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 III МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

10 ноября 2023 г.

Симферополь
ИТ «АРИАЛ»
2023

ББК 65с51
УДК 330+004]:574
Ц75

Сборник зарегистрирован в базе
Российского индекса научного цитирования

Редакционная коллегия:
Симченко Наталия Александровна – д.э.н., профессор;
Яновская Анна Анатольевна – к.э.н., доцент;
Ганиева Альбина Казимовна – к.э.н., доцент.

Ц75 **Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики** [Электронный ресурс]: сб. труд. III Международной науч.-пр. конф. / под общ. ред. Н. А. Симченко. – Электрон. дан. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2023. – Электрон. версия.

ISBN 978-5-907819-05-4

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, 10 ноября 2023 г.). Статьи посвящены решению научно-практических вопросов управления процессом цифровизации и роста потенциала креативного человеческого капитала в современных условиях социального и экосистемного развития экономики.

ББК 65с51
УДК 330+004]:574

© Авторы статей, 2023
© ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», 2023
© ИТ «АРИАЛ», макет, оформление, 2023

ISBN 978-5-907819-05-4

Уважаемые участники III Международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики»!

Приветствуем Вас на III Международной научно-практической конференции и благодарим за проявленные 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 III Международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики» 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 (более250 поступивших заявок) демонстрирует важность и востребованность данного мероприятия. В конференции приняли участие ученые из всех федеральных округов России, а также представители Китайской народной республики, Республики Мали, Республики Беларусь, Республики Таджикистан, Республики Узбекистан.

Доклады сформированы по таким научным направлениям:

Секция 1. Цифровое общество и развитие экономических систем.

Секция 2. Институты социального и экосистемного развития экономики.

Секция 3. Развитие пространственной и региональной экономики.

Секция 4. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике: современные тренды и инновационные технологии.

Секция 5. Современные цифровые технологии в развитии сферы услуг.

Считаем, 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.

Желаем 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.

Директор Института экономики и управления
д.э.н., профессор В.Е. Реутов

УДК 338.24.01

Абдуллаева Ш.Р.
к.э.н., доцент, заведующая кафедрой
«Цифровая экономика и финансы»
Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
г. Ташкент, Узбекистан

Abdullaeva Sh.R.
PhD, Associate Professor, Head of the Department
of Digital Economics and Finance
Tashkent branch of REU named after. G.V. Plekhanov
Tashkent, Uzbekistan

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ «ЦИФРОВОЙ УЗБЕКИСТАН – 2030»

EXPERIENCE IN IMPLEMENTING THE STRATEGY DIGITAL UZBEKISTAN – 2030

Аннотация: В статье рассматривается опыт развития цифровой экономики в Республике Узбекистан на основе принятия национальной стратегии, анализируются основные результаты и проблемы повышения эффективности использования современных технологий.
Ключевые слова: цифровая экономика, электронное правительство, цифровой банкинг, IT-парк, цифровая платформа.

Annotation: The article examines the experience of developing the digital economy in the Republic of Uzbekistan based on the adoption of a national strategy, analyzes the main results and problems of increasing the efficiency of using modern technologies.
Keywords: digital economy, e-government, digital banking, IT park, digital platform.

В Республике Узбекистан в целях внедрения цифровых технологий во всех сферах деятельности общества и ускоренного цифрового развития отраслей экономики была принята Стратегия «Цифровой Узбекистан - 2030». Стратегия определяет стратегические цели, приоритеты, среднесрочные и долгосрочные перспективные задачи развития цифровой экономики, а также служит основой для более широкого внедрения цифровых технологий на основе приоритетов, установленных в Целях устойчивого развития ООН и рейтинге развития электронного правительства.

Таким образом, принятие Стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» создает прежде всего правовую базу для перехода на цифровую экономику. Документ включает такие приоритетные направления, как развитие цифровой инфраструктуры, электронного правительства, национального рынка цифровых технологий, образования и повышения квалификации в сфере информационных технологий. Стратегия предусматривает утверждение двух программ: цифровизация регионов и цифровизация отраслей. Тем самым предусмотрены два подхода - территориальный и отраслевой. Несомненно, это обеспечит наиболее полный охват и эффективную реализацию Стратегии. Правительство Узбекистана уделяет большое внимание развитию современных механизмов поддержки инновационных стартап-проектов в сфере ИКТ, включая создание технопарков, развитие венчурных рынков, создание бизнес-акселераторов и инкубаторов.

После запуска основной системы электронного правительства нашей страны – Единого портала интерактивных государственных услуг (my.gov.uz) был достигнут значительный прогресс в этой сфере, а также во внедрении новых технологий и цифровизации в государственном управлении. В результате более 56% государственных услуг оказываются в цифровом формате, количество госуслуг на данной платформе электронного правительства достигло 307, электронными государственными услугами воспользовались более 1,5 миллиона граждан. При

этом общее количество интернет-пользователей в Узбекистане достигло 27,2 миллионов. В сферу информационных технологий был привлечен большой объем инвестиций с целью совершенствования ИКТ-систем и цифровой инфраструктуры республики, в результате, по данным Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан валовая добавленная стоимость в сфере информации и связи за 2017-2021 годы выросла более чем в 2 раза и достигла 11,8 трлн. сум (более 1 млрд. долл.). Также с момента создания IT-парков в Узбекистане объем экспорта в этой сфере по итогам 2022 года составил 140 млн. долл. США или только за два последние года увеличился в 9 раз, при этом 48% экспорта составляют услуги по разработке программного обеспечения и 44% аутсорсинг бизнес-процессов. Количество постоянных резидентов парка увеличилось до 1122, в том числе 165 иностранных компаний. Сейчас в IT-парке работают более 18 тысяч молодых людей.

Общая протяженность волоконно-оптических линий достигла 118 тыс. километров, пропускная способность международной сети передачи данных увеличилась в 28 раз — с 64,2 Гбит/с до 1800 Гбит/с. При этом, согласно Стратегии, «Цифровой Узбекистан-2030» планируется завершить цифровую трансформацию коммерческих банков, что позволит предоставить им разнообразные кредитные продукты, онлайн-сервисы по дистанционному открытию вкладов и счетов. Уже сегодня на рынке работают четыре полностью цифровых банка, количество пользователей услуг онлайн-банкинга приближается к 15 миллионам, большую часть которых составляют физические лица.

Наряду со значительными позитивными изменениями существуют и проблемы, требующие своего решения, в том числе неравномерность развития интернет инфраструктуры, около 30% населения пока не имеют возможности пользоваться интернетом, низкий уровень заинтересованности во внедрении новых технологий крупных производственных предприятий, недостаток финансовых ресурсов для развития цифровых технологий в сфере малого бизнеса, высокий спрос на квалифицированных специалистов, текучесть кадров, высокая стоимость привлечения иностранных специалистов, преобладающие объемы импорта технологий, недостаточная осведомленность населения о порядке использования новых видов электронных услуг, сбои в системах обслуживания.

Несмотря на наличие текущих проблем, в целом, следует отметить высокую динамику развития цифровизации в Узбекистане, объективная оценка существующих трудностей, ежегодный анализ и корректировка параметров программы позволит успешно реализовать обозначенные цели развития Стратегии «Цифрового Узбекистана – 2030».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Артикова, Д. М. Перспективы реализации Стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» / Д. М. Артикова, Ш. Ш. Пулатов // Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации : Сборник научных трудов ХУ Международной научно-практической конференции, Белгород, 21 октября 2021 года / Под научной редакцией Е.Н. Камышанченко, Ю.Л. Растопчиной, А.А. Швецовой. – Белгород: Общество с ограниченной ответственностью Эпицентр, 2021. – С. 347-350. – EDN ORSBZQ.

2. Инфографика: Развитие IT–индустрии в Узбекистане https://review.uz/post/infografika-razvitie-it-industrii-v-uzbekistanex

3. Хамдамова, Ф. 2020. Стратегия «Цифровой Узбекистан-2030»: предпосылки для принятия, основные положения, механизмы и перспективы реализации. Общество и инновации. 1, 2/S (дек. 2020), 131–143.

4. Янгибоев Б.Я. Некоторые проблемы развития цифровой экономики в Узбекистане и пути их решения // ЭФО. 2022. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki-v-uzbekistane-i-puti-ih-resheniya

UDC: 658

Amadou Sekou Gambi,
Ms in economics, General Director of MR Accord SA, "Institute of Mining Industry and Raw Materials Management",
Bamako, Mali
Mabiala Gilbert,
PhD, Associate professor,
Department of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

Амаду Секу Гамби,
Магистр экономических наук,
генеральный директор
MR Accord SA Института «Институт горнодобывающей промышленности и сырьевого менеджмента»,
Бамако, Мали
Мабиала Жильберт,
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

FACTORS OF ECOSYSTEM TRANSFORMATION AND ECONOMIC DEVELOPMENT

ФАКТОРЫ ЭКОСИСТЕМНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Annotation: Of all the developing economies, countries in transformational conditions show the most pronounced signs of underdevelopment. For a long time, it was believed and argued that the economies of these states mainly suffer from a lack of sufficient financial resources and technologies. But today we have to admit that this approach was at least erroneous.
Keywords: natural resources, investment, development policies, micro-credit, agricultural sector, rural dynamics
Аннотация: из всех развивающихся экономик, находящиеся в трансформационных условиях страны демонстрируют наиболее ярко выраженные признаки недостаточного развития. В то время как долгое время считалось и утверждалось, что экономика этих государств в основном страдает от отсутствия достаточных финансовых ресурсов и технологий. Но сегодня мы вынуждены признать, что этот подход был, по меньшей мере, ошибочным.

Ключевые слова: природные ресурсы, инвестиции, политика развития, микрокредитование, сельскохозяйственный сектор, динамика сельских районов

The problematic factors in development aim to examine some of these elements that were defined and considered to play a key role in the economic and social development of underdeveloped countries. It is not exhaustive and will attempt to analyse the progress of the country, which, from conditions more or less favorable, in particular as regards the natural resources, financial contributions, and technical aspects, to some of the dynamics of national or regional development, the developing states, in particular those in Africa, have not yet been able to reach the stage of economic take-off.

Among the causes of this failure is an increasing awareness of the absence of structures and infrastructure that are transparent, which could allow the control of economic policies, agricultural and rural, conducted by governments. But there is also and especially the elimination of any discussion on the models of development and their replacement by formulas made and tested; the absence of development goals that are anchored to the conditions and needs of the countries concerned. And more

modes of use of natural resources, financial, technological, and human—are available. One of the issues essential, is how the industrialised countries have been able to give the organisation skills and techniques needed to exploit their resources, or they are provided elsewhere, and that the underdeveloped states have still not established a direct relationship between, on the one hand, adequate knowledge, the existence of an institutional structure that allows them to use it effectively, and, on the other hand, the raw material of which possession alone is not enough to be able to develop, as evidenced by the evolution of developing countries more or less endowed with significant natural resources, often highly coveted.

"The growth is certainly unlikely to occur where the economic structure does not offer incentives to those who are in a position to contribute." It must be said that the majority of African countries have great potential for development, and neither the intentions nor the means have truly failed to achieve it. But how do we explain the rapid economic degradation of these countries, and the absence of any structure capable of supporting sustainable real growth? The debate on the causes of underdevelopment, especially in the primary sector, has not yet actually occurred, especially among those who are directly involved. Africans have a larger proposal to consume the goods of the "Country of the North" that it has produced, and even less to create. This is why, I would like to, in our future research, to develop the idea of the need of "*Technology of planning*" for the development of agricultural structures (small and medium-sized enterprises) in rural areas for the country's under-developed. It will have to be implemented in three forms: internalized by people, and incorporated into all types of organization agricultural and rural; built-in to the way's humans and machines. The integration of technology planning for the development of agricultural structures is absolutely evident. One of the reasons for the major impact of investment in machines on economic growth may lie in their interaction with human capital. This technique of planning for agriculture and rural areas may be acquired by the people in the specialist centers that will be installed; the basic notions, such as reading, writing, and manipulating numbers.

– Several programmes that aid in the development of sectors of the African economy have been supported by the FED. A question arises, therefore;

– Why is this situation a cyclical drama in African economies, given the important contribution of the funds?

– 6th FED - 1 million coins, 7th EDF - 9 million ecu; support for the private sector and the promotion of SMES. (November 1992);

– 5th and 6th FED more than 65 million ecu;

– Rehabilitation of large hydro-agricultural facilities, food security program;

– 6eme FED - 63,6 million ecu; large-scale irrigation in the Senegal river valley.

It is also what allows multiple authors as Laurence Cockcroft, "to suggest that the programs of aid to Africa have failed in part because of a poor understanding of the situation in Africa before the invasion of the continent by colonial powers. In fact, it is the social structures precolonial and the persistence of traditional norms in a new political order that are the basis of political and economic problems of Africa, and which may well play a decisive role in the future".

This shows the importance of the land question in Africa, one of his belongings, and its use. As soon as the day following independence, in 1960, the European Community helped young African governments re-settle on land belonging to the state, helping thousands of peasants who had fled the country during various periods of national war. Several million euros have been spent on this operation. Between the beginning of the establishment of the first micro-projects, in 1982, and mid-1990, approximately 650 projects have been funded in Zimbabwe by the European Community, for the benefit of about 700,000 rural families. Reflecting the growing interest provided by the community in the realisation of the programme of micro-projects, the funding of this programme has been steadily increasing over the years. Of the 1,35 million ecu for the first program, approved in 1982, he went to the 8.0 million ecu for the seventh programme in 1992. The total funding of the seven programmes of micro-projects planned or conducted between 1982 and 1992 reached more than 30,55 million ecu. The 7th FED has planned for Zimbabwe, in the framework of the Program Code National, a sum of 24 million ecu for the micro-projects. To help small-scale farmers in rural areas develop their farms, in 1988, the community injected 23,5 million ecu in the funds of the Fund for Agricultural Finance,

Agricultural Finance Corporation, for loans to small farmers. The following year, in 1989, the European Community spent 14 million euros on a programme of irrigation for small farms. Finally, the question of the best use of farmland should be resolved through pilot projects. It is therefore necessary to critically address the problems of development in Africa and the different policies for the underdeveloped countries that are able to thrive. Traditional agricultural ecosystems. Any effort to improve food security and modernise this sub-sector requires an understanding of the role of agriculture in the economy of traditional families. Nearly half of the land cultivated by small farmers is dedicated to some food products, such as cassava, bananas, corn, peanuts, yams, cotton, etc. In several localities, nearly 60% of the families of small farmers have cattle; they can graze on the pastures, and the official services of veterinarians can also be free. These animals have multiple functions: they are a form of currency and a bulwark against inflation; they provide dairy and manure; they are used as draught animals; and they have a traditional value intrinsic to their owners. Free access to the pastures of Swazi Nation Land requires, however, that these lands are not maintained and are still less fitted. The fertility rate is so low, the calf mortality is high, and the health of the animals is precarious. The Ministry of Agriculture anticipates that this system of grazing will lead to a strong erosion of the soil, thereby threatening the sustainability of traditional agriculture.

The promotion of industrial ecosystems. The solutions to these problems will resolve the issues of rural exodus in the further parts of the underdeveloped countries. People who have a local job and who can go there on foot or by bike don't become a burden on the services of the metropolitan centres while family and cultural ties are maintained. The new rural development projects should cover agriculture, agro-industry, health care facilities, schools, water supply, and electrification. All of these projects will now have to ensure the participation of local populations from the planning stage through implementation and management. It is up to the local populations to determine their needs and priorities, and they must be encouraged from the outset to participate in the development, investment, and management of these projects, whether they belong to a group, cooperative, or community.

Policies may be established in order to promote the creation of associations of farmers for the supply of inputs and marketing of the production. A safeguard measure could be expected to prevent, for example, imports of foodstuffs competing at dumped prices. Such a procedure would help to protect national production. The alarming demographic statistics, the collapse of food self-sufficiency, the high rate of maternal and infant mortality, and widespread child malnutrition are all elements that contribute to a feeling of despair. However, Africa is endowed with immense natural and human resources, and its population has huge potential. It has the stoicism of surviving in the face of adversity, and with the incentives, it is able to increase its productivity.

REFERENCES

1. Andrukhov I.A. Features of the use of new technologies in the treatment of patients. *In the collection: Ecosystem sustainability in conditions of digital instability*. Proceedings of the II International Scientific and Practical Conference. Under the scientific editorship of N.A. Simchenko. Simferopol, 2023. pp. 35-36.
2. Kholina A.A. Aspects of digitalization of modern medicine: practical application and trend In the collection: Ecosystem sustainability in conditions of digital instability. *Proceedings of the II International Scientific and Practical Conference*. Under the scientific editorship of N.A. Simchenko. Simferopol, 2023. pp. 539-541.
3. Kuznetsova E.E. Innovation ecosystem as a driver of digital development of the economy of production systems. *In the collection: Ecosystem sustainability in conditions of digital instability. Proceedings of the II International Scientific and Practical Conference*. Under the scientific editorship of N.A. Simchenko. Simferopol, 2023. pp. 292-294.

УДК: 331.108

Абкадыров Э. П.
студент 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

Abkadirov Erfan Peritovich
1th year students, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Yanovskaya A. A.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РОЛЬ ЦИФРОВОГО КОНТЕНТА В МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ

THE ROLE OF DIGITAL CONTENT IN MULTIMEDIA INFORMATION TECHNOLOGIES

Аннотация. В условиях современного медиапространства цифровой контент играет ключевую роль в мультимедийных информационных технологиях. В данной статье рассматриваются различные аспекты роли цифрового контента в мультимедиа, включая его создание, распространение и восприятие. Описывается влияние цифрового контента на коммуникацию, развлечение, образование и информирование. Также рассматривается важность цифрового контента в контексте цифровой трансформации и развития современных информационных технологий.
Ключевые слова: цифровой контент, мультимедийные технологии, медиа, информация, коммуникация.

