительностью.

Продвижение корпоративной социальной ответственности в России идёт вместе с мировыми тенденциями, однако очень сильно отстаёт. Одной немаловажной проблемой в России является закрытая информация для общественности, непрозрачность. Это серьёзная проблема, она затрагивает не только малый и средний бизнес, но и государственные крупные компании, которые должны быть более прозрачными и социально ответственными.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Отчет о корпоративной ответственности PwC в России за 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/russian/corporate-responsibility/assets/corporate-responsibility-report-2021.pdf>.

2. Корпоративная ответственность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/russian/about/corporate-responsibility.html>. – Дата доступа: 2019.

Яновская А.А.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Yanovskaya A.A.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ VUCA-МИРА

PROFESSIONAL AND EMOTIONAL BURNING OF EMPLOYEES IN A VUCA WORLD

Аннотация: изучено влияние VUCA концепции на деловую среду, поведение персонала, также определено влияние профессионального синдрома эмоционального выгорания на развитие компании, определены понятия презентеизм, абсентеизм и ливизм предложены меры по предотвращению выгорания сотрудника на рабочем месте.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, профессиональное выгорание, HR-специалист, персонал, VUCA-мир.

Abstract: the influence of the VUCA concept on the business environment, the behavior of the personnel, also determined the influence of the professional syndrome of emotional burning on the development of the company, defined notions of Presenteeism, Absenteeism and Leaveism have been proposed as measures to prevent the burnout of a staff member at the workplace.

Keywords: emotional burnout, professional burnout, HR specialist, staff, VUCA world

Сейчас мы находимся в такой среде, где скорость изменений настолько высока, что человеку порой очень трудно адаптироваться к окружающей действительности и принимать решения. Общество находится в условиях явно выраженной нестабильности, неопределенности, сложности и двусмысленности, так называемый VUCA мир. Это аббревиатура английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность) была введена в 1987 году сотрудниками американского военного колледжа для описания нестабильных геополитических условий после окончания холодной войны. Однако сегодня VUCA концепция используется для описания хаотичной, беспокойной и быстро меняющейся деловой среды, в которой пандемия еще более усилила значения этих характеристик.

Большинство людей живет с чувством бесконтрольности и неуверенности в завтрашнем дне. Эта неуверенность усиливает страх, снижая при этом производительность и вовлеченность на рабочем месте. Сотрудники, которые не уверены в надежности своей работы, испытывают повышенный уровень стресса и беспокойства, в то время как давление с целью сохранить свои рабочие места может привести к выгоранию и снижению производительности. Во времена неопределенности ухудшается корпоративная культура, поскольку сотрудники сосредотачиваются на своих проблемах и начинают отключаться от своей компании (особенно явно прослеживается при переводе на удаленную форму занятости). В период изменений работодатели также работают в условиях неопределенности. Например, в условиях нынешней пандемии компании должны соблюдать меры, препятствующие распространению вирусной инфекции такие как физическое дистанцирование, работа в условиях удаленной занятости, что в целом приводит к новым формам и методам ведения бизнес-процессов, когда нет конкретного

механизма для эффективной и слаженной работы. Все эти факторы создают множество проблем для работодателей и сотрудников. Именно в этих сложных и нестабильных условиях вовлечение сотрудников как никогда важно.

Сегодня вовлеченные и лояльные сотрудники – это один из самых ценных активов, которым обладает бизнес. В условиях VUCA мира определяют устойчивость и развитие компании не только управленческие решения топ-менеджеров, но и эффективность всей рабочей силы. Поэтому вовлечение сотрудников и поддержание их мотивации должно быть одним из высших приоритетов для компаний, которые в настоящее время переживают трансформации и пытаются оставаться конкурентоспособными на нестабильном рынке. Более того, активное участие сотрудников означает более высокую производительность и эффективность, большее удовлетворение сотрудников повышает лояльность персонала и сокращает текучесть кадров, что увеличивает прибыль и позволяет достичь стратегических целей компании.