Annotation. In the conditions of modern media space, digital content plays a key role in multimedia information technologies. This article discusses various aspects of the role of digital content in multimedia, including its creation, distribution and perception. The influence of digital content on communication, entertainment, education and information is described. The importance of digital content in the context of digital transformation and the development of modern information technologies is also considered.
Keywords: digital content, multimedia technologies, media, information, communication.

С развитием информационных и коммуникационных технологий цифровой контент стал неотъемлемой частью нашей повседневной жизни. Он играет важную роль в сфере коммуникаций, развлечений, образования и информации. В этой статье мы рассмотрим роль цифрового контента в мультимедийных информационных технологиях, описывая его влияние на создание, распространение и восприятие информации, а также значимость цифрового контента в контексте цифровой трансформации [1]. Роль цифрового контента в мультимедийных информационных технологиях: 1. Создание и производство контента: Цифровые технологии позволяют создавать и производить различные формы контента. Это включает создание информационных материалов, разработку графических и визуальных элементов, запись аудио- и видеофайлов, а также разработку интерактивных элементов [2].

2. Распространение и доступ к контенту: Цифровые платформы предоставляют возможность распространять контент широкой аудитории через Интернет. Это позволяет достигать большего числа потребителей, различных целевых групп и географических регионов. Также создается возможность мгновенного доступа к контенту через различные устройства, такие как компьютеры, смартфоны и планшеты.

3. Коммуникация и взаимодействие: Цифровой контент играет важную роль в коммуникации и взаимодействии между людьми и организациями. Он позволяет передавать информацию, идеи, мнения и эмоции через различные каналы связи, такие как социальные сети, блоги, форумы и электронная почта. Контент также позволяет участвовать в обсуждениях, создавать сообщества и принимать активное участие в информационной среде.

4. Развлечение и образование: Цифровой контент играет важную роль в сферах развлечения и образования. Он предоставляет доступ к фильмам, сериалам, музыке, играм, электронным книгам, образовательным ресурсам и многому другому. Цифровой контент также может быть использован в образовательных целях для обучения и распространения знаний.

5. Социальное взаимодействие: Цифровой контент служит мощным инструментом для социального взаимодействия и обмена информацией. Социальные сети, блоги, форумы и другие платформы предоставляют пользователям возможность активно участвовать в общении, делиться мнениями, идеями, фотографиями и видео. Цифровой контент помогает сформировать сообщества с общими интересами и способствует развитию социальной сетевой активности.

6. Реклама и маркетинг: Цифровой контент играет важную роль в сфере рекламы и маркетинга. Он помогает компаниям достигать своей целевой аудитории через различные каналы, включая веб-сайты, социальные сети, блоги и видеохостинги. Цифровой контент способствует продвижению товаров и услуг, привлечению новых клиентов и укреплению имиджа компании, а также позволяет измерять эффективность рекламных кампаний с помощью аналитических инструментов [3].

7. Образование и самообразование: Цифровой контент играет ключевую роль в сфере образования, предоставляя возможности для онлайн-обучения и самообразования. Онлайн-курсы, вебинары, интерактивные учебники и другие форматы цифрового контента обогащают учебный процесс, делая его доступным и гибким, и способствуют развитию профессиональных и личностных навыков.

8. Культурное наследие и искусство: Цифровой контент позволяет сохранить и донести культурное наследие и искусство до широкой аудитории. Цифровые архивы, виртуальные музеи, электронные библиотеки и платформы для стриминга позволяют пользователям получить доступ к литературным произведениям, художественным работам, музыке и фильмам, которые являются частью культурного наследия народов.

9. Инновации и технологический прогресс: Цифровой контент играет важную роль в стимулировании инноваций и технологического прогресса. Он позволяет исследователям и разработчикам представлять свои идеи и находки, обмениваться опытом и получать обратную связь от сообщества. Цифровой контент стимулирует творческий процесс и способствует развитию новых технологий [4].

В заключении можно отметить, что цифровой контент играет важную роль в мультимедийных информационных технологиях. Он обогащает пользовательский опыт, способствует эффективной коммуникации, развитию образования и культуры, а также стимулирует индустрию развлечений. Цифровой контент предоставляет возможности для создания и потребления разнообразного мультимедийного материала, обогащая нашу жизнь и открывая новые возможности для коммуникации и развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Морозов, Е. С. Цифровая утопия: критика цифровой экономики / Е. С. Морозов. – Москва: Алгоритм, 2015. – 416 с.

2. Тирле, Ю.С. Мультимедиа: технология, проектирование, разработка / Ю.С. Тирле. – Москва: Издательство "Бином", 2018. – 368 с.

3. Мельникова, Е. И. Введение в цифровые компьютерные технологии: учебное пособие / Е. И. Мельникова. – Москва: Издательский Дом «Лань», 2018. – 448 с.

УДК: 331.108

Абкадыров Э. П.
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Шаповалова И.М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Abkadirov Erfan Peritovich
1th year students, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Shapovalova I.M.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

МОДЕЛИ КАДРОВОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

HR CONSULTING MODELS IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация. Данная статья посвящена изучению моделей кадрового консультирования в цифровой экономике. Автор исследует современные подходы и методы, применяемые в кадровом консультировании с использованием цифровых технологий. В статье рассматриваются различные модели, такие как онлайн-консультирование, автоматизированное консультирование и роботизированное консультирование. Организационные и технические особенности каждой модели подробно анализируются, а также приводятся примеры успешного применения в современной практике. Исследование позволяет сделать вывод о том, что модели кадрового консультирования в цифровой экономике являются эффективным инструментом для решения проблем и оптимизации процессов в сфере управления персоналом.
Ключевые слова: кадровое консультирование, цифровая экономика, онлайн-консультирование, автоматизированное консультирование, роботизированное консультирование, управление персоналом.

Annotation. This article is devoted to the study of HR consulting models in the digital economy. The author explores modern approaches and methods used in HR consulting using digital technologies. The article discusses various models, such as online counseling, automated counseling and robotic counseling. Organizational and technical features of each model are analyzed in detail, and examples of successful application in modern practice are given. The study allows us to conclude that HR consulting models in the digital economy are an effective tool for solving problems and optimizing processes in the field of personnel management.
Keywords: HR consulting, digital economy, online consulting, automated consulting, robotic consulting, personnel management.

В настоящее время, в условиях цифровой трансформации, кадровое консультирование играет важную роль в современных организациях. Оно помогает предприятиям эффективно управлять персоналом, решать кадровые вопросы и оптимизировать бизнес-процессы. С развитием цифровых технологий появились новые модели кадрового консультирования, которые существенно улучшают работу с персоналом и приносят значительные преимущества для организаций.

Первая модель, рассмотренная в статье, - это онлайн-консультирование. Эта модель предполагает удаленное общение с кадровым экспертом через специализированные платформы и приложения. Онлайн-консультирование позволяет снизить время и затраты на поиск и сотрудничество с кадровыми специалистами, так как оно устраняет необходимость в физической встрече. Это особенно актуально для организаций с географически распределенным персоналом или для компаний, имеющих филиалы или представительства в разных регионах и странах. Онлайн-консультирование также обеспечивает гибкость в планировании консультаций и позволяет обмениваться информацией в режиме реального времени [1].

Вторая модель – автоматизированное консультирование. В основе этой модели лежат программы и алгоритмы, которые обрабатывают большие объемы данных и предоставляют рекомендации на основе статистической информации. Автоматизированное консультирование позволяет сократить риск человеческого фактора, так как принимаемые решения основываются на объективных данных и анализе. Это делает процесс консультирования более точным и эффективным. Кроме того, автоматизированное консультирование может значительно сэкономить время и снизить нагрузку на кадровые ресурсы организаций, позволяя выполнять некоторые функции без участия человека [1].

Третья модель – роботизированное консультирование. Данная модель основывается на использовании программ и роботов с искусственным интеллектом для выполнения задач и принятия решений в сфере управления персоналом. Роботы могут проводить анализ данных, прогнозировать тенденции на рынке труда, предлагать оптимальные стратегии управления персоналом и выполнение других функций, ранее возлагаемых на кадровых экспертов. Это позволяет сократить затраты на оплату труда и увеличить эффективность принимаемых решений, так как роботы работают быстрее и точнее в выполнении задач [2].

Развитие моделей кадрового консультирования в цифровой экономике предоставляет организациям возможность выбрать наиболее подходящую модель в зависимости от своих потребностей и возможностей. Эти модели значительно повышают эффективность кадрового консультирования и обеспечивают оптимальное использование кадровых ресурсов организаций [2].

Таким образом, модели кадрового консультирования в цифровой экономике являются эффективным инструментом для решения проблем и оптимизации процессов в сфере управления персоналом. Они позволяют организациям эффективно использовать цифровые технологии для достижения своих стратегических целей. Различные модели, такие как онлайн-консультирование, автоматизированное консультирование и роботизированное консультирование, имеют свои уникальные преимущества и способствуют развитию кадрового консультирования в современном бизнесе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецова, М.А. Применение цифровых технологий в кадровом консультировании / М.А. Кузнецова // Управление персоналом. – 2017. – № 2. – С. 32-37.

2. Голянд, А.И. Цифровизация кадрового консультирования: преимущества и ограничения / А.И. Голянд // Вестник Университета им. И.И. Мечникова. – 2019. – Том 3. – № 1. – С. 54-59.

УДК: 331.108

Абкадыров Э. П.
студент 1 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

Abkadyrov E. P.
4th year students, 03.38.03 Personnel management
Scientific adviser:
Domozhilkina Zh.V.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

HR-АНАЛИТИКА В РЕКРУТИНГЕ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

HR ANALYTICS IN RECRUITING IN A DIGITAL SOCIETY

Аннотации: в статье исследуются вопросы, связанные с внедрением HR-аналитики в сферу рекрутинга в условиях цифрового общества. В центре внимания находятся изменения, происходящие в HR-практиках, а также необходимость использования аналитических инструментов и технологий для повышения эффективности процесса подбора персонала. Также рассматривается роль и значение HR-аналитики в прогнозировании поведения кандидатов в сфере рекрутинга.
Ключевые слова: HR-аналитика, рекрутинг, цифровое общество, эффективность, аналитические инструменты, поведение кандидатов, цифровые платформы, найм.

Annotation: the article explores issues related to the introduction of HR analytics in the field of recruiting in a digital society. The focus is on the changes taking place in HR practices, as well as the need to use analytical tools and technologies to improve the efficiency of the recruitment process. The role and importance of HR analytics in predicting the behavior of candidates in the field of recruiting is also considered.
Keywords: HR analytics, recruiting, digital society, efficiency, analytical tools, candidate behavior, digital platforms, hiring.

В современном цифровом обществе, где технологические инновации непрерывно преобразуют способы ведения бизнеса, рекрутирование новых сотрудников становится сложной и ответственной задачей для HR-специалистов. Конкурентные условия на рынке труда и необходимость привлечения наиболее квалифицированных кандидатов требуют разработки новых подходов к рекрутинговым процессам. В этом контексте HR-аналитика становится неотъемлемой частью успешных методов подбора персонала.

С развитием цифровых технологий и интернет-платформ, возникла потребность в обновлении HR-практик и методов рекрутинга. Традиционные способы поиска и подбора кандидатов перестают быть эффективными и требуют внедрения новых инструментов и подходов. HR-аналитика позволяет собирать и анализировать данные о потенциальных кандидатах, а также определять стратегии привлечения персонала на основе фактической информации об их опыте, навыках и предпочтениях [1].

HR-аналитика включает в себя широкий спектр аналитических инструментов, которые помогают HR-специалистам проводить более точные и обоснованные решения в процессе рекрутинга. Автоматизированные системы управления кандидатами (ATS) и программы для анализа данных дополняют традиционные методы оценки кандидатов. Они позволяют собирать и анализировать данные о кандидатах, а также оценивать их потенциал и соответствие требованиям вакансии на основе квалифицированных оценок [2].

Одной из ключевых задач HR-аналитики в рекрутинге является прогнозирование поведения кандидатов. Используя данных о прошлом опыте работы, образовании и различных аспектах профессиональной деятельности, HR-специалисты могут прогнозировать потенциал кандидатов в сфере рекрутинга. Это позволяет снизить риск ошибочного принятия решения при подборе персонала и повысить эффективность рекрутингового процесса.

Также существуют цифровые практические инструменты в HR-аналитике в рекрутинге:

- Цифровые платформы для поиска кандидатов. Цифровая трансформация рекрутинга привела к развитию платформ для поиска кандидатов, таких как LinkedIn, Glassdoor и AngelList. Эти платформы предоставляют возможность HR-специалистам искать и привлекать кандидатов с использованием фильтров, основанных на опыте работы, образовании и навыках. Это значительно упрощает процесс сбора информации о кандидатах и их предшествующем опыте, что в свою очередь помогает более точно оценивать их квалификацию для вакансии.

- Автоматизированные системы управления кандидатами (ATS). ATS – это программное обеспечение, предназначенное для управления процессом найма и отбора кандидатов. Они обеспечивают хранение данных о кандидате, автоматизацию процесса отслеживания статуса кандидата, планирования собеседований и других ключевых этапов процесса найма. ATS позволяют HR-специалистам эффективно организовывать и отслеживать весь процесс найма, а также предоставляют возможность анализировать данные о кандидатах для принятия обоснованных решений [2].

- Использование данных и аналитики для предсказания успеха найма. С помощью HR-аналитики и цифровых инструментов, HR-специалисты могут собирать и анализировать данные о прошлом опыте работы, языковых навыках, социальных медиа-активностях и других факторах, которые могут влиять на успех кандидата в данной должности. Аналитические модели могут быть применены для выявления корреляций между этими факторами и успешностью найма, что позволяет HR-специалистам принимать более обоснованные решения при выборе кандидатов.

Внедрение HR-аналитики в рекрутинговый процесс в условиях цифрового общества играет важную роль в повышении эффективности подбора персонала. Аналитические инструменты и технологии позволяют более точно и обоснованно оценивать кандидатов, а также прогнозировать их поведение и успешность в конкретных должностях. Цифровые практические инструменты в HR-аналитике в рекрутинге открывают новые пути для привлечения и выбора кандидатов. Использование цифровых платформ для поиска кандидатов и ATS облегчает процесс найма и позволяет HR-специалистам проводить более точную оценку кандидатов. Кроме того, анализ данных и прогнозирование поведения кандидатов с помощью цифровых инструментов помогает снизить риск ошибочного найма и повысить эффективность рекрутингового процесса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванова, М. HR-аналитика в управлении персоналом / А. Петров, М. Иванова – М: АВИТЕКТ, 2017. – 47 с.

2. Смирнова, Е. Методы анализа данных для HR-специалистов / Е. Смирнова. – М: «Грант», 2019. – 279 с.

УДК: 331.108

Абкадыров Э. П.
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е. В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Abkadirov E. P.
1th year students, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Romanuk E. V.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ: МЕТОДЫ И ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ

STRATEGIC PLANNING: METHODS AND MAIN STAGES

Аннотация. Данная статья исследует основные методы и этапы стратегического планирования. В ней рассматриваются различные подходы к стратегическому планированию, включая SWOT анализ, анализ внешней среды, установление целей и выбор стратегии. Через изучение данных методов и этапов статья выделяет их важность для развития эффективной стратегии, способной обеспечить успешное развитие организации.
Ключевые слова: Стратегическое планирование, SWOT анализ, анализ внешней среды, цели, стратегия.

Annotation. This article explores the main methods and stages of strategic planning. It discusses various approaches to strategic planning, including SWOT analysis, environmental analysis, goal setting and strategy selection. Through the study of these methods and stages, the article highlights their importance for the development of an effective strategy that can ensure the successful development of the organization.
Keywords: Strategic planning, SWOT analysis, environmental analysis, goals, strategy.

Стратегическое планирование играет ключевую роль в развитии и успехе организации. Оно помогает определить цели, направление и ресурсы, необходимые для достижения успеха. В этой статье мы рассмотрим основные методы и этапы стратегического планирования, которые помогают организациям разработать и реализовать эффективные стратегии для достижения своих целей [1].

1. SWOT анализ:

SWOT анализ является одним из основных методов стратегического планирования. Он включает анализ сильных и слабых сторон организации, а также возможностей и угроз, с которыми она сталкивается внешне. SWOT анализ позволяет оценить текущую позицию организации и выявить стратегические возможности, а также проблемы, требующие решения [1]. Акроним SWOT отражает четыре аспекта, которые анализируются:

Strengths (сильные стороны): Это внутренние положительные характеристики, преимущества или ресурсы организации, которые могут помочь ей достичь своих стратегических целей.

Weaknesses (слабые стороны): Это внутренние недостатки, ограничения или проблемы, с которыми организация может столкнуться в достижении своих целей.

Opportunities (возможности): Это внешние положительные факторы или ситуации, которые могут быть использованы организацией для ее развития или достижения целей.

Threats (угрозы): Это внешние факторы или ситуации, которые могут оказать негативное влияние на организацию или ее проект.

2. Анализ внешней среды:

Анализ внешней среды включает изучение факторов, находящихся снаружи организации, которые могут повлиять на ее развитие и успех. Это включает экономические, социокультурные, политические и технологические факторы. Анализ внешней среды помогает организации понять тренды и возможности рынка, а также прогнозировать потенциальные угрозы и вызовы [2].

3. Установление целей:

Установление целей является критическим этапом стратегического планирования. Здесь организация определяет конкретные и измеримые цели, которые она хочет достичь на основе своей миссии, видения и анализа среды. Четко сформулированные цели помогают организации ориентироваться в выборе стратегии и оценивать прогресс в достижении результатов.

4. Выбор стратегии:

Выбор стратегии является ключевым этапом стратегического планирования. Он требует анализа данных организации, ее конкурентной среды и рыночных трендов для определения оптимального пути развития. Различные стратегии, такие как конкурентная стратегия, стратегия диверсификации или роста, могут быть выбраны в зависимости от целей и потребностей организации.

5. Оценка ресурсов и компетенций:

Оценка имеющихся ресурсов и компетенций является важным этапом стратегического планирования. Она включает анализ текущих финансовых, человеческих, технических и организационных ресурсов, а также оценку имеющихся компетенций в организации. Это помогает определить преимущества и недостатки организации, а также ресурсы, которые могут быть использованы для достижения стратегических целей.

6. Разработка и реализация планов действий:

Разработка планов действий является следующим этапом стратегического планирования. На этом этапе определяются конкретные шаги и меры, которые необходимо предпринять для достижения поставленных стратегических целей. Планы действий могут включать в себя мероприятия для улучшения бизнес-процессов, развития новых продуктов или услуг, создания партнерств и других стратегических действий.

7. Мониторинг и оценка:

Мониторинг и оценка процесса реализации стратегии являются важными этапами стратегического планирования. Они позволяют отслеживать прогресс в достижении поставленных целей и проводить оценку эффективности стратегии. Мониторинг и оценка также обеспечивают возможность корректировки стратегии в случае необходимости и обеспечивают своевременное реагирование на изменения во внешней среде.

Также следует рассмотреть этапы стратегического планирования:

1. Определение миссии и целей: Этот основной этап стратегического планирования включает в себя определение миссии организации, т.е. ее основной цели и назначения. Миссия должна ясно определять, для чего существует организация и какой ценностью она желает обеспечить своих заинтересованных сторон (клиентов, сотрудников, акционеров и т. д.). На основе миссии определяются стратегические цели организации, которые формулируются конкретно, измеримо, достижимо, релевантно и связано с определенным временным периодом [3].

2. Внутренний и внешний анализ: На этом этапе проводится анализ внутренней и внешней среды организации. Внутренний анализ включает оценку сильных и слабых сторон организации, а также ее ресурсов, компетенций и преимуществ. Внешний анализ включает оценку возможностей и угроз, представленных внешней средой, такими факторами, как экономическая ситуация, технологические тренды, конкуренция и экологические факторы. В результате анализа,

организация может определить свои основные преимущества и проблемные области, а также возможности и угрозы, которые могут повлиять на ее развитие и успех.

3. Выбор стратегии: На основе миссии, целей и проведенного анализа организация приступает к выбору стратегии развития. Это включает определение основных направлений и методов, которые организация будет использовать для достижения своих стратегических целей. Варианты стратегий могут включать концентрацию на определенном сегменте рынка, диверсификацию продуктов или услуг, стратегию ценообразования и другие альтернативы.

4. Разработка и реализация планов действий: Этот этап включает разработку конкретных планов и программ действий, необходимых для достижения выбранных стратегических целей. Планы действий должны быть четкими, измеримыми, ориентированными на результаты и включать определенные ответственные лица и сроки выполнения. Реализация планов действий включает непосредственное выполнение и контроль прогресса для обеспечения достижения поставленных целей.

5. Мониторинг и корректировка: После реализации стратегий и планов действий, важно проводить постоянный мониторинг и оценку их эффективности. Это позволяет организации реагировать на изменения во внешней среде, а также на корректировку стратегий и планов действий в случае необходимости. Мониторинг и корректировка являются непрерывным циклом в стратегическом планировании, чтобы обеспечить адаптацию организации к изменяющимся условиям и достижение поставленных стратегических целей [4].

Стратегическое планирование является важным инструментом, который помогает организациям определить свое направление развития и достигать успеха. Методы, такие как SWOT анализ, анализ внешней среды, установление целей и выбор стратегии, являются основными этапами стратегического планирования, которые помогают организациям разработать и реализовать эффективные стратегии для достижения своих целей. Этапы стратегического планирования перечисленные выше позволяют организации оценить свои сильные и слабые стороны, идентифицировать возможности и угрозы внешней среды и разработать стратегии для достижения своих целей. Мониторинг и корректировка обеспечивают адаптацию планов и стратегий в соответствии с изменяющимися условиями и целями организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горбачева, Л. А. Стратегическое планирование в условиях неопределенности. / О. А. Кондратьева, Л. А. Горбачёва, Москва: Издательство "Дашков и К", 2019. – 797 с.

2. Львова, Е. В. Стратегическое планирование: теория и практика. / Е. В. Львова, Москва: Издательство "Центр учебной литературы", 2017. – 10 с.

3. Павлов, А. В. Стратегическое планирование в управлении предприятием: теория и практика. / А. В. Павлов, Москва: Издательство "Экономистъ", 2018. – 175 с.

4. Чистякова, О. Г. Стратегическое планирование: методы и средства. / О. Г. Чистякова, Санкт-Петербург: Издательство "Питер", 2016. – 113 с.

УДК: 331.108

Абкадыров Э. П.
студент 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

Abkadirov E. P.
1th year students, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Yanovskaya A. A.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

DIGITAL TOOLS FOR CONDUCTING BUSINESS EVALUATION OF PERSONNEL AND MANAGERS

Аннотация. В условиях цифровой экономики цифровые инструменты становятся все более важными в проведении деловой оценки персонала и руководителей. В данной статье рассматриваются различные цифровые инструменты, которые могут быть использованы для эффективной оценки компетенций, навыков и производительности сотрудников и руководителей. Описывается применение аналитических платформ, онлайн-оценок, 360-градусного фидбека и автоматизированных систем в оценке персонала и руководителей. Рассматривается роль цифровых инструментов в повышении точности, объективности и эффективности процесса деловой оценки.
Ключевые слова: цифровые инструменты, оценка персонала, оценка руководителей, цифровая экономика, компетенции.

Annotation. In the digital economy, digital tools are becoming increasingly important in conducting business assessments of staff and managers. This article discusses various digital tools that can be used to effectively assess the competencies, skills and productivity of employees and managers. The application of analytical platforms, online assessments, 360-degree feedback and automated systems in the assessment of personnel and managers is described. The role of digital tools in improving the accuracy, objectivity and efficiency of the business evaluation process is considered.
Keywords: digital tools, personnel evaluation, executive evaluation, digital economy, competencies.

Оценка персонала и руководителей является важным элементом эффективного управления в организации. Современная цифровая экономика предоставляет возможности для использования цифровых инструментов в проведении деловой оценки. Цифровые инструменты могут улучшить точность, объективность и эффективность оценки, а также упростить и автоматизировать процесс. В данной статье мы рассмотрим различные цифровые инструменты, которые могут быть использованы в проведении деловой оценки персонала и руководителей, а также обсудим их роль в цифровой экономике [1].

Цифровые инструменты проведения деловой оценки персонала и руководителей:

1. Аналитические платформы: С помощью аналитических платформ можно обрабатывать большие объемы данных и анализировать результаты оценки персонала и руководителей. Алгоритмы

машинного обучения и искусственного интеллекта позволяют выявить связи и тенденции, а также делать прогнозы в отношении развития сотрудников и эффективности работы руководителей [1].
2. Онлайн-оценки: Цифровые платформы предоставляют возможность проводить оценку персонала и руководителей в онлайн-формате. Это позволяет сотрудникам и коллегам давать обратную связь и оценивать работу друг друга без географических ограничений. Онлайн-оценки также могут быть стандартизированы, что снижает возможность субъективности и предвзятости в оценке.
3. 360-градусный фидбек: Цифровые инструменты позволяют организовать 360-градусную оценку, при которой сотрудники и руководители получают обратную связь от своих руководителей, подчиненных, коллег и клиентов. Это помогает получить более полную и объективную картину о компетенциях оцениваемого сотрудника или руководителя.
4. Автоматизированные системы: Автоматизированные системы позволяют управлять и контролировать процесс оценки персонала и руководителей. Они обеспечивают централизованное хранение данных, упрощают управление обратной связью и помогают в генерации отчетов и анализе результатов оценки.

Роль цифровых инструментов в проведении деловой оценки заключается в повышении точности, объективности и эффективности этого процесса. Цифровые инструменты позволяют сбор и анализ больших объемов данных, что позволяет более объективно оценивать компетенции и производительность персонала и руководителей. Они также облегчают взаимодействие между оценивающими и оцениваемыми сторонами, упрощая сбор и обработку обратной связи [2].

Кроме того, цифровые инструменты позволяют автоматизировать процесс оценки персонала и руководителей. Это включает автоматическое назначение оценок, генерацию отчетов о производительности, сбор обратной связи от разных сторон (коллег, подчиненных, клиентов), а также оповещение оценивающих о необходимости проведения оценки в определенные сроки. Автоматизация процесса деловой оценки помогает сократить время и усилия, а также минимизировать возможность ошибок и предвзятости.

Важным аспектом проведения деловой оценки с использованием цифровых инструментов является конфиденциальность и безопасность данных. Цифровые инструменты обеспечивают защиту конфиденциальной информации, так как данные могут храниться в защищенном хранилище и доступ к ним может быть ограничен только соответствующими лицами. Это особенно важно при оценке персонала и руководителей, чтобы защитить их конфиденциальность и обеспечить надежность процесса [3].

В итоге, цифровые инструменты проведения деловой оценки персонала и руководителей играют важную роль в упрощении и улучшении процесса оценки. Они позволяют собирать, анализировать и использовать большие объемы данных, автоматизировать процесс и обеспечивать безопасность данных. Это помогает руководителям принимать обоснованные решения в отношении персонала и руководителей, а также способствует стратегическому управлению персоналом и достижению бизнес-целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванов, А.А. Цифровые инструменты управления персоналом в эпоху цифровой трансформации / А.А. Иванов. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 249 с.

2. Смирнов, В.П. Роль цифровых инструментов в проведении деловой оценки персонала и руководителей / В.П. Смирнов. - Санкт-Петербург: Издательство Питер, 2020. - 156 с.

3. Петров, Е.М. Применение цифровых инструментов в процессе оценки персонала и руководителей в условиях цифровой экономики / Е.М. Петров. - Москва: Издательство Кризисный университет, 2019. - 194 с.

УДК: 331.108

Абкадыров Э. П.
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О. М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Abkadirov E. P.
1th year students, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Kuzmina O. M.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

THEORETICAL-METHODOLOGICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT OF AN ORGANIZATION IN THE DYNAMIC ENVIRONMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассматриваются теоретико-методологические и практические аспекты управления персоналом в динамической среде цифровой экономики. Основное внимание уделяется применению цифровых инструментов и методов в управлении персоналом, стратегическому планированию, развитию компетенций сотрудников и созданию гибких структур для адаптации к изменениям.
Ключевые слова: управление персоналом, цифровая экономика, динамическая среда, стратегическое планирование, развитие компетенций.

Annotation: This article examines the theoretical, methodological and practical aspects of personnel management in the dynamic environment of the digital economy. The focus is on the use of digital tools and methods in HR management, strategic planning, developing employee competencies and creating flexible structures to adapt to change.
Keywords: personnel management, digital economy, dynamic environment, strategic planning, competency development.

В условиях цифровой экономики организации сталкиваются с уникальными вызовами в управлении персоналом. Динамическая среда, характеризующаяся постоянными изменениями, требует от руководителей умения адаптироваться и эффективно управлять персоналом. В данной статье мы рассмотрим теоретико-методологические и практические аспекты управления персоналом в динамической среде цифровой экономики, а также рассмотрим влияние цифровых инструментов и методов на эффективность управления персоналом. Развитие современной экономики и бизнеса под влиянием цифровой трансформации приводит к появлению новых вызовов и возможностей для управления персоналом в организации. Динамическая среда цифровой экономики характеризуется постоянными изменениями и неопределенностью, что требует от руководителей умения адаптироваться и эффективно управлять персоналом в данном

контексте. В данной статье рассмотрены как теоретико-методологические, так и практические аспекты управления персоналом в динамической среде цифровой экономики [1].

В условиях цифровой экономики управление персоналом требует нового подхода. Одним из ключевых аспектов является стратегическое планирование, которое должно быть гибким и адаптивным. Руководители должны способствовать разработке и реализации стратегии, учитывая динамическую природу среды и быстрое развитие технологий. Также важным аспектом является развитие компетенций сотрудников для адаптации к изменениям и эффективной работы в цифровой среде.

Применение цифровых инструментов и методов становится все более важным для эффективного управления персоналом. Внедрение систем управления ресурсами предприятия (ERP), облачных платформ для совместной работы и коммуникации, аналитических инструментов для принятия решений помогает руководителям улучшить процессы управления, анализировать данные и обеспечивать более эффективное взаимодействие с персоналом. Гибкие структуры организации, такие как матричные или сетевые структуры, также помогают адаптироваться к быстрым изменениям и стимулируют инновационность и творческий потенциал сотрудников.

Важным аспектом управления персоналом в условиях цифровой экономики является стратегическое планирование. Руководители должны разрабатывать гибкие стратегии, способные адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка и технологическим инновациям. Это требует понимания последних тенденций и инноваций в цифровой сфере, а также прогнозирования и анализа возможных сценариев развития с целью принятия обоснованных решений. Применение цифровых инструментов, таких как аналитические платформы и средства автоматизации, может значительно облегчить стратегическое планирование и принятие решений на основе данных [2].

Развитие компетенций сотрудников является неотъемлемой частью эффективного управления персоналом в цифровой экономике. Быстрые изменения в технологиях и методах работы требуют от сотрудников гибкости и стремления к саморазвитию. Руководители должны создать подходящие условия для обучения и развития, включая использование онлайн-образования, обучающих платформ и цифровых инструментов, для развития навыков и компетенций сотрудников. Важно также уделять внимание развитию цифровой культуры в организации, чтобы сотрудники осознавали важность использования цифровых инструментов и были готовы адаптироваться к передовым технологиям.

Роль технологий в управлении персоналом в цифровой экономике нельзя недооценивать. Цифровые инструменты и платформы могут значительно упростить и автоматизировать процессы управления персоналом, включая набор и отбор, оценку и развитие, коммуникацию и взаимодействие с сотрудниками. Применение систем управления персоналом на основе облачных технологий позволяет хранить и обрабатывать данные о сотрудниках эффективно и безопасно, а также обеспечивать доступность к информации для всех заинтересованных сторон. Это позволяет руководителям проводить анализ работы персонала, контролировать выполнение задач и управлять эффективностью работы [3].

В динамической среде цифровой экономики управление персоналом рекомендуется учитывать следующие аспекты.

1. Быстрое принятие решений. В условиях цифровой экономики компании должны быть готовы к непредсказуемым изменениям и быстро принимать решения в отношении персонала. Это может включать в себя изменение организационной структуры, перераспределение ролей и обязанностей, а также принятие решений о найме или увольнении сотрудников.

2. Развитие цифровых навыков. Рост цифровой экономики требует от компаний постоянно обновлять навыки своих сотрудников. Руководители персонала должны предусматривать программы обучения и развития, чтобы сотрудники могли улучшать свои цифровые навыки и быть в курсе последних технологических инноваций.

3. Управление нетрадиционными формами работы. В цифровой экономике все большую популярность получают нетрадиционные формы работы, такие как удаленная работа или работа на фрилансе. Управление персоналом должно учитывать особенности этих форм работы, такие как

необходимость создания коммуникационных механизмов для удаленных сотрудников или адаптацию процессов оценки и мотивации сотрудников.

4. Гибкость и адаптивность. В цифровой экономике компании часто сталкиваются с быстрыми изменениями внешней среды, такими как изменение вкусов и предпочтений потребителей или новые конкуренты на рынке. Управление персоналом должно быть гибким и адаптивным, чтобы быстро реагировать на эти изменения и адаптировать свои стратегии персонала соответствующим образом.

5. Управление талантами. В условиях цифровой экономики компании соперничают за талантливых специалистов. Управление персоналом должно активно работать над привлечением и удержанием талантливых сотрудников, предлагая им привлекательные возможности развития и карьерного роста.

6. Использование данных для принятия решений. В цифровой экономике компании имеют доступ к большому объему данных о своих сотрудниках и внутренних процессах. Управление персоналом должно использовать эти данные для принятия более информированных и обоснованных решений, например, в отношении процессов найма, тренингов и переговоров о зарплате.

Кроме того, в условиях динамической среды цифровой экономики структуры организации должны быть гибкими и адаптивными. Традиционные иерархические структуры могут замедлять процесс принятия решений и препятствовать инновациям. Альтернативные модели организации, такие как гибкие сетевые структуры, самоорганизующиеся команды и горизонтальное взаимодействие, позволяют эффективно управлять персоналом в условиях быстрого изменения и развивающейся цифровой экономики [3].

В заключение, управление персоналом в динамической среде цифровой экономики требует особых подходов и инструментов. Набор компетенций уже давно перестал быть статичным и фиксированным, он изменяется параллельно изменениям в экономике, обретая вид «динамических портфелей» [4]. Руководители организаций должны быть готовы к постоянным изменениям, развитию компетенций сотрудников, использованию цифровых инструментов и созданию гибких структур для адаптации к меняющимся условиям. Использование этих подходов может помочь организациям эффективно управлять персоналом и достигать успеха в цифровой экономике.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецов, С.В. Управление персоналом в условиях цифровой экономики / С.В. Кузнецов. — Москва: Издательство "Дело и сервис", 2020. — 179 с.

2. Петров, И.И., Соколова, Н.А. Цифровое управление персоналом в современной организации / И.И. Петров, Н.А. Соколова. — Санкт-Петербург: Издательство Альфа-книга, 2019. — 320 с.

3. Суровов, А.В. Цифровая экономика: основы теории и практики / А.В. Суровов. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 29 с.

4. Кузьмина, О. М. Особенности использования «сквозных» технологий в управлении человеческими ресурсами / О. М. Кузьмина // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : Сборник трудов международной научно-практической конференции, Симферополь, 30 мая 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. С. 351-353.