С другой стороны, в условиях VUCA мира обострилась проблема выгорания сотрудников, выражающаяся в снижении работоспособности, постоянном напряжении, что негативно сказывается на психическом здоровье и увеличивает риск возникновения депрессии, приводя к эмоциональному выгоранию. Всемирная организация здравоохранения признало выгорание реально существующей проблемой, поэтому в январе 2019 года профессиональный синдром эмоционального выгорания был включен в Международную классификацию болезней [2].

Учеными доказано, что выгорающие работники на 63% чаще берут больничный, также в 2,6 раза активнее ищут другую работу, на 23% чаще обращаются в отделение неотложной помощи [1].

В США во время пандемии COVID-19 пятьдесят пять процентов сотрудников сферы здравоохранения заявили, что выгорели на работе. Исследование Microsoft Corp. показало, что во время активной фазы пандемии 54% сотрудников были перегружены работой, 39% - истощены. Проанализировав зарубежные источники, отметим, что руководство зарубежных компаний также признают проблему выгорания и в основном своим сотрудникам предлагают единовременную денежную выплату, предоставляют дополнительные выходные дни или другие различные товары и услуги [3].

Также хочется отметить такие ситуации как презентеизм, абсентеизм и ливизм, которые влияют на эмоциональное состояние сотрудника, и в последствии может привести к выгоранию. Напомним, что презентеизм – это показательное присутствие сотрудника на рабочем месте (например, во время больничного, по окончании рабочего дня, на обеденном перерыве); абсентеизм – это отсутствие или уклонение сотрудника от работы без уважительной причины; ливизм – выполнение рабочих задач во время отпуска, нерабочего времени [4]. Ливизм на сегодняшний день становится наиболее распространенным явлением, когда сотрудник компании не способен переключиться от работы, выполняет свои трудовые обязанности после отработанного времени, но уже дома. Этому поспособствовали гибкая и дистанционная форма занятости, современные технологии (например, смартфоны, в которых с помощью мобильных приложений выполняются многие рабочие функции), что в дальнейшем приводит к переутомлению, снижению эмоционального и морального духа и в итоге к выгоранию.

Таким образом, в условиях VUCA мира, чтобы не допустить выгорание сотрудников, компаниям необходимо рационально управлять нагрузкой сотрудника, сохраняя work&life balance, вводить гибкие часы работы, применять индивидуальный подход в управлении персоналом, совершенствовать корпоративную культуру.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ben Wigert, Sangeeta Agrawal. Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes / Gallup, Inc. Available at: <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx> (13.10.2021).

2. Dima, G.; Meseşan Schmitz, L.; Şimon, M.-C. Job Stress and Burnout among Social Workers in the VUCA World of COVID-19 Pandemic. Sustainability 2021, 13, 7109. DOI: 10.3390/su13137109

3. Dina Bass. Bosses Are Clueless That Workers Are Miserable and Looking to Leave / Bloomberg L.P. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-22/bosses-are-clueless-that-workers-are-miserable-and-looking-to-leave> (13.10.2021).

4. Работа со стрессом и выгоранием в компании. Как стресс и выгорание влияет на бизнес / Академия М. Притула. Режим доступа: <https://pritula.academy/tpost/xlm8fprpe8-rabota-so-stressom-i-vigoraniem-v-kompan> (дата обращения 13.10.2021).

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Приветственное слово Симченко Н.А.</i>	3
<i>Абрамов Р.А., Соколов М.С.</i>	
РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19.....	4
<i>Апатова Н.В.</i>	
ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	7
<i>Абибуллаев М.С., Деттерер Е.Д.</i>	
ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	10
<i>Аскеров Н.С.</i>	
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ	13
<i>Астратова Г.В.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ И КЛЮЧЕВЫЕ МЕЙНСТРИМЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	16
<i>Абдурахманов Р. Л.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОТНИКОВ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	20
<i>Аблязизов Р.Ж.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	23
<i>Байпакабаева С.Т., Витулёва Е.С. Сулейменов И.Э.</i>	
ДЕЛОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЭКОСИСТЕМЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЧАСТНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ	25
<i>Байракова И. В., Романюк Е. В.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ЭКОСИСТЕМ НА СОВРЕМЕННУЮ ЭКОНОМИКУ РОССИИ.....	28
<i>Балко С.В.</i>	
БИЗНЕС И ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА.....	31
<i>Бариев К.М.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	33
<i>Белоусова Н.П.</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА	36
<i>Беляев Е.А.</i>	
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	39
<i>Бжоян Р.А.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ	41
<i>Благих И.А.</i>	
ГЕЙМИФИКАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	43