УДК: 331.108

Абкадыров Э. П.
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О. М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Abkadirov E. P.
1th year students, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Kuzmina O. M.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ УМЕНИЯ БЫТЬ ЛИДЕРОМ

DIGITAL TECHNOLOGIES FOR DEVELOPING THE ABILITY TO BE A LEADER

Аннотация: В данной статье рассматриваются возможности применения цифровых технологий для развития умения быть лидером, а также описываются примеры успешного использования этих технологий в реальной практике.
Ключевые слова: цифровые технологии, лидерство, развитие, эффективность.

Annotation: This article discusses the possibilities of using digital technologies to develop the ability to be a leader, and also describes examples of the successful use of these technologies in real practice.
Keywords: digital technologies, leadership, development, efficiency.

Цифровые технологии сегодня стали одним из ключевых инструментов развития в различных сферах деятельности. Одной из таких сфер является лидерство, где использование цифровых технологий может значительно повысить эффективность и результативность работы лидера. Сегодняшние лидеры должны быть готовы использовать все преимущества цифровых технологий для эффективного управления и развития своих компетенций.

Умение быть лидером – это сложный процесс, который требует постоянного саморазвития и адаптации к изменяющейся реальности. Однако, с появлением цифровых технологий, возможности для развития лидерского потенциала значительно расширились. Теперь лидер может использовать новые инструменты и ресурсы для более эффективного руководства и достижения поставленных целей [1].

Существует множество цифровых технологий, которые могут быть использованы для развития умения быть лидером. Некоторые из них включают:

1. Социальные сети: Платформы, такие как LinkedIn, Facebook, Twitter и Instagram, позволяют лидерам быть связанными с коллегами, клиентами и партнерами. Они могут использовать социальные сети для обмена идеями, получения обратной связи, поддержки и создания профессиональной сети;

2. Онлайн-обучение: Существует множество онлайн-платформ и курсов, которые предлагают обучение лидерских навыков. Лидеры могут изучать принципы эффективного руководства, коммуникации, управления временем и других навыков, которые помогут им развить свои лидерские способности;

3. Виртуальные конференции и мероприятия: Возможности проведения виртуальных конференций, вебинаров и онлайн-событий позволяют лидерам участвовать в конференциях и сетевых мероприятиях без физического присутствия. Это дает возможность учиться от экспертов, обмениваться опытом и установить контакты со своей отраслью;

4. Проектное управление и совместная работа: Использование проектного управления инструментами такими как Trello, Asana, Microsoft Teams или Google Документы позволяет лидерам эффективно организовывать работу своей команды, установить задачи, отслеживать прогресс и общаться с участниками проекта в режиме реального времени;

5. Управление временем и продуктивностью: Существуют различные приложения, такие как Todoist, Toggl, RescueTime, которые помогают лидеру планировать свое время, управлять задачами, отслеживать затраченное время и повышать продуктивность;

6. Облачное хранение данных: С учетом значительного объема информации, которую лидеры используют в своей работе, облачные хранилища, такие как Google Диск или Dropbox, обеспечивают лидерам доступ к важным документам, файлам и данным в любом месте и в любое время [2].

В зависимости от конкретных потребностей и целей, лидеры могут выбирать и комбинировать различные цифровые инструменты и ресурсы, чтобы повысить свою эффективность и успешность в лидерской роли. Цифровые технологии могут быть использованы в различных аспектах лидерства. Например, с помощью социальных сетей лидер может создать и поддерживать связи с коллегами, клиентами и партнерами, что помогает ему быть в курсе последних тенденций и достижений в своей сфере. Кроме того, он может использовать онлайн-платформы для обучения и развития своих навыков, а также для взаимодействия со своей командой и делегирования задач. Благодаря различным программам и приложениям лидер может более эффективно планировать и организовывать свою работу, контролировать выполнение задач и управлять временем [3].

Цифровые инструменты могут использоваться для сбора данных и анализа информации. С помощью специальных программ и алгоритмов лидеры могут анализировать большие объемы данных, выявлять тренды и паттерны, а также делать обоснованные решения на основе полученных результатов. Это позволяет им быть информированными и предвидеть возможные проблемы или изменения в своей сфере деятельности.

Существуют некоторые рекомендации по использованию цифровых технологий в сфере развития лидерских компетенций:

1. Следует использовать цифровые инструменты для развития лидерского мышления: Можно воспользоваться программами для работы с большими данными и аналитикой для сбора и анализа информации о вашей области деятельности. Это поможет прогнозировать тенденции, принимать обоснованные решения и предвидеть возможные проблемы;

2. Использовать онлайн-курсы и образовательные платформы: Для развития лидерских навыков и навыков управления командой обратите внимание на онлайн-курсы и программы обучения, доступные через образовательные платформы. Нужно изучать новые подходы и методики, получать сертификаты и прокачивать свои навыки;

3. Нужно воспользоваться проектными системами и инструментами управления задачами: Использование цифровых систем управления проектами и задачами поможет эффективно планировать, организовывать и контролировать работу всей команды. Будет легко распределять задачи, отслеживать прогресс и сроки исполнения, а также управлять ресурсами и бюджетом;

4. Не стоит забывать о кибербезопасности: Требуется обязательно соблюдать меры безопасности при использовании цифровых технологий. Защищать свои данные и конфиденциальность, использовать надежные пароли, не распространять личную информацию без необходимости и быть внимательным при работе с электронными коммуникациями.

Однако, важно понимать, что цифровые инструменты - это лишь инструменты, а не самоцель. Лидерам необходимо обладать не только техническими навыками, но и навыками межличностной коммуникации, руководства и мотивации. Социальные и эмоциональные навыки остаются важными для лидерства и не могут быть полностью заменены цифровыми инструментами. Игнорируя развитие собственных навыков, лидер может потерять способность

эффективно использовать собственное рабочее время, распределять энергию, ресурсы, время по порядку выполнения приоритетных задач, уменьшать текучесть кадров; использовать систему делегирования обязанностей [5]. Также существует ряд проблем в цифровых технологиях развития умения быть лидером, которые могут быть связаны с:

1. Отвлекающими факторами: Множество цифровых устройств и приложений может отвлекать от основных задач и целей, что усложняет развитие навыков лидерства;

2. Ограниченной личной коммуникацией: Виртуальная коммуникация, хотя и обеспечивает большую свободу передвижения и доступ к информации, не предоставляет такие же возможности для развития личных навыков общения и взаимодействия;

3. Недостаток личной связи и отсутствие эмоционального контекста: Цифровые технологии часто не предоставляют достаточного эмоционального контекста, который позволяет развить эмоциональный интеллект, который является важным аспектом лидерства;

4. Чрезмерная зависимость от технологий: Слишком большая зависимость от цифровых технологий может привести к потере важных навыков и ресурсов. Например, ручное письмо и чтение на бумаге могут помочь развить концентрацию и осознанность, которые являются ключевыми для развития лидерства;

5. Низкая критичность и аналитические навыки: Информационный перегруз может затруднять развитие критического мышления и аналитических способностей, которые являются важными для принятия решений и руководства другими людьми.

Существует множество примеров успешного использования цифровых технологий лидерами различных компаний и организаций. Например, благодаря использованию онлайн-платформ для обучения и развития навыков лидерства, руководитель одной компании смог повысить эффективность своей команды и улучшить результаты проектов. Другой лидер использовал социальные сети для создания сети партнеров и клиентов, что позволило ему успешно развивать свой бизнес и укрепить свое лидерство на рынке. Таким образом можно выявить, что 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 [4].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванов, А.А. Цифровые технологии в управлении: преимущества, риски, вызовы / А.А. Иванов. - Москва: Научный мир, 2020. - 132 с.

2. Смирнов, В.П. Цифровые технологии в развитии лидерских компетенций / В.П. Смирнов. - Санкт-Петербург: Питер, 2019. - 237 с.

3. Петрова, Е.М. Применение цифровых технологий в лидерстве и управлении / Е.М. Петрова. - Москва: Кризисный университет, 2018. - 164 с.

4. Кузьмина, О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике / О. М. Кузьмина // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 204-206.

5. Кулагина Е. Управленческие компетенции: как оценить и развить навыки менеджера // Портал HR-директор, 2022. URL: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii (дата обращения: 06.10.2023).

УДК: 331.108

Абкадыров Э. П.
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
д.э.н., доцент, профессор кафедры менеджмента
Онищенко К. Н.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Abkadirov E. P.h
1th year students, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Onishchenko K. N.
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

INVESTMENT PROJECTS IN THE FIELD OF DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Данная статья посвящена исследованию роли инвестиционных проектов в цифровой экономике. В настоящее время цифровая экономика динамично развивается и привлекает значительные инвестиции. В статье приведены примеры инвестиционных проектов в сфере цифровой экономики. Определены факторы, влияющие на успешность инвестиций в цифровую экономику.
Ключевые слова: инвестиционные проекты, цифровая экономика, развитие, факторы успешности, оценка.

Annotation: This article is devoted to the study of the role of investment projects in the digital economy. Currently, the digital economy is developing dynamically and attracting significant investments. The article provides examples of investment projects in the digital economy. Factors influencing the success of investments in the digital economy have been identified.
Key words: investment projects, digital economy, development, success factors, assessment.

Цифровая экономика базируется на использовании информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в бизнес-процессах и создании цифровых продуктов и услуг. Инвестиции в такие проекты имеют высокий потенциал прибыльности, поскольку цифровая экономика активно развивается и предлагает новые возможности для коммерческих и инновационных проектов. В последние годы российский рынок цифровых продуктов стал привлекательным для отечественных и зарубежных инвесторов из так называемых дружественных стран. Важными факторами ее развития являются повышение доступности высокоскоростного интернета, создание цифровой инфраструктуры, развитие искусственного интеллекта и больших баз данных. Активное внедрение и использование ИКТ на всех уровнях экономики способствует росту производительности и эффективности бизнеса [1]. Однако инвестиции в цифровую экономику не всегда приносят ожидаемые результаты. Ключевыми факторами успешности являются правильный выбор инвестиционного проекта, компетентное управление, адекватная оценка рисков и возможности роста, точное определение целевой аудитории и маркетинговая стратегия. Кроме того, важно учитывать регулятивные и правовые аспекты, связанные с цифровой экономикой, а также динамичную природу этой отрасли. Оценка привлекательности инвестиционных проектов в цифровой экономике является сложной задачей, требующей комплексного подхода. Основные

методы оценки включают экономический анализ, финансовое моделирование, анализ рынка и конкурентов, анализ рисков и прочие. Необходимо учитывать особенности разных видов инвестиций, таких как стартапы, масштабные проекты или проекты цифровой трансформации существующих бизнесов [2]. Можно привести примеры инвестиционных проектов в сфере цифровой экономики:

1. Проекты по разработке программного обеспечения (ПО). Инвестиции в разработку новых программных продуктов и сервисов являются одним из наиболее распространенных видов инвестиций в цифровой сектор. Это могут быть проекты по разработке мобильных приложений, систем управления базами данных, интеллектуальных алгоритмов и т. д.

Пример: Инвестирование в стартап, разрабатывающий инновационное какое-то решение в области искусственного интеллекта, которое может улучшить процессы автоматизации в бизнесе или обеспечить создание продукта с высокими технологиями.

2. Проекты по созданию и развитию интернет-платформ и онлайн-сервисов. Интернет-платформы и онлайн-сервисы (например, платформы для электронной коммерции, онлайн-торговли, онлайн-образования) привлекают значительное количество инвестиций. Вложения в разработку таких платформ и их масштабирование способствуют созданию новых бизнес-моделей и развитию цифровой экономики [2].

3. Проекты по созданию цифровых инфраструктур и улучшению качества связи. Инфраструктура играет важную роль в развитии цифровой экономики. Инвестиции в создание высокоскоростных сетей связи, улучшение качества интернет-подключения и расширение географического покрытия способствуют развитию цифровых технологий и обеспечивают необходимые условия для функционирования цифровых проектов.

Пример: Инвестирование в строительство инфраструктуры широкополосного доступа в деревнях и удаленных районах, что позволит жителям этих мест иметь доступ к высокоскоростному интернету и развивать онлайн-коммуникацию, электронную коммерцию и другие цифровые сервисы.

4. Проекты по разработке и внедрению систем и технологий больших баз данных (Big Data). Большие базы данных играют все более важную роль в цифровой экономике. 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 [3].

Пример: Инвестиции в компанию, разрабатывающую аналитическую платформу для обработки и анализа больших данных в сфере здравоохранения, которая помогает оптимизировать медицинские процессы и предоставляет ценные данные для исследований и разработки новых лекарств.

Таким образом, инвестиционные проекты в цифровую экономику представляют собой перспективную и быстро развивающуюся область, привлекающую большое число инвесторов. Однако, для достижения успеха в этой сфере необходимо учитывать множество факторов, включая выбор проекта и методов управления, оценку рисков и возможностей, а также перспектив роста. Инвесторы должны быть готовы к быстрым изменениям, связанным с развитием технологий и требованиями рынка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Соколов А.Г. Оценка инвестиционных проектов в цифровой экономике // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2017. – Т. 10, № 2. – С. 83-94.

2. Чернышева М.В. Факторы успешности инвестиций в цифровую экономику: анализ и рекомендации // Менеджмент в России и за рубежом. – 2016. – Т. 15, № 3. – С. 74-84.

3. Кузьмина, О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике / О. М. Кузьмина // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 204-206.

УДК 331.1

Аблязизов Р.Ж.,
студент 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
КузьминаО.М.,
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

AblyazizovR.J.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

TECHNOLOGIES FOR THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCIES

Аннотация:В статье обосновывается важность развития управленческих компетенций, приводятся методы и технологии, которые могут быть использованы в этом процессе, включая обучение, менторство, инновации и аналитику данных. Подчеркивается значение мотивации в качестве ключевого фактора в развитии, как управленческих навыков, так и эффективности команды.
Ключевые слова:наставничество, управленческие компетенции, инновационные технологии, цифровая экономика, самоорганизация, анализ данных.

Annotation: The article substantiates the importance of developing managerial competencies, provides methods and technologies that can be used in this process, including training, mentoring, innovation and data analytics. The importance of motivation as a key factor in the development of both managerial skills and team effectiveness is emphasized.
Keyword:mentoring, management competencies, innovative technologies, digital economy, self-organization, data analysis.

В цифровой экономике обучение и развитие управленческих компетенций может и должно проходить с помощью использования интерактивных онлайн-курсов, семинаров и тренингов, которые помогают руководителям усовершенствовать свои навыки.Существует множество онлайн-платформ и учебных ресурсов, таких как Coursera, edX, LinkedInLearning, и другие, которые предоставляют курсы по различным аспектам управления. Участие в конференциях, семинарах и форумах для обмена опытом с коллегами и экспертами также может способствовать развитию управленческих навыков.Обучение и развитие – это непрерывный процесс, который помогает руководителям оставаться в курсе современных методов и инструментов управления, что, в свою очередь, способствует более успешному руководству организацией.

Самоорганизация является важной технологией для развития управленческих компетенций. Она помогает руководителям более эффективно использовать свое время и ресурсы.Разработка планов и целей помогает руководителям ориентироваться в своей работе. Они могут использовать традиционные инструменты, такие как ежедневники и календари, а также современные приложения для управления задачами, чтобы планировать свой день, неделю или проекты.Способность определять наиболее важные задачи и расставлять приоритеты позволяет

руководителям достигать более значимых результатов. Технологии, такие как матрицы приоритетов, могут помочь в этом.Эффективное использование цифровых инструментов, таких как электронная почта, чаты, видеоконференции и облачные хранилища, упрощает коммуникацию и совместную работу.

Аналитика данных позволяет руководителям принимать более обоснованные решения и оптимизировать бизнес-процессы. Руководители могут использовать различные источники данных, включая данные о производительности, финансах, клиентах и рынке, чтобы лучше понимать текущее состояние организации.Анализ данных помогает идентифицировать проблемы и барьеры в работе организации, что позволяет разрабатывать эффективные планы и стратегии для их решения.

Наставничество позволяет руководителям получать рекомендации и поддержку от более опытных коллег.Наставники могут предоставлять руководителям ценные советы и обратную связь, помогая им понимать свои сильные и слабые стороны.Наставничество требует установления доверительных отношений и обязательства, как со стороны наставника, так и ученика. Это важный механизм для передачи опыта и знаний от одного поколения руководителей к другому, способствующий развитию и профессиональному росту в области управления.

Мотивация команды является важной составляющей успешного развития управленческих компетенций. Руководитель должен ясно коммуницировать свои цели и видение развития, чтобы команда понимала, почему это важно для всех.Включение сотрудников в процесс принятия решений и планирования позволяет им чувствовать собственное влияние на результаты. Предоставляя сотрудникам больше ответственности и контроля над своей работой, руководитель может стимулировать их интерес и мотивацию.Руководитель должен постоянно работать над укреплением духа команды и стимулированием их интереса к развитию управленческих компетенций.

В целом, инновационные технологии играют важную роль в развитии управленческих компетенций, обеспечивая доступ к современным методам обучения и инструментам для управления. Облачные инструменты для управления проектами, документами и коммуникациями обеспечивают доступ к данным и ресурсам из любой точки мира. Платформы, основанные на искусственном интеллекте, могут анализировать данные о производительности и давать рекомендации для улучшения управленческих решений.Развитие управленческих компетенций – это инвестиция в собственную карьеру и способность эффективно управлять организациями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Борисова, А. А. Подбор и адаптация персонала : Учебник / А.А. Борисова, Т.Г. Озерникова,В.А. Виниченко.– М.: КноРус, 2023. – 404 с.

2. Кузьмина, О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике / О. М. Кузьмина // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сб. трудов Международной научно-практической конференции (Симферополь, 23 ноября 2021 г.). – Симферополь: ООО «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 204-206.

3. Кулагина Е. Управленческие компетенции: как оценить и развить навыки менеджера[Электронный ресурс]/ Е. Кулагина // Портал HR-директор. – URL: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii (дата обращения: 26.10.2023)

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов /В. М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2023. –451 с.

УДК 331.1

Аблязизов Р.Ж,
студент 1 курса направленияподготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Ablyazizov R.J.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

THEORETICAL, METHODOLOGICAL AND PRACTICAL FOUNDATIONS FOR THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY IN A DYNAMIC DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрены теоретико-методологические и практические основы разработки стратегии управления персоналом в контексте цифровой экономики. Выделены ключевые аспекты, включая адаптивность и гибкость, цифровую компетентность, гибридные рабочие модели, социальную ответственность и этику. Определено, что стратегия учитывает быстро меняющиеся реалии рынка, где новые технологии и требования оказывают влияние на бизнес-процессы и требуют адаптации.
Ключевые слова: адаптивность и гибкость цифровая экономика, цифровая компетентность, гибридное рабочее место, удаленная работа, социальная ответственность.

Annotation: The article discusses the theoretical, methodological and practical foundations for the development of a personnel management strategy in the context of the digital economy. Key aspects are highlighted, including adaptability and flexibility, digital competence, hybrid working models, social responsibility and ethics. It is determined that the strategy takes into account the rapidly changing realities of the market, where new technologies and requirements affect business processes and require adaptation.
Keyword: adaptability and flexibility digital economy, digital competence, hybrid workplace, remote work, social responsibility

Современная стратегия управления персоналом должна учитывать влияние цифровой трансформации на бизнес. Это включает в себя использование новых технологий, автоматизацию бизнес-процессов и управление данными.Разработка стратегии управления персоналом в динамичной цифровой экономике требует учета теоретико-методологическихи практических основ, которые отражают современные тенденции и вызовы. Рассмотрим подробнее ключевые аспекты данных основ.

Адаптивность и гибкость в контексте управления персоналом в динамичной цифровой экономики означают способность организации быстро реагировать на изменения, а также эффективно адаптироваться к требованиям рынка. Организации должны постоянно отслеживать

технологические, экономические и социокультурные тренды, которые могут повлиять на их бизнес. При обнаружении изменений организация должна быть способной быстро реагировать. Это может включать в себя пересмотр стратегии найма, обучения или перераспределения задач между сотрудниками.

Цифровая компетентность сотрудников – первым шагом при разработке стратегии управления персоналом должна быть оценка текущих цифровых навыков сотрудников. Это позволит определить, где требуется дополнительное обучение. Организации должны предоставлять обучение и развивать цифровые навыки у своих сотрудников. Это может включать в себя обучение по использованию цифровых инструментов, аналитике данных, кибербезопасности и другим сферам. Использование новаторских методов обучения, таких как онлайн-курсы, менторство и микрообучение, помогает улучшить цифровую компетентность сотрудников. Руководители и менеджеры также должны быть компетентными в данной области, чтобы эффективно управлять цифровыми проектами и вдохновлять команды на цифровые изменения.

Гибридные рабочие модели –эти модели сочетают в себе как удаленную, так и офисную работу, обеспечивая гибкость и адаптацию к новым реалиям. Необходимо сотрудникам позволить выбирать, когда и где они работают, в зависимости от их потребностей и характера работы. Это может повысить мотивацию и производительность. Включает в себя облачные сервисы, средства коммуникации и безопасные подключения. Позволяет разработать систему оценки производительности, которая будет оценивать результаты, а не физическое присутствие. Важно учитывать достижения сотрудников, независимо от их местоположения, а также поддерживать связь между удаленными и офисными сотрудниками, организуя регулярные встречи, онлайн-коммуникацию и мероприятия для укрепления команды.

Социальная ответственность и этика– помогают создавать устойчивую и справедливую рабочую среду, а также способствуют укреплению репутации организации.

Разработка стратегии управления персоналом в динамичной цифровой экономике представляет собой сложный и важный процесс, который требует учета множества факторов. Организации, стремящиеся оставаться конкурентоспособными и успешными в этом быстро меняющемся окружении, должны применять современные теоретико-методологические и практические подходы и принципы. Интеграция всех перечисленных аспектов в стратегию управления персоналом помогает организации достичь успешных результатов в динамичной цифровой экономике, где изменения происходят быстро, а конкуренция высока. Эффективное управление персоналом становится ключевым фактором для достижения бизнес-целей, укрепления конкурентных преимуществ и удовлетворения, как потребностей организации, так и сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Борисова, А. А. Подбор и адаптация персонала : Учебник / А.А. Борисова, Т.Г. Озерникова,В.А. Виниченко. – М.: КноРус, 2023. – 404 с.

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов /В. М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2023. –451 с.

3. Современные технологии управления персоналом : учебник / А.А. Литвинюк,Л.С. Бабынина, Л.Н. Иванова-Швец [и др.] ; под общ.ред. д-ра экон. наук А.А. Литвинюка. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 220 с.

4. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами : Учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.: КноРус, 2023. – 347 с.

УДК 331.1

Аблязизов Р.Ж. Джелялов Е.Ш.,
студент 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Шаповалова И.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Ablyazizov R.J. Djelyalov E.SH.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Shapovalova I.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ

JUSTIFICATION OF THE CHOICE OF COMPETENCIES FOR BUSINESS EVALUATION

Аннотация. Данная статья рассматривает процесс обоснования выбора компетенций для деловой оценки в организации. Обоснование компетенций играет важную роль в оценке сотрудников, развитии персонала и обеспечении конкурентоспособности. В статье рассматриваются ключевые факторы, включая стратегические цели, роли и должности, ключевые потребности рынка и другие, которые определяют, какие компетенции являются критически важными. Эффективное обоснование выбора компетенций помогает организации выстраивать свои ресурсы и управлять персоналом так, чтобы достичь стратегических целей и оставаться конкурентоспособной в динамичной бизнес-среде.
Ключевые слова. Деловая оценка, компетенция, стратегия организации, рыночные тенденции, конкурентоспособность.

Annotation. This article examines the process of substantiating the choice of competencies for business evaluation in an organization. The substantiation of competencies plays an important role in the evaluation of employees, staff development and ensuring competitiveness. The article examines key factors, including strategic goals, roles and positions, key market needs and others that determine which competencies are critically important. Effective justification of the choice of competencies helps the organization to build its resources and manage personnel in such a way as to achieve strategic goals and remain competitive in a dynamic business environment.
Keyword. Business assessment, competence, organization strategy, market trends, competitiveness.

Обоснование выбора компетенций для деловой оценки зависит от конкретных целей и контекста оценки. Однако, в целом, следующие факторы могут быть использованы в качестве основы для выбора компетенций, такие как стратегические цели компании, роли и должности оцениваемых, потребности рынка.

При разработке компетенций необходимо учесть, какие именно стратегические цели стоят перед организацией. Если, например, одной из стратегических целей является расширение бизнеса на мировой рынок, то компетенции, связанные с международным маркетингом, глобальными финансами и культурным разнообразием, могут быть критически важны. При анализе стратегии можно выявить, какие компетенции отсутствуют в организации и какие нужно развивать или

приобретать. Это может включать в себя обучение сотрудников, найм новых специалистов или партнерство с внешними компаниями [2].

При выборе компетенций для оценки необходимо провести анализ ролей и обязанностей, которые выполняют сотрудники в организации. Это означает изучение того, какие задачи и функции входят в их компетенции, и какие навыки и знания требуются для успешного выполнения этих задач. На основе анализа ролей и обязанностей можно выделить ключевые компетенции, которые наиболее критичны для успешного выполнения конкретных задач. Например, для менеджеров важны лидерские и коммуникативные навыки, в то время как технические специалисты могут требовать экспертных знаний в своей области. При оценке сотрудников важно учитывать, какие компетенции требуются именно для их ролей и должностей. Это позволяет проводить более точную и индивидуализированную оценку [3].

Обратная связь играет важную роль при обосновании выбора компетенций для деловой оценки, так как она позволяет учитывать мнение и потребности сотрудников, что способствует более точной и сбалансированной оценке. Анализ обратной связи сотрудников может выявить области, в которых они чувствуют, что им нужно улучшить свои компетенции, что может стать основой для планов обучения и развития. Позволяя сотрудникам оценивать свои собственные компетенции и сравнивать результаты с оценкой руководства, можно создать более объективный и справедливый процесс оценки. Включение сотрудников в процесс разработки компетенций может повысить их вовлеченность и учесть их уникальный опыт и знания. Обратная связь сотрудников может помочь оценить, насколько успешны программы обучения и развития в развитии нужных компетенций [1].

В заключение, обоснование выбора компетенций для деловой оценки оказывает существенное воздействие на успешность оценочных процессов и развитие организации в целом. Правильно подобранные компетенции обеспечивают более точные и сбалансированные оценки, а также поддерживают достижение стратегических целей. Ключевые факторы, такие как стратегические цели организации, роли и обязанности сотрудников, потребности рынка и обратная связь от персонала, играют важную роль в процессе выбора компетенций.

С учетом этих факторов, организации могут более успешно управлять своими ресурсами, разрабатывать планы обучения и развития, а также обеспечивать конкурентоспособность и рост в динамичной среде бизнеса. Обоснование выбора компетенций - это ключевой этап, который помогает создать более точные и эффективные стратегии управления персоналом и достижения успеха на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала. Учеб. Пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити, 2018. - 192 с.

2. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала.Повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 147 с.

3. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 378 с

4. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: ЛКИ, 2015. - 422 с.

УДК 331.1

Аблязизов Р.Ж.Джелялов Е.Ш.,
студент 1 курса направленияподготовки
38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Яновская А.А.,
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Ablyazizov R.J.Djelyalov E.SH.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

FEATURES OF THE INFORMATION SYSTEM IN MANAGEMENT AND ECONOMICS

Аннотация. Информационные системы (ИС) представляют собой ключевой элемент современного информационного общества и бизнес-процессов. Данная статья рассматривает сущность и роль ИС в современном мире, подчеркивая их важность в организациях и управлении. Рассматриваются основные составляющие ИС, включая аппаратное и программное обеспечение, базы данных, сети. Основной упор делается на способности ИС собирать, обрабатывать, анализировать и предоставлять информацию для принятия решений. Также обсуждаются вопросы безопасности и эффективного управления информационными ресурсами. В заключение, делается акцент на том, что понимание и правильное использование информационных систем являются важными факторами успеха в современном мире и экономике
Ключевые слова. Информационная система, автоматизация, анализ данных, контроль информации, мобильность, информационная безопасность.

Annotation. In a competitive environment, attracting and retaining highly qualified employees is a difficult task. To successfully retain employees, organizations can use tools such as competitive wages, professional development, career prospects development, creation of a supportive work environment and recognition of achievements. The use of these tools allows organizations to reduce staff turnover, increase productivity and efficiency, improve their image and strengthen corporate culture. The very well-being of employees is an investment in the future of the organization.
Keyword. Information system, automation, data analysis, information control, mobility, information security.

Информационная система в управлении и экономике - это специализированная система, предназначенная для сбора, хранения, анализа и передачи информации, необходимой для принятия решений и эффективного управления в организации или предприятии. Она помогает автоматизировать процессы сбора данных, обеспечивает доступ к актуальной информации, улучшает прозрачность и управление бизнес-процессами.[1].

Автоматизация и оптимизация процессов информационной системы играют важную роль в управлении и экономике. Это позволяет улучшить эффективность бизнес-процессов, сократить издержки и увеличить производительность. Применение информационных технологий, таких как

ERP-системы, CRM-системы и бизнес-аналитика, помогает собирать, анализировать и использовать данные для принятия более обоснованных решений. Это также способствует автоматизации рутинных задач, улучшению коммуникации и увеличению конкурентоспособности предприятия.

Информационные системы позволяют эффективно хранить, организовывать и управлять данными, обеспечивая быстрый доступ к информации и ее безопасность. Безопасность включает в себя различные аспекты, такие как: защита данных с помощью шифрования и резервирования информации, аутентификации и авторизации уполномоченных пользователей,мониторинг и обновление программного обеспечения и устранения уязвимостей, а также физическая безопасность серверных помещений[4].

Анализ данных в информационной системе для управления и экономики играет также важную роль. Результаты анализа помогают бизнесу прогнозировать будущие события, выявлять узкие места и оптимизировать производственные и финансовые процессы. Это также способствует повышению эффективности, конкурентоспособности и принятию обоснованных решений для достижения целей организации в сфере управления и экономики[3].

Мониторинг и контроль в информационных системах играют ключевую роль в управлении и экономике. Они позволяют организациям следить за процессами, оценивать производительность и принимать информированные решения. Мониторинг включает в себя сбор данных, а контроль - анализ и реагирование на них. Эти инструменты помогают улучшать эффективность бизнеса, оптимизировать затраты и снижать риски.

Также одной из особенностей информационных систем в управлении и экономике выступает интеграция и мобильность.Часто системы объединяют различные функциональные области предприятия, что способствует согласованной работе разных подразделений. Мобильность же, в свою очередь, предоставляет клиентам, сотрудникам и руководителям доступ к необходимой информации в любом месте и любое время, улучшая качество коммуникаций[2].

В заключение, информационные системы имеют существенное значение в сфере управления и экономики, предоставляя инструменты для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для принятия обоснованных решений и оптимизации бизнес-процессов. Информационные системы стали неотъемлемой частью современного управления и экономики, обеспечивая организациям конкурентное преимущество и способствуя их успешному развитию. Эффективное использование информационных систем требует грамотного планирования и интеграции, чтобы они соответствовали уникальным потребностям и целям каждой организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александров, Д.В. Инструментальные средства информационного менеджмента. CASE-технологии и распределенные информационные системы: Учебное пособие / Д.В. Александров. - М.: Финансы и статистика, 2011. - 224 с.

2. Баушев, С.В. Удостоверяющие автоматизированные информационные системы и средства. Введение в теорию и практику. / С.В. Баушев. - СПб.: BHV, 2016. - 304 с

3. Данелян, Т.Я. Экономические информационные системы (ЭИС) предприятий и организаций: Монография. / Т.Я. Данелян. - М.: Юнити, 2015. - 284 с

4. Лашина, М.В. Информационные системы и технологии в экономике и маркетинге: Учебное пособие / М.В. Лашина, Т.Г. Соловьев. - М.: КноРус, 2018. - 480 с.

УДК 330.322

Авамилева С.С.,
Магистр 1 курса направления подготовки 38.04.08 Финансы и кредит
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Волошин А.И.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Avamileva S.S.,
1st year student of the master's degree 38.04.08 Finance and Credit
Scientific adviser:
Voloshin A.I.,
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University", Simferopol, Russia

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПЛАТФОРМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

INVESTMENT PLATFORMS FUNCTIONING AT THE PRESENT STAGE OF DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION'S FINANCIAL MARKET

Аннотация: Постепенная адаптация российского законодательства, представителей бизнеса и населения способствовали значительному росту рынка привлечения инвестиционных ресурсов, осуществляемого с помощью цифровых площадок. В статье отмечаются особенности, характерные для функционирования инвестиционных платформ в Российской Федерации, в частности, олигополизация данного рынка, преобладание краудлендинговых сделок, а также активное распространение услуг инвестиционных платформ среди неквалифицированных инвесторов. Авторами подчеркивается важность государственного регулирования данной сферы ввиду ее новизны для финансового рынка России, которое будет сопутствовать активному росту краудфандинга в ближайшей перспективе.
Ключевые слова: инвестиционная платформа, краудфандинг, краудлендинг, краудинвестинг, цифровизация экономических процессов.

Annotation: The gradual adaptation of Russian legislation, business representatives and the public contributed to a significant growth of the market for attracting investment resources carried out using digital platforms. The article highlights the features characteristic of the functioning of investment platforms in the Russian Federation, in particular, the oligopolization of this market, the predominance of crowdlending transactions, as well as the active distribution of investment platform services among unqualified investors. The authors emphasize the importance of state regulation of this sphere due to its novelty for the Russian financial market, which will accompany the active growth of crowdfunding in the near future.
Keywords: investment platform, crowdfunding, crowdlending, crowdinvesting, digitalization of economic processes.

Развитие информационных технологий и последующая за ним повсеместная цифровизация экономических процессов привели к росту доступности финансовых услуг, в том числе и к возможности финансирования инвестиционных проектов посредством специализированных

площадок – инвестиционных платформ. Развитие данного способа инвестирования соответствует вызовам, с которым столкнулось современное общество. Усилившаяся после пандемии диджитализация привела к росту актуальности получения финансовых услуг через Интернет, а инвестиционные платформы, в свою очередь, как информационные, финансовые и технологические площадки призваны удовлетворить потребность общества в обеспечении взаимодействия потенциальных инвесторов с заемщиками инвестиционных ресурсов в режиме онлайн [2]. Совокупность вышеупомянутых факторов обусловливает актуальность и значимость выбранной темы исследования.

Динамика инвестирования посредством инвестиционных платформ, или краудфандинг, в Российской Федерации стала официально отслеживаться с 2015 г., ведь именно с того момента зародился потенциал данного канала привлечения ресурсов. Однако до 2019 г. не существовало законопроекта, прямо регулирующего деятельность данных цифровых площадок, что тормозило встраивание инвестиционных платформ в инфраструктуру финансового рынка Российской Федерации [4]. Толчком к развитию краудфандинга в России стало принятие Федерального закона от 02.08.2019 № 259-ФЗ «О привлечении инвестиций с использованием инвестиционных платформ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», установившего нормативные требования к операторам инвестиционных платформ (ОИП), основные формы краудфандинга, а также правила раскрытия информации. Следует отметить, что характерной чертой российских инвестиционных площадок является их новизна для финансового рынка, а значит существует необходимость непрерывного контроля за их деятельностью и принятия необходимых дополнительных нормативных актов для налаживания их функционирования.