<i>Бориц Л.М.</i>	
ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК РЕЗУЛЬТАТ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ	45
<i>Бурячек Е.И.</i>	
ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	50
<i>Быкова П. Р.</i>	
ЦИФРОВАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ HR-ПРОЦЕССАМИ	53
<i>Быстрицкая О.О., Максимова Т.Г.</i>	
РОЛЬ ИНЖЕНЕРА-ПАТЕНТОВЕДА В УВЕЛИЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	56
<i>Васильева М.Д.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ	58
<i>Василькевич Т.Ю.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ТУРИЗМЕ	61
<i>Ватутина К.Д., Дычек В.С.</i>	
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	64
<i>Ватутина К.Д., Дычек В.С.</i>	
КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	67
<i>Викторова Е.В.</i>	
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	70
<i>Викторова Е.В.</i>	
СТРЕССЫ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ	73
<i>Винник У. В.</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ ТЕХНОЛОГИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	76
<i>Вожова Е.В.</i>	
СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА В УСЛОВИЯХ ТРУДА.....	79
<i>Вольнец Р.А.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ.....	81
<i>Восколович Н.А.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ЭКОСИСТЕМЫ В СФЕРЕ УСЛУГ	84
<i>Ганиева А.К.</i>	
ВОЗМОЖНОСТИ ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ	86
<i>Hasanoğlu Murteza</i>	
DIGITAL TRANSFORMATION IN DELIVERY OF PUBLIC SERVICES: THE EXAMPLE OF AZERBAIJAN	89
<i>Ганченко Д.Н.</i>	
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ УСЛУГ НА МЕСТАХ.....	94

<i>Герасимова С.В.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ УСЛУГ	97
<i>Горячих М.В., Жданова Я.А.</i>	
КРИПТОВАЛЮТА КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	100
<i>Гусар В.И.</i>	
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТУТЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	103
<i>Демират М.Г.</i>	
НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	106
<i>Дериземля В.Е.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	109
<i>Димитриева С.Д.</i>	
WELL-BEING ПРОГРАММА КАК СРЕДСТВО ЗАБОТЫ О СОТРУДНИКАХ ОРГАНИЗАЦИИ	112
<i>Доможилкина Ж.В.</i>	
СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА – ИННОВАЦИОННАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ	114
<i>Дудко В. А.</i>	
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	117
<i>Дудко В. А., Дышловой И. Н.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	120
<i>Дудко В. А.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ	123
<i>Дудко Т.В.</i>	
ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА КАК ИНСТРУМЕНТ УСПЕШНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	126
<i>Душко С.Р., Ковтонюк А.В.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	129
<i>Душко С.Р.</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОЙ РЕКРУТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	132
<i>Дышловой И.Н.</i>	
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ УСЛУГ	135
<i>Ергин С.М., Копаенко И.В.</i>	
СИСТЕМА ИНФРАСТРУКТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	138
<i>Еремеев А.С.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	141

<i>Жаворонкова О.Р.</i>	
БЛОГИНГ КАК СФЕРА ПРОСВЕЩЕНИЯ	144
<i>Звольская П.А.</i>	
НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ	147
<i>Зиновьев Ф.В., Дудко В. А.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	150
<i>Зиновьев Ф. В., Иззетдинова А.А.</i>	
ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	153
<i>Зиновьев Ф. В., Понамаренко А. А.</i>	
ВЛИЯНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОЛЛЕКТИВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЙ.....	156
<i>Золотов А.В.</i>	
ПОТРЕБИТЕЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ ЭФФЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕ.....	159
<i>Зуева Д. С.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ, РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ	162
<i>Иванова Н. Д.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ИННОВАЦИОННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	164
<i>Иванова В.Ю.</i>	
РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОКРУГАХ РФ.....	167
<i>Иващенко В.В.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СФЕРЫ КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ IP СЕКТОРА.....	170
<i>Кабдушев Ш.Б., Витулёва Е.С., Сулейменов И.Э.</i>	
ПРОБЛЕМА СУВЕРЕНИТЕТА ЛИЧНОСТИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПОЛИТЭКОНОМИИ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА.....	173
<i>Кадыржан К.Н., Витулёва Е.С., Сулейменов И.Э.</i>	
ПОЛИТЭКОНОМИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДИАЛЕКТИЧЕСКОГО ПОЗИТИВИЗМА.....	176
<i>Калюжная Е.С.</i>	
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	179
<i>Кендзерская Н.В.</i>	
DIGITAL-МАРКЕТИНГ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ОБЪЁМА ПРОДАЖ В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ.....	182
<i>Ковтонюк А. В.</i>	
ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДА HR- МЕНЕДЖЕРА	185
<i>Ковтонюк А.В.</i>	
ПРИЧИНЫ ВОСТРЕБОВАННОСТИ УСЛУГ КАДРОВЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ	188

<i>Корженевская О.А.</i> МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ ПРОЦЕСС ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	191
<i>Корженевская О.А.</i> АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЙ ЛОГОТИПА АО «ПФ «СКБ КОНТУР»: ВИЗУАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	193
<i>Короленко Ю.Н.</i> ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЫ.....	195
<i>Кравченко Л.А., Эсатова У.С.</i> ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И СТАНОВЛЕНИЕ НОВОГО ТИПА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА.....	198
<i>Кравченко Л.А., Чернюк В. Д.</i> ФОРМИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	201
<i>Кузьмина О.М.</i> КОМПЕТЕНЦИИ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ НА РЫНКЕ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	204
<i>Курзянков А.Э., Степочкин А.А.</i> ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	207
<i>Лисицкий Н.Н.</i> РОЛЬ БОЛЬШИХ ДАННЫХ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	210
<i>Логунова Н.А., Скоробогатова В.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА	213
<i>Лукичев В.Р.</i> ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	216
<i>Люманова Э.Л.</i> МЕТОДЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	219
<i>Майоров А.А.</i> РЫНОК ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И МАССОВОГО СПОРТА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	221
<i>Макаров А.Н.</i> О РЕФЛЕКСИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ ПОИСКА ИСТОЧНИКОВ РОСТА	225
<i>Максимова А.А.</i> WELL-BEING ПРОГРАММА КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	229
<i>Максимова А.А.</i> ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	232

<i>Мардар Д.А., Архипова С.В.</i> РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЛОГИСТИКИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ МИГРАЦИЕЙ	236
<i>Мельник Е.М.</i> НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	239
<i>Меметова Л.Э.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ХРОНОФАГ	241
<i>Мефаева В.Э.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ: АКТУАЛЬНОСТЬ, ПРЕИМУЩЕСТВА, ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ.....	243
<i>Мефаева В.Э.</i> СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ЭКОСИСТЕМАХ БИЗНЕСА.....	246
<i>Митьковец Ю.М.</i> ИТОГИ РЕФОРМЫ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	249
<i>Михайлова С.Л., Петрученя И.В.</i> ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАНСФОРМАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	252
<i>Моисеенко В.А.</i> РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПОДДЕРЖКА ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ	254
<i>Молчанов И. Н.</i> ОБРАЗОВАНИЕ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	257
<i>Морозов И.В., Марушко Д.А.</i> МОЛОДЕЖНОЕ ИННОВАЦИОННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	262
<i>Нагорный С.В.</i> НЕКИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СОВМЕСТНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ	265
<i>Нестеренко Е.С.</i> ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ.....	267
<i>Нугай А.С.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	269
<i>Нен Я.А., Жалковский В.М.</i> РОБОТИЗАЦИЯ ПРОФЕССИЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА.....	272
<i>Острик В.Ю.</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА	275
<i>Паикус Н.А., Паикус В.Ю.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ И ОЦЕНКИ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	278