Аналитические материалы Банка России позволяют оценить динамику рынка краудфандинга поквартально с 2021 года (рисунок 1).

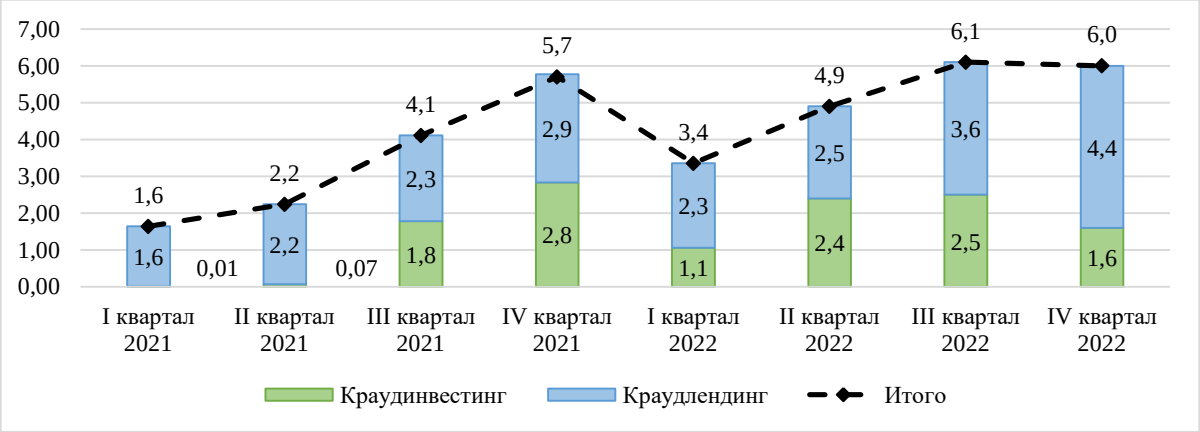


Рисунок 1. Объем средств, привлеченных с использованием инвестиционных платформ, в разрезе типов инвестирования, млрд руб.

Источник: построено автором на основе [3].

Согласно рисунку 1, на протяжении всего рассматриваемого промежутка времени отмечалась большая популярность краудлендинга (инвестирование путем предоставления займов) по сравнению с краудинвестингом (инвестирование путем приобретения ценных бумаг). Это связано с тем, что в рамках первой формы инвестирования возможно вложение небольших сумм – в 2022 г. инвестиции физических лиц в среднем составили чуть меньше 2 тыс. руб. В то же время средний чек инвестора-физического лица в краудинвестинге значительно выше и равен 3,3 млн руб. [3].

Отметим, что динамика объема средств, привлеченных с помощью краудфандинга, в 2021–2022 гг. соответствовала характеру процессов в экономике России. Так, более, чем трехкратный рост инвестиций по итогам 2021 г. (на 356,25%) являлся ответом на активную диджитализацию общества вслед за пандемией коронавируса. Последовавшее сжатие рынка в I квартале 2022 г. стало результатом ухудшения геополитической ситуации, увеличения риска и неопределенности в экономике России. Тем не менее, постепенная адаптация участников финансового рынка к новым

конъюнктурным условиям, а также меры поддержки Банка России позволили восстановиться показателям как краудлендинга, так и краудинвестинга, и общий рост краудфандинга в 2022 г. по сравнению с 2021 г. составил 148,65%.

Необходимо также отметить олигополизацию рынка — на долю трех крупнейших ОИП приходится 75,3% объема привлеченных инвестиций. Тем не менее, динамичные изменения в данном секторе финансового рынка могут кардинально изменить текущую конъюнктуру. На это могут оказать влияние дальнейший рост количества ОИП, а также прогнозируемый через 2–3 года вход на рынок краудфандинга крупных институциональных инвесторов [1].

Перейдем к рассмотрению состава инвесторов и лиц, привлекающих инвестиции. По итогам 2022 г. на инвестиционных платформах было зарегистрировано 54,6 тыс. инвесторов, что на 73% больше, чем в 2021 г. Это связано с относительно высокой доходностью краудфандинга по сравнению с банковскими продуктами (годовая доходность в 2022 г. составила 17,6%) при небольшом уровне риска, обеспеченным прозрачностью сделок. Рассмотрение состава инвесторов показало, что подавляющее число из них (91%) являются неквалифицированными инвесторами. Данный факт обусловлен возможностью применения механизма автоинвестирования, который позволяет любому пользователю распоряжаться средствами в соответствии с выбранными критериями инвестиционных проектов [3].

В 2022 г. на инвестиционных платформах были зарегистрированы 60,5 тыс. заемщиков. При этом 70% аккумулированных средств приходилось на субъекты малого и среднего предпринимательства [3]. Отметим, что данное обстоятельство демонстрирует значимость функционирования инвестиционных платформ для развития представителей МСП. Другой характерной чертой российского рынка краудфандинга является то, что большая часть заемщиков являются подрядчиками по государственным или муниципальным контрактам [1].

Таким образом, можно сделать вывод, что на сегодняшний день инвестиционные платформы являются альтернативным способом привлечения активов, обладающим высоким потенциалом. Во-первых, они частично решают проблему асимметрии информации, раскрывая все значимые характеристики участников сделки, что обеспечивает дополнительную защиту прав инвесторов и заемщиков. Во-вторых, возможность инвестирования небольших сумм создает низкий порог входа на рынок инвестирования, что означает возможность аккумулирования больших сумм частных инвестиций. Следовательно, инвестиционные платформы на современном этапе развития экономики России обладают всеми предпосылками для их дальнейшей популяризации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Галынис К.И. Тенденции развития инвестиционных платформ в Российской Федерации // Инновации и инвестиции. – 2023. – №5. – С. 36-38.
2. Кашкин С. Ю., Алтухов А.В., Пожилова Н.А Платформенное право как инструмент инновационных инвестиционных платформ (краудфандинг) // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. – 2021. – №1 (77). – С. 155-164.
3. Обзор платформенных сервисов в России. Информационно-аналитический материал. – Москва : Центральный банк Российской Федерации, 2023. – 18 с.
4. Русскова Е. Г., Чайкина Е. В., Чайкин В. Ю. Инвестиционные платформы в инфраструктуре финансового рынка Российской Федерации // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3, Экономика. Экология. – 2019. – Т. 21, № 2. – С. 90–98.

УДК 331.101.2

Авдиль Э.Э., Белькова В.А.,
студентки 4 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

Avdil E.E.,
4th year student, 38.03.03 Personnel Management
Belkova V.A.,
4th year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ИННОВАЦОННОЙ СРЕДЕ

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE INNOVATION ENVIRONMENT

Аннотация: Данная статья исследует актуальные тренды в области формирования организационной культуры, особенно сфокусированные на управлении персоналом. Рассматриваются важные изменения, которые происходят в современном мире и влияют на организационную культуру. Анализируются новые подходы и технологии, используемые организациями при формировании эффективной культуры управления персоналом. В статье также отражены различные тренды управления персоналом, включая обращение к работе над лидерскими навыками, создание инклюзивной среды работы и удовлетворение сотрудников.
Ключевые слова: организационная культура, тренды, инновационные технологии, управление персоналом, формирование организационной культуры.

Annotation: This article explores current trends in the field of organizational culture formation, especially focused on personnel management. The important changes that are taking place in the modern world and affect the organizational culture are considered. The new approaches and technologies used by organizations in the formation of an effective culture of personnel management are analyzed. The article also reflects various trends in personnel management, including turning to work on leadership skills, creating an inclusive work environment and employee satisfaction.
Keyword: organizational culture, trends, innovative technologies, personnel management, formation of organizational culture

В современном мире организации сталкиваются с быстрыми изменениями и вызовами и обращаются к инновационным технологиям организационной культуры, чтобы обеспечить успешное управление человеческими ресурсами. Эти технологии не только помогают оптимизировать процессы и повысить эффективность, но и способствуют развитию сотрудников, обеспечивая разнообразие рабочих процессов и создавая комфортную рабочую среду. Внедрение инновационных технологий, таких как цифровые кадровые платформы, аналитика данных, искусственный интеллект и геймификация, вносит значительный вклад в развитие современной организационной культуры, способствуя достижению целей и успеху компании.

Инновационная среда организации – все ресурсы, которые могут быть использованы для инновационных процессов: материальные, финансовые, кадровые, информационные, организационные и технические ресурсы. Наиболее важным ресурсом среди них являются человеческие ресурсы. Именно способность сотрудников эффективно разрабатывать и реализовывать собственные и инновационные идеи и проекты характеризует уровень инновационной активности организации, а значит, позволяет им побеждать в конкурентной борьбе и завоевывать свое место на рынке.

Инновационная среда организации является ключевым фактором будущего успеха в бизнесе. Вопрос о стратегии развития организации почти всегда связан с изменениями и, как правило, радикальными. Поэтому необходим постоянный поиск перспективных идей и направлений. Это важно при выборе будущего продуктового портфеля, изменении структуры активов компании или выборе перспективных методов и технологий управления бизнес-процессами (операционной деятельностью). Современные тенденции в формировании организационной культуры управления персоналом включают несколько ключевых аспектов.

Одной из основных тенденций является управление кадровым разнообразием [1]. Организации все чаще осознают важность разнообразия в команде, как по признаку пола и этнической принадлежности, так и по разнообразию навыков, опыта и точек зрения. Формирование инклюзивной культуры, в которой люди чувствуют себя принятыми и уважаемыми, независимо от их различий, становится приоритетом.

Организации все больше осознают важность развития лидерского потенциала внутри компании. Новые подходы к управлению человеческими ресурсами направлены на развитие лидерских качеств не только у руководителей, но и у всех сотрудников. Компании предлагают обучение, наставничество и обучение для развития эффективных лидерских навыков у всех сотрудников.

Другой тенденцией в формировании организационной культуры управления персоналом является гибкость и баланс между работой и личной жизнью [4]. Организации все чаще стремятся создать условия, позволяющие сотрудникам достичь баланса между работой и личными обязанностями. Это может включать гибкий график работы, возможность удаленной работы или дополнительные льготы, связанные с отпуском, госпитализацией и отпуском.

Особое внимание уделяется здоровью и благополучию сотрудников [1]. Организации осознают, что здоровье и благополучие сотрудников влияют на их производительность и удовлетворенность работой. Поэтому организации все чаще инвестируют в программы в области здравоохранения и благополучия, такие как фитнес-программы, медицинское страхование, профилактические меры и психологическая поддержка.

В рамках тенденции цифровой трансформации новые технологии используются для улучшения коммуникации, обучения и управления, а также для создания организационной культуры управления человеческими ресурсами. Одной из таких технологий является внедрение цифровых платформ и инструментов для обмена информацией, совместной работы и общения между сотрудниками. Это позволяет им создавать более открытые и прозрачные каналы связи, повышать доступность информации и упрощать совместную работу.

Текущая тенденция заключается в ориентации компании на развитие и развитие молодых талантов внутри компании. Организации понимают, что молодые сотрудники обладают большим потенциалом и новыми идеями, поэтому они предлагают программы развития, наставничество и возможности для продвижения молодых специалистов. Таким образом, они прилагают усилия для привлечения и удержания наиболее многообещающих талантов.

Седьмое направление в формировании организационной культуры управления персоналом - упор на развитие навыков и переподготовку сотрудников. Организации признают важность повышения квалификации и развития своих сотрудников не только для их личностного роста, но и для успеха компании в целом. Существуют различные подходы, такие как внутреннее обучение, онлайн-курсы, внешнее обучение, которые помогают сотрудникам развивать новые навыки и осваивать новые технологии [3].

Улучшение оценки и обратной связи. Организации стремятся создать более систематические и честные системы оценки сотрудников, чтобы предоставлять им

конструктивную обратную связь для их роста и развития. Целью таких подходов является установление четких ожиданий, определение прогресса и областей для улучшения, а также создание более справедливых систем мотивации и вознаграждения.

Тенденцией формирования организационной культуры управления персоналом является интеграция труда и ценностей. Компании все чаще стремятся создать корпоративную культуру, которая отражает их миссию, ценности и цели. Это включает в себя поощрение честности, уважения, инноваций и стремление к постоянному совершенствованию. Компании также активно вовлекают сотрудников в формирование и развитие корпоративной культуры посредством мозгового штурма, опросов и фокус-групп. Таким образом, каждый сотрудник становится активным участником идеологии компании и вносит свой вклад в ее становление [2].

Организации осознают, что формирование эффективной организационной культуры и управление персоналом играют решающую роль в достижении успеха. Быстрые технологические изменения, демографические изменения и растущая конкуренция требуют адаптации к новым тенденциям и подходам.

Следовательно, современные тенденции формирования организационной культуры управления персоналом неизбежно отражают быстро меняющиеся условия и потребности современных организаций. Основными тенденциями являются управление разнообразием сотрудников, развитие лидерских качеств у всего персонала, гибкость и сбалансированность работы и личной жизни сотрудников, акцент на здоровье и благополучии, использование новых технологий и автоматизации, развитие навыков и обучение сотрудников, улучшение оценки и обратной связи, интеграция работы и ценностей, а также управление эмоциональным благополучием сотрудников. Все эти тенденции направлены на создание благоприятной, инновационной и высокопроизводительной рабочей среды, в которой сотрудники могут реализовать свой потенциал и внести свой вклад в развитие компании. Успешная организация должна быть готова адаптироваться к этим тенденциям и постоянно совершенствовать организационную культуру.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Грибанова Е.А. Влияние организационной культуры на удовлетворенность трудом работника / Е.А.Грибанова // Политика импортозамещения: проблемы и перспективы (материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции). – 2018. – С. 165-168.

2. Макеев В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации; Ленанд – М., 2020. – С. 248-251.

2. Семенов, Ю.Г. Организационная культура / Ю.Г. Семенов. – М.: Логос, 2019. – С. 376-379.

4. Сокиркин, Д. Н. Организационная культура как объект изучения социологии управления / Д. Н. Сокиркин. – 2020. – № 20 (310). – С. 632-634.

5. Ганиева, А. К. Кадровая политика в системе управления персоналом организации / А. К. Ганиева // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2020. – № 4(70). – С. 86-90. –. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46112579

УДК 331.101.2

Авдиль Э.Э., Адиева Ф.Т.,
студентки 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Avdil E.E., Adieva F.T.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

IMPROVING THE CULTURE OF STAFF TRAINING AND DEVELOPMENT

Аннотация: Рассмотрены различные аспекты проблемы культуры обучения персонала, включая построение эффективной системы развития сотрудников, создание поддерживающей среды для их обучения, а также вовлечение сотрудников в процесс обучения персонала. Анализ существующих подходов и практик, которые могут быть применены для совершенствования культуры обучения в современных организациях.
Ключевые слова: обучение персонала, тенденции управления персоналом, организационная культура, инновационная среда.

Annotation: This article discusses various aspects of the problem of the culture of training and development of personnel, including building an effective system of development and training of employees, creating a supportive environment for their training and development, as well as involving employees in the process of training and development. The study includes an analysis of existing approaches and practices in this area, as well as the proposal of new methods and recommendations that can be applied to improve the culture of development and training in modern organizations.
Keyword: personnel training, personnel development, trends in personnel management, organizational culture, innovative environment.

В современном деловом мире, где изменения происходят быстро, организации должны постоянно развиваться и адаптироваться к новым требованиям и вызовам. Культура развития способствует созданию среды, в которой сотрудники могут постоянно учиться, развиваться и достигать новых высот. Модернизация культуры обучения означает создание системы, которая поощряет сотрудников к саморазвитию, совершенствованию своих навыков и переходу на новые уровни компетенций.

Одной из наиболее важных стратегий улучшения культуры обучения является создание привлекательной и инновационной среды для сотрудников. Это может включать создание специальных образовательных программ, семинаров и тренингов, а также предоставление доступа к онлайн-ресурсам и образовательным платформам [2].

Другим важным аспектом является разработка системы обратной связи, которая позволяет сотрудникам получать конструктивные комментарии и поддержку от своих руководителей и

коллег. Это помогает им понять свои сильные и слабые стороны и улучшить свои навыки и компетенции.

Внедрение систем mentorship и coaching также может значительно повысить эффективность обучения и развития персонала [5]. Mentorship предполагает наставничество, когда опытный сотрудник помогает молодым коллегам развиваться в своей профессии. Coaching, в свою очередь, заключается в индивидуальной поддержке и консультировании сотрудника менеджером или специалистом с целью развития его профессиональных навыков и достижения поставленных целей.

Эффективность культуры обучения в организации также может быть повышена путем постановки четких целей и ожиданий в отношении развития сотрудников. Регулярные оценки и отзывы, основанные на достижении этих целей, помогают сотрудникам понять, где они находятся и что им нужно сделать, чтобы перейти на следующий уровень.

Организация также должна поощрять сотрудников к обучению. Это может быть в форме финансовых стимулов, наград, возможностей профессионального роста и продвижения по службе в компании. Важно, чтобы сотрудники понимали ценность и полезность вложения времени и усилий в свое обучение и развитие.

Для эффективного повышения культуры персонала также важно разработать систему непрерывного обучения [3]. Это означает, что обучение должно быть не разовым занятием, а последовательным и непрерывным процессом. Организация должна постоянно анализировать потребности сотрудников в обучении и развитии и предоставлять им соответствующие ресурсы и возможности. Также необходимо следить за изменениями в отрасли и технологиях, чтобы быть в курсе последних тенденций и требований. Кроме того, компания может организовывать внутренние учебные программы, приглашать внешних экспертов для обучения или предоставлять доступ к внешним образовательным ресурсам и курсам.

Культура обучения в современной организации не только способствует росту и развитию сотрудников, но и повышает производительность и конкурентоспособность самой компании. Зона обучения создает благоприятную среду, в которой сотрудники мотивированы и готовы прилагать усилия для своего роста и достижения целей компании. Они чувствуют поддержку со стороны руководства и организации, что способствует их лояльности и удовлетворенности работой.

Кроме того, обучение сотрудников помогает компании адаптироваться к быстрым изменениям в бизнес-среде и технологиях. Сотрудники, обладающие соответствующими знаниями и навыками, могут лучше реагировать на новые вызовы и внедрять инновационные решения. Это делает компанию более гибкой и конкурентоспособной на рынке.

Процессы обучения также помогают создать команду высококвалифицированных и мотивированных сотрудников [1]. Они могут более эффективно сотрудничать, обмениваться знаниями и идеями, что приводит к инновациям и совместной работе над проектами и задачами. Это позволяет компании достигать высоких результатов и предоставлять своим клиентам высококачественные продукты или услуги.

Культура требует усилий и поддержки со стороны руководства организации. Важно обеспечить прозрачное и открытое общение, при котором сотрудники могут свободно выражать свои потребности в обучении и развитии, а менеджеры могут предоставлять ресурсы и поддержку для их реализации. Кроме того, лидерство должно быть образцом для подражания в активном обучении и саморазвитии, чтобы вдохновлять и мотивировать своих подчиненных.

Интеграция культуры обучения во все аспекты работы организации является многообещающим подходом к достижению успеха и конкурентоспособности в современных компаниях. В результате сотрудники становятся ценным активом для компании, который может расти, расти и вносить свой вклад в общий успех.

Следующие подходы используются для дальнейшего улучшения процесса обучения в современной организации:

1. Интеграция обучения в повседневную деятельность. Обучение должно быть неотъемлемой частью работы каждого сотрудника. Организация может поощрять сотрудников к обучению на рабочем месте, делиться знаниями и опытом с коллегами, проводить программы наставничества и использовать обратную связь в качестве основы развития.

2. Использование технологии. Онлайн-платформы, электронные курсы и вебинары предоставляют широкие возможности для обучения и саморазвития. Организация может инвестировать в такие технологии и ресурсы, чтобы предоставить сотрудникам доступ к актуальной информации и учебным материалам [3].

3. Формирование культуры обучения. Необходимо создать атмосферу, в которой обучение и развитие рассматриваются как важная часть карьерного роста и успеха сотрудника. Компания может поощрять и поддерживать инициативы сотрудников по обучению, а также активно участвовать в создании образовательных программ и инициатив.

4. Гибкие форматы обучения. Организация может предлагать различные форматы обучения для удовлетворения различных потребностей сотрудников. Это может быть, как формальное обучение в классе или онлайн, так и неформальные методы, такие как наставничество, коучинг или командное обучение.

Таким образом, постоянное обучение сотрудников способствует повышению их профессиональных навыков, адаптации к меняющимся требованиям рынка и инновационному мышлению. Создание стимулирующей и благоприятной среды, в которой сотрудники могут постоянно учиться и развиваться, положительно влияет на эффективность работы и достижение бизнес-целей. Интегрируя обучение во все аспекты организации, используя современные технологии и поощряя постоянное саморефлексирование и обратную связь, организация может создать культуру, в которой обучение и развитие сотрудников становятся приоритетными и непрерывными процессами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Курбатова, М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.Б. Курбатова. – М.: Управление персоналом, 2023. – С. 85-92.

2. Кязимов, К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала / К.Г. Кязимов. – М.: МИК, 2021. – С. 195-204.

3. Лобанова, Т.Н. Банки: организация и персонал. Современная концепция управления. Специализированный обучающий кейс-курс / Т.Н. Лобанова. – М.: БДЦ-пресс, 2022. – С. 54-58.

4. Обучение персонала. – М.: Равновесие, 2023. – С. 53-54.

5. Панфилова, А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала / А.П. Панфилова. – М.: ИВЭСЭП, Знание, 2022. – С. 475-479.

УДК 339.1

Аджимет Г.Х.
к.э.н., доцент, доцент кафедры мировой экономики и экономической теории ГБОУВО РК КИПУ имени Февзи Якубова, г. Симферополь, Россия

Adzhimet G.H.
Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of the Department of World economics and economic theory CEPU named after Fevzi Yakubov Simferopol, Russia

ИНСТРУМЕНТЫ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЙ

INSTRUMENTS OF INVESTMENT POLICY OF INTERNATIONAL COMPANIES

Аннотация. В статье рассмотрены инструменты инвестиционной политики международных компаний. Отмечено, что политика БЕПС ориентирована на оптимизацию международных налоговых правил и обеспечение равных условий для компаний. Установлено, что реформы осуществляются за счет сокращения вывода прибыли благодаря использованию минимальной ставки в офшорах. Даны мероприятия по регулированию инвестиционной деятельности международных компаний.
Ключевые слова: международные инвестиции, международная политика, налоговая конкуренция, налоговые ставки, льготы, корпоративный налог.

Annotation. The article discusses the investment policy tools of international companies. It is noted that the BEPS policy is focused on optimizing international tax rules and ensuring equal conditions for companies. It is established that the reforms are carried out by reducing the withdrawal of profits through the use of a minimum rate in offshore companies. Measures are given to regulate the investment activities of international companies.
Keywords: international investments, international politics, tax competition, tax rates, benefits, corporate tax.

Международные компании при осуществлении своей деятельности в различных странах, сталкиваются с проблемой двойного налогообложения. Решение данной проблемы осуществляется благодаря совместным усилиям правительств стран, осуществляющих контроль за доходами компаний, опирающихся на международную правовую базу, руководства для лиц, определяющих налоговую политику по международным инвестиционным соглашениям (МИС). В числе мер, принятых для изменений в международной налоговой системе, были Соглашения об избежании двойного налогообложения (СИДН) и разработка инвестиционной политики.

Особенности глобальной инвестиционной политики освещены в работах Н. В. Шемякина, В. И. Похилько [1], Л. Г. Чувахиной [2] и др.

В рамках проекта G20 и ОЭСР «Размывание налогооблагаемой базы и вывод прибыли из-под налогообложения» БЕПС и в результате договоренностей со 141 страной было достигнуто принципиальное соглашение о введении глобального минимального налога для многонациональной корпорации (МНП). Данная реформа получила название «Второе направление проекта БЕПС» или Компоненты II. Она предусматривает введение минимального налога в размере 15% на прибыль, полученную от деятельности иностранных крупных компаний с

прибылью свыше 750 млн. евро. Так, с помощью различных инструментов к внутренним налогам будут добавляться дополнительные налоги для того, чтобы в каждой стране крупные компании осуществляли оплату налога в размере не менее 15% от «сверхприбыли» зарубежных филиалов [3]. Несмотря на то, что была проделана трудоемкая работа по сокращению возможностей для налогового арбитража страны, продолжал вызывать опасение факт, что усиление налоговой конкуренции за привлечение ПИИ за счет смягчения налогового режима не привело к сокращению доходов. Развитие цифровой экономики также повлияло на традиционные налоговые правила, которые позволяют учитывать налогооблагаемый доход, даже если налоговый резидент не имеет физического присутствия в юрисдикции источника дохода. Данные факты способствовали проведению в 2020 г. реформы в международной налоговой системе не только для решения налоговых проблем, возникающих в связи с цифровизацией экономики, но и восстановления стабильности международной налоговой системы и предотвращения несогласованных односторонних налоговых мер.

Второе направление БЕПС ориентировано на препятствование перевода прибыли МНП в страны с низкими налогами и снижение налоговой конкуренции между странами. Целью данных мер была оптимизация международных налоговых правил и организации равных условий для компаний, а также предотвращение распространения односторонних мер, негативно сказывающихся на ухудшении инвестиционного климата. С целью привлечения международных инвестиций в различные регионы мира первоначально установленные законом ставки снизились. В настоящее время они варьируют на уровне 25% как в развитых, так и в развивающихся странах. МНП зачастую осуществляют налоговые платежи со своих иностранных доходов по ставке, значительно меньшей обычных ДНС, имея возможность вывести долю своего дохода в юрисдикции с более низкими налогами. В итоге фактические налоговые ставки, по которым облагается иностранная прибыль МНП, составляют в среднем около 15%, что гораздо ниже номинальной ставки. Второе направление проекта БЕПС способствует росту корпоративного подоходного налога, который МНП платят со своего зарубежного дохода. Ожидаемый рост ДНС (в отношении ПИИ) для МНП по оценкам варьирует от 1,8 до 2,5% по регионам (рисунок 1).

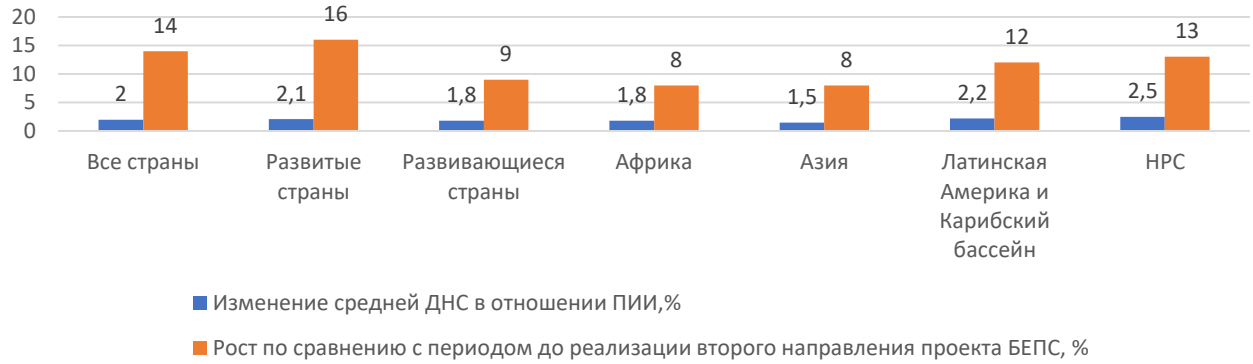


Рисунок 1. – Влияние Компоненты II проекта БЕПС на средние действующие налоговые ставки в отношении ПИИ в разрезе экономических групп и регионов, %

Второе направление способствует росту налоговых поступлений, выплачиваемых МНП принимающим странам. Анализ ДНС до и после реализации второго направления проекта БЕПС показывает, что реформы функционируют преимущественно за счет сокращения вывода прибыли благодаря использованию минимальной ставки в офшорах. Такая ситуация характерна для развивающихся стран, которые в среднем имеют выше ДНС и больше суммы выводимой прибыли. В перспективе как развитые, так и развивающиеся страны получат значительную выгоду от роста сбора поступлений. Оффшорные финансовые центры могут потерять существенную долю поступлений от налога на прибыль корпораций (НПК), получаемых от иностранных филиалов МНП. Для небольших развивающихся стран, имеющих существенно низкие ДНС, применение дополнительного налога в перспективе может иметь значительную роль для сбора поступлений.

Стоит отметить и негативную сторону роста налоговых поступлений – постепенное давление на объем инвестиций вследствие роста НПК. Потенциальный эффект снижения

глобальных ПИИ оценивается примерно в 2%. Снижение различий в налоговых ставках приведет к переориентации инвестиций из юрисдикций с низкими налогами в государства с более высокими налогами, при этом развивающиеся страны могут получить существенно высокую прибыль вследствие более высоких ставок корпоративного налога. Благодаря реализации механизма новой реформы развивающиеся страны будут иметь возможность применять дополнительный налог до того, как это смогут сделать страны местонахождения компаний. Налоговые реформы имеют важные результаты для международной инвестиционной политики и участников переговоров по МИС. Им необходимо учитывать потенциальные барьеры, поскольку обязательства по МИС могут возлагать запреты на реализацию основных положений второго направления проекта БЕПС. Если МИС и их положения об УСИГ не позволяют принимающим странам устанавливать дополнительные налоги или отменять льготы, то странами базирования будет получен рост налога до глобального минимума. Принимающие страны могут лишиться налоговых поступлений без компенсирующих выгод привлечения инвестиций, а действующие МИС старого поколения, заключенные многими развивающимися странами, скорее всего, будут проблематичными.

Глобальный минимальный налог охватывает более двух третей новых инвестиционных проектов, реализованных за последние пять лет, причем значительная доля приходилась на развивающиеся регионы. В целом необходимо отметить, что реализация второго направления проекта БЕПС налоговыми органами будет очень сложной, как и реформы в инвестиционной политике, режимах стимулирования и льготах, предоставляемых агентствами по поощрению инвестиций и особых экономических зон. Поэтому на международном уровне необходимо обсуждение механизма, предусматривающего уменьшение ограничений, ставящих развивающиеся страны в невыгодное положение.

В перспективе международному регулированию инвестиционной деятельности МНП будут способствовать обеспечение:

- согласованности в мерах национальной и международной политики в области регулирования инвестиционно-инновационной деятельности;
- регулируемости законодательной базы, позволяющей не уклоняться от налогов с прибыли от деятельности компаний;
- процедуры занятости в международных компаниях;
- построение взаимоотношений между руководством международных компаний и подчиненными во всех отраслях и сферах деятельности;
- разрешение вопросов по антитрестовскому законодательству.

Выводы. Таким образом, на международном уровне движение ПИИ до конца не урегулировано, что обусловлено возникающими противоречиями в разрезе стран, которые находятся на разных уровнях развития, имеют собственные интересы, двойственность своего положения, поскольку ТНК имеют филиалы в разных странах и работают в различных правовых средах базирования материнской компании и ее филиалов. Кроме того, имеются расхождение интересов принимающих стран и стран базирования компании, поскольку принимающая сторона вынуждена сокращать свою деятельность и привлекать ПИИ для развития национальной экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шемякина Н. В. Мировой опыт привлечения прямых иностранных инвестиций / Н. В. Шемякина, В. И. Похилько // Вестник института экономических исследований. – 2018. – № 4 (12). – С. 153–158.
2. Чувахина Л. Г. Особенности глобальной инвестиционной политики: современные тенденции и перспективы / Л. Г. Чувахина // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2019. – № 2. – С. 142–148.
3. Доклад о мировых инвестициях 2022. Международные налоговые реформы и устойчивые инвестиции. Обзор [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://unctad.org/system/files/official-document/wir2022_overview_ru.pdf (дата обращения 10.09.2023).

УДК 338.24

Адиева Ф. Т.,
студент 4 курса направления подготовки 38.03.03Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Короленко Ю. Н.,
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Adieva F. T.,
4rd year student, 38.03.03Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko Y. N.,
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ЦИФРОВОМ МИРЕ

DEVELOPMENT OF DIGITAL COMPETENCIES OF EMPLOYEES AS A MEANS OF ENSURING EFFECTIVENESS AND COMPETITIVENESS OF AN ORGANIZATION IN THE MODERN DIGITAL WORLD

Аннотация: Развитие цифровых компетенций работников является сегодня одной из главных задач в организациях, так как современный цифровой мир диктует новые условия для их деятельности. Цифровая трансформация затрагивает все процессы трудовой деятельности в организации. Вместе с этим становится актуальным рассмотрение вопроса о цифровых компетенциях современного HR-специалиста. В данной статье рассмотрены факторы, которые привели к необходимости развития цифровых компетенций. Автором приведены основные преимущества использования цифровых компетенций в современной экономике.
Ключевые слова: цифровые компетенции, эффективность, конкурентоспособность, цифровизация, организация.

Annotation: The development of digital competencies of employees is one of the main tasks in organizations today, as the modern digital world dictates new conditions for their activities. Digital transformation affects all work processes in an organization. At the same time, it becomes relevant to consider the issue of digital competencies of a modern HR specialist. This article examines the factors that led to the need to develop digital competencies. The author presents the main advantages of using digital competencies in the modern economy.
Keyword: digital competencies, efficiency, competitiveness, digitalization, organization.

Цифровые компетенции - это набор навыков, знаний и умений, необходимых для эффективной работы с цифровыми технологиями и ресурсами. Они включают в себя умение использовать компьютеры, программное обеспечение и интернет, а также разбираться в базовых принципах информационной безопасности. Цифровые компетенции также включают умение искать, оценивать и анализировать информацию в онлайн-среде, умение создавать и обмениваться цифровым контентом, а также умение работать с цифровыми инструментами и платформами для решения задач и достижения целей. Они становятся все более важными, поскольку цифровые технологии становятся неотъемлемой частью нашей повседневной жизни и рабочей среды [1].

Появление цифровых компетенций связано с несколькими факторами [2]:

1. Развитие технологий: С появлением компьютеров, интернета, смартфонов и других цифровых устройств и инструментов стало необходимым обладать навыками и знаниями для их использования и работы с ними.

2. Цифровая трансформация: В последние десятилетия все больше организаций и индустрий перешли к цифровизации своих процессов и операций. Это требует от сотрудников умения эффективно работать с цифровыми инструментами и технологиями.

3. Расширение доступа к информации: С развитием интернета и онлайн-ресурсов информация стала более доступной, но требует умения находить, оценивать и использовать ее. Цифровые компетенции помогают людям быть информационно грамотными и эффективно использовать доступные ресурсы.

4. Глобализация и цифровая экономика: В мировой экономике все больше возникают новые цифровые профессии и возможности для удаленной работы. Цифровые компетенции становятся ключевыми для конкурентоспособности на рынке труда.

Все эти факторы привели к необходимости развития цифровых компетенций, чтобы успешно адаптироваться к современному информационному обществу и использовать его возможности.

Рассмотрение цифровых компетенций работников в организации имеет несколько аспектов [3]:

1. Набор необходимых компетенций: Организация должна определить, какие цифровые компетенции необходимы для выполнения различных задач и ролей внутри компании. Это может включать знание основных программ и инструментов, умение работать с базами данных, понимание принципов информационной безопасности и другие навыки, специфичные для отрасли и должности.