<i>Пенчковская Е.В.</i> ТРАНСФОРМАЦИЯ HR- ТЕХНОЛОГИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	282
<i>Пермякова К.С.</i> НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	285
<i>Плохих Ю.В.</i> ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТИТУТ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ СТРАНЫ.....	288
<i>Понамаренко А.А., Степочкин А.А.</i> ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ: PRE-BOARDING, КАК ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА НА ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ.....	290
<i>Понамаренко А.А.</i> ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ РЕКРУТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	293
<i>Понамаренко А. А.</i> КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ВНУТРЕННИЙ АСПЕКТ	296
<i>Поштарук К.С.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	299
<i>Приходько Т.П.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА	302
<i>Разомасова Е.А.</i> ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ АГЕНТОВ В СФЕРЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ УСЛУГ С ПРИМЕНЕНИЕМ МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ.....	305
<i>Рускина В.А.</i> РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	307
<i>Рыбалко Н.А.</i> ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ	310
<i>Салимова А.Ф.</i> НОВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	313
<i>Сафина В.В.</i> ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ	316
<i>Сейдаметов Э.Э.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СФЕРУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	319
<i>Симченко Н.А.</i> СИНТЕЗ ТЕОРИЙ В ИССЛЕДОВАНИИ «НОВОЙ» СИСТЕМНОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ЭКОСИСТЕМ	322

<i>Слепцов Д.В.</i>	
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ	325
<i>Сорока А.В.</i>	
ЭКОСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К НАСТАВНИЧЕСТВУ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ	328
<i>Степочкин А.А.</i>	
ВНЕДРЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	331
<i>Сувилех А.М.</i>	
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ	334
<i>Тарута С. В.</i>	
РАЗВИТИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЙ В СФЕРЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ	336
<i>Тимиргалеева Р.Р.</i>	
МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОСТРАНСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА.....	339
<i>Троян И.А., Кельмабетова Л.Т.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ.....	342
<i>Трухина М.Г.</i>	
РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РАБОТЕ HR	345
<i>Тютюнникова В.А.</i>	
ТЕХНОЛОГИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЭКОСИСТЕМ	348
<i>Финогентова А.В.</i>	
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭКОЛОГИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕКРЕАЦИОННЫХ ТЕРРИТОРИЙ.....	351
<i>Хижак Н. П.</i>	
ВЛИЯНИЕ ТРЕНДОВ ЭКОСИСТЕМНОГО БИЗНЕСА НА РЫНОК БАНКОВСКИХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ.....	354
<i>Хойна М.Н.</i>	
РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	357
<i>Холудеева М. А.</i>	
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ	360
<i>Хорошунов А.А.</i>	
ПРОБЛЕМАТИКА ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК	363
<i>Цёхла С.Ю., Павленко И.Г.</i>	
ИССЛЕДОВАНИЕ СЕРВИСНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ	366
<i>Цыбанкова Т.С.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА.....	370

<i>Чебыкин Д.Д.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ПРИНЦИПОВ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	372
<i>Чернигина С.С.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ «ДЕЛОЙТ».....	375
<i>Чураева М.С., Сулейманова М.Ю.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	378
<i>Шаронова К.С., Ядрова М.В.</i>	
ТРЕНДЫ И ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ HR-ТЕХНОЛОГИЙ	381
<i>Шаронова К.С., Ядрова М.В.</i>	
УДАЛЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	384
<i>Шевчук Д.Н.</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ НАЙМЕ СОТРУДНИКОВ	387
<i>Щурик С.С.</i>	
РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	390
<i>Щурик С.С., Еремеев А.С.</i>	
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ.....	393
<i>Щурик С.С., Еремеев А.С.</i>	
РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	396
<i>Яновская А.А.</i>	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ VUCA-МИРА	398

Научное издание

ЦИФРОВОЙ КОНТЕНТ СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

**СБОРНИК ТРУДОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

23 ноября 2021 г.

в авторской редакции

Формат 60х84/16. Усл. печ. л. 23,84. Тираж 300 экз. Заказ № 07А/10.

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТИПОГРАФИЯ «АРИАЛ»
295015, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 31-а/2,
тел.: +7 978 71 72 901, e-mail: it.arial@yandex.ru, www.arial.3652.ru

Отпечатано с оригинал-макета в типографии «ИТ «АРИАЛ»
295015, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 31-а/2,
тел.: +7 978 71 72 901, e-mail: it.arial@yandex.ru, www.arial.3652.ru

ISBN 978-5-907506-40-4