2. Оценка текущих навыков: Чтобы понять, какие цифровые компетенции уже присутствуют у сотрудников, можно провести оценку их текущих навыков. Это может быть выполнено путем анкетирования, проведения тестов или наблюдения за работой сотрудников.

3. Обучение и развитие: После оценки текущих навыков, организация может разработать план обучения и развития, чтобы заполнить пробелы в цифровых компетенциях сотрудников. Это может включать обучение внутри компании, участие в конференциях и семинарах, онлайн-курсы или найм специалистов для обучения сотрудников.

4. Интеграция в рабочую среду: Цифровые компетенции должны быть интегрированы в рабочую среду и процессы компании. Это может включать использование цифровых инструментов и программного обеспечения, обмен информацией онлайн, управление проектами с использованием цифровых платформ и другие практики.

5. Постоянное обновление: С течением времени цифровые технологии и требования меняются, поэтому важно постоянно обновлять и развивать цифровые компетенции сотрудников. Это может включать обучение новым программам и инструментам, а также следить за последними трендами и инновациями в отрасли.

Рассмотрение цифровых компетенций работников важно для обеспечения эффективности и конкурентоспособности организации в современном цифровом мире.

Цифровые компетенции необходимо использовать в современной экономике по нескольким причинам [4]:

1. Увеличение производительности: Цифровые компетенции позволяют работникам эффективно использовать цифровые инструменты и технологии, что способствует повышению производительности и сокращению времени на выполнение задач. Сотрудники, обладающие цифровыми компетенциями, могут более эффективно работать с данными, автоматизировать рутинные процессы и использовать инструменты для решения задач.

2. Улучшение конкурентоспособности: В современной экономике цифровые технологии трансформируют множество отраслей и создают новые возможности. Работники с цифровыми компетенциями могут лучше адаптироваться к переменам и быть конкурентоспособными на рынке труда. Они способны использовать новые инструменты и технологии, что делает их более ценными для работодателей.

3. Инновации и развитие: Цифровые компетенции позволяют работникам активно участвовать в процессе инноваций и развитии организации. Они могут искать и внедрять новые цифровые решения, находить эффективные способы работы и применять новые технологии для улучшения бизнес-процессов.

4. Глобализация и удаленная работа: С развитием цифровых технологий все больше возникают возможности для удаленной работы и международного сотрудничества. Цифровые компетенции позволяют работникам эффективно работать в виртуальных командах, использовать онлайн-средства коммуникации и совместной работы, а также быть готовыми к глобальным вызовам и требованиям.

5. Улучшение информационной грамотности: В современном информационном обществе огромный объем информации доступен онлайн. Цифровые компетенции помогают развить навыки поиска, оценки и использования информации, а также понимание принципов информационной безопасности. Это позволяет работникам принимать обоснованные решения и избегать негативных последствий при работе с цифровыми ресурсами.

В целом, использование цифровых компетенций в современной экономике является ключевым фактором для повышения эффективности, конкурентоспособности и инноваций в организации. Цифровые компетенции играют важную роль в современной экономике, где цифровые технологии и инновации становятся все более важными. Они позволяют работникам эффективно использовать цифровые инструменты, улучшать производительность, быть конкурентоспособными на рынке труда и способствовать инновациям и развитию организации. Цифровые компетенции также помогают развивать информационную грамотность и умение работать с большим объемом доступной информации. В современной экономике, где все больше компаний переходят к цифровизации, использование цифровых компетенций становится неотъемлемой частью успешной карьеры и развития, как для работников, так и для организаций в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Токтарова В.И., Ребко О. В. Цифровая грамотность: понятие, компоненты и оценка / Цифровая грамотность: понятие, компоненты и оценка // Вестник Марийского государственного университета. - 2021. - №2 (42). - Электронный ресурс. - [Режим доступа]. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-gramotnost-ponyatie-komponenty-i-otsenka (дата обращения: 29.10.2023).

2. Дороненко М.В. Исследование факторов формирования цифровых компетенций экономически активного населения // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 11. – С. 1283-1296. - Электронный ресурс. - [Режим доступа]. - URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47314627

3. Герчикова Т.Я, Дегтярёв Н.И., Кириленко В.В. Развитие цифровых компетенций персонала // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 6. – С. 585-600. - Электронный ресурс. - [Режим доступа]. - URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=46214937

4. Зачем нужны цифровые компетенции? // Корпоративный университет Правительства НСО. - Электронный ресурс. - [Режим доступа]. - URL: https://dzen.ru/a/ZL4Ep7uuFn_oHk8q

УДК 331.10

Акимов Р.А.,
студент 2курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
Жаворонкова О.Р.
к.э.н., доцент, кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Akimov.R.A.,
2th year student of the direction of training
38.03.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Zhavoronkova O.R.
PhD, Professor of
Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК НОВАЯ ФОРМА РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

GIG ECONOMY AS A NEW FORM OF MARKET RELATIONS

Аннотация: В данной статье рассматривается понятие цифровой-экономики, даётся её характеристика. Описываются основные преимущества прихода цифровой экономики и понятия дистанционной занятости.
Ключевые слова: управление персоналом, цифровая экономика, дистанционная занятость, цифровые технологии, большие данные.

Annotation: This article discusses the concept of digital economy, gives its characteristics. The main advantages of the arrival of the digital economy and the concept of remote employment are described.
Keywords: personnel management, digital economy, remote employment, digital technologies, big data.

Современные рыночные отношения, как и многие другие процессы экономики, подверглись трансформации. Современная экономическая ситуация находится под влиянием таких факторов как:

1) постоянный процесс коммуникации между странами;
2) появление новых моделей ведения бизнеса;
3) разработки и плоды научно-технического прогресса;
4) прочая глобальная модернизация.

Комплексное воздействие всех вышеперечисленных факторов порождает такой термин как «цифровая экономика» или ГИГ-экономика. Цифровая экономика представляет собой определённого рода экономическую деятельность, которая основывается на использовании цифровых технологий и является непрерывно связанной с электронным бизнесом и разного рода коммерческими процессами. Характеризуется цифровая экономика предоставлением цифровых товаров и услуг. Если рассматривать процессы применения цифровых технологий в рамках экономики, то они будут представлять собой сбор, хранение и обработку данных, которые далее по цепочке будут подвержены обработке для участия в последующих компьютерных вычислениях [1]. Говоря о первых точках соприкосновения цифровизации с экономической деятельностью государства и организаций, следует отметить, что в первую очередь воздействию подвергся бухгалтерский учет и отчетность. Следующим стал процесс документооборота, который был переведён в электронную форму. Если мы говорим о клиентской сфере и ее коммуникационной

составляющей, то необходимо сказать, что она также претерпела изменений и подверглась воздействию цифровизации. Так появились виртуальные ассистенты и голосовые помощники, которые заменили персонал в этой среде.

Необходимо также заметить, что ключевую роль в цифровизации экономики отводят технологиям больших данных и облачным вычислениям. Большие данные по своей сути помогают собрать и систематизировать данные из различного рода источников, например, профили аккаунтов, отзывы и комментарии клиентов. Позже на основании полученной информации выводят определенную аналитику и готовят отчетность [2].

Ещё одной характеристикой цифровой экономики является осуществление роли посредника между клиентами и заказчика. ГИГ экономика исключает необходимость привлечения третьих лиц к непосредственному контакту между двумя сторонами сделки. Именно это позволяет сократить временной ресурс, затраченный в процессе и увеличить производительность в целом [3]. Преимущества использования цифровых технологий в деятельности бизнес-процессов и в экономике в целом:

1) использование электронного документооборота и облачных систем хранения;
2) появление дистанционной работы и удалённой занятости;
3) увеличение уровня производительности;
4) снижение себестоимости цен на товары и услуги;
5) низкий уровень бюрократизации;
6) открытость рынка и операций, протекающих внутри него.

Ещё одним принципиальным отличием цифровой экономики стало появление удалённой занятости. То есть работодателю не обязательно предоставлять работнику рабочее место и обустраивать его, достаточно просто нанять сотрудника и он начнёт свою трудовую деятельность.

Исходя из этого, следует сказать, что цифровая экономика по своей сути ориентируется на экономические выгоды. То есть она представляет собой определённую новую форму экономических взаимоотношений, которая базируется на снижение расходов на оплату труда сотрудников и сокращения расходов на содержание персонала в целом. Современным работодателем в цифровой-экономике не нужно содержать огромный штат персонала для осуществления проектов и решения задач, достаточно просто нанять удалённого сотрудника на конкретный проект и заплатить ему по результатам его деятельности [3]. Получив при этом большую экономическую выгоду и возможность повысить свою эффективность в целом.

Подводя итог, следует сказать, что мир не стоит на месте и экономика постоянно движется и развивается, и работодателям необходимо идти в ногу со временем и поддерживать современные тренды. Ведь использование новых, продуманных цифровых технологий и приложений, которые предлагает на данный момент цифровая-экономика позволит предприятиям и организациям стать более конкурентоспособными, нарастить свою прибыль и занять лидирующие позиции на рынке товаров и услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Брижак О.В., Новиков В.С. Виртуальная реальность современных социально-экономических трансформаций: концептуальные основы и теоретические основания // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика, 2020. - Т. 22. -№ 2. -С. 6-16.

2. Литовченко О.В. Гиг-экономика как новая модель трудовых отношений //Вопросы устойчивого развития общества, 2020. - № 9. - С. 130-136.

3. Романец И.И. Ключевые аспекты трансформации экономики в современных условиях // Азимут научных исследований: экономика и управление, 2020. - Т. 9. -№ 4 (33). - С. 310-313.

УДК 331.10

Акимов Р.А.,
студент 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
***Научный руководитель**:*
к.э.н., доцент, кафедры управления персоналом
Жаворонкова О. Р.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Akimov R.A.,
2th year student of the direction of training
38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Zhavoronkova O.R
PhD, Professor of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ, КАК ОСНОВА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TALENT MANAGEMENT AS THE BASIS OF PERSONNEL POLICY IN THE ERA OF DIGITALIZATION

Аннотация: В данной статье рассматривается понятие и специфика кадровой политики по управлению талантами. Дается характеристика основных подходов по формированию данной политики.
Ключевые слова: управление персоналом, HR-специалист, управление талантами кадровая политика, цифровизация.

Annotation: This article discusses the concept and specifics of personnel policy for talent management. The main approaches to the formation of this policy are characterized.
Keywords: personnel management, HR specialist, talent management, personnel policy, digitalization.

Специфика современного мира тесно связана с таким понятием, как цифровизация. Цифровизация проникает практически во все аспекты деятельности человека. На современном этапе цифровизируются не только бытовые стороны деятельности человека, но и профессиональные. Основой профессиональной деятельности любой организации является кадровая политика, которая представляет собой совокупность определённого рода целей и принципов. Кадровая политика формирует траекторию действий и содержание работы с персоналом. Но для того, чтобы добиться максимальной эффективности в деятельности кадровой политики, необходимо прибегать к специфичным и неординарным подходам. Этого можно достичь, привлекая в штат «таланты», а также применяя правильную модель управления ими. Фактически, это новая функция, возложенная на специалистов по управлению персоналом. Сложность ее заключается в поиске эффективных методик по управлению таким специфическим кластером людей, как таланты – специалисты с уникальным образованием и набором компетенций.

Эффективное управление талантами в рамках любой организации является ключевым фактором политики развития её бизнеса. Талантливыми сотрудниками называются те, которые имеют в наборе своих компетенций определённые навыки, которые являются уникальными по своей сути [1]. Талантливые сотрудники помогают организации в создании прорывных продуктов

и технологий, которые ранее не встречались на рынке. Появление новых продуктов позволяет повысить эффективность продаж, уровень конкурентоспособности организации на рынке. Однако необходимо понимать, что только наличие в штате организации таких «талантов» не будет гарантировать повышение эффективности деятельности организации. Одно осознание руководством того, что в их штате находятся таланты, будет ничтожно мало, потому что необходимо проводить эффективную политику управления талантливыми сотрудниками. В противном случае организация будет терпеть убытки, так как содержание таких сотрудников всегда дорого обходится.

Существует два вида политики, применимых на практике для формирования системы управления талантами в организации:

1) политика, при которой сотрудники не разделяются на одарённых талантом и не имеющих его. Такая политика существует для того, чтобы развить и увидеть талант и скрытые способности в каждом сотруднике, а не искать что-то глобальное и уникальное на стороне [2];

2) политика по управлению талантливыми сотрудниками при помощи особых технологий. Рассматривая данный подход, следует сказать, что в нем уже присутствует разделение сотрудников. В рамках данной политики применяется узкий подход, который включает в себя применение системы управления талантами только в отношении стратегически важных должностей.

Управление талантами по своей сути основывается на общей политики по управлению персоналом, которая направлена на привлечение, адаптацию, мотивацию, удержание талантливых сотрудников внутри штата организации.

Данная политика может осуществляться в рамках двух подходов, которые могут работать как отдельно, так и в совокупности:

1) проведение мероприятий по формированию кадрового резерва для организации. Данный подход будет представлять собой формирование определённого блока сотрудников, которые будут периодически и по необходимости привлекаться к деятельности в проектах;

2) формирование команды, состоящей из «особых» сотрудников. Внутри организации будут сформированная команда талантливых сотрудников, которые будут работать для осуществления инновационной деятельности (создание новых продуктов и технологий) [3].

Для того чтобы управлять талантами в эпоху цифровой экономики, необходимо трансформировать такие процессы, как отбор, привлечение, аттестация, мотивация, а также удержание талантов. Основой цифровизации в данном ключе будет выступать HR-роботизация. Компаниям необходимо и целесообразно использовать роботов для выполнения основных задач в проведении процесса отбора. Для определения уровня интеллекта и образования соискателя, который рассматривается как «талантливый сотрудник», будут использоваться роботы. Также можно прибегнуть к более сложному процессу отбора, в рамках которого робот будет запрограммирован на сложные кейсы и многогранные вопросы, которые будут непосредственно демонстрировать уровень уникальности сотрудника [3].

При этом следует отметить, что человеческий фактор именно в такие моменты будет решающим. Зачастую робот не может отследить наличие каких-то индивидуальных и уникальных черт у сотрудника, а человеческая интуиция и чутьё сможет. Поэтому такой процесс, как подбор и отбор талантливых людей, например, в штат кадрового резерва, необходимо осуществлять с привлечением специалиста по управлению персоналом.

После реализации процесса отбора и подбора талантливых сотрудников в штат организации следует постоянно осуществлять процесс мониторинга их уровня влияния на деятельность организации, то есть проводить грамотную оценку сотрудника. Выделение талантливых сотрудников в отдельную касту, может быть чревато тем, что представители «талантов» могут начать неэффективно выполнять свою работу, что негативно скажется на прибыли организации.

Поэтому специалистам по управлению персоналом, в процессе выстраивания эффективной кадровой политики по управлению талантами, необходимо:

1) постоянно отслеживать работу талантливых сотрудников;

2) осуществлять контроль над ними в ещё более ужесточенном режиме.

И в случае, если HR столкнётся с неэффективностью деятельности этого самого таланта, то следует прибегнуть к его высвобождению. Поэтому любой организации необходимо всегда принимать взвешенное решение о необходимости найма в штат таких талантливых сотрудников. Не всегда приход в организацию таланта будет положительным [2].

Резюмируя всё вышесказанное, следует отметить, что наличие талантливых сотрудников может вывести деятельность компании на совершенно новый уровень. Ведь они будут способствовать разработке новых уникальных продуктов, услуг и технологий, повысят уровень конкурентоспособности организации. Также следует понимать, что для реализации политики управления талантами внутри организации, необходимо в первую очередь иметь способных и компетентных в своей сфере специалистов по управлению персоналом. Недостаточный уровень контроля и оценки может привести к дисбалансу между талантами и исполнителями и внутри организации начнется хаос.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Климова А. В. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестн. Нижегор. ун-та им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Соц. науки. - 2016. - № 3 (43). - С. 26-37.

2. Нигматуллина Т. А. Управление молодежными талантами в сфере государственной службы // Вестн. БИСТ (Башк. ин-та соц. технологий). - 2016. - № 3 (32). - С. 30-36.

3. Руденко Г.Г., Сидорова В.Н., Сидоров Н.В. Управление талантами:зарубежный опыт и лучшие практики // Вестник Омского ун-та. Сер.: Экономика. 2016. № 2. С. 113-119.

УДК 339.334

Аметова Н.У.,
студентка 2 курса направления подготовки
38.04.01Мировая экономика и
Международные экономические отношения
Научный руководитель:
Аджимет Г.Х.
к.э.н., доцент
ГБОУ РК КИПУ им.Февзи Якубова
г. Симферополь, Россия

Ametova N.U.,
2st year student areas of training
38.04.01 World economy and
International economic relations
Scientific supervisor:
Candidate of Economics, Associate Professor
Ajimet G.H.
Candidate of Economics, Associate Professor
CEPU named after Fevzi Yakubov
Simferopol, Russia

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОРПОРАЦИЙ

SOCIAL RESPONSIBILITY OF INTERNATIONAL CORPORATIONS

Аннотация: в статье рассматриваются особенности социальной ответственности международных корпораций. Как социальная ответственность корпораций укрепляет репутацию, участие в решении проблем создает позитивное воздействие, отвечая растущим ожиданиям потребителей и инвесторов.
Ключевые слова: международные корпорации; социальная ответственность; репутация; конкурентоспособность*; потребители, окружающая среда.*

Annotation: the article discusses the features of the social responsibility of international corporations. As corporate social responsibility strengthens reputation, participation in problem solving creates a positive impact, responding to the growing expectations of consumers and investors.
Keywords: international corporations; social responsibility; reputation; competitiveness; consumers, environment.

Международные корпорации, играющие важную роль в мировой экономике, сталкиваются с вызовами и возможностями, которые несут важное воздействие как на их собственный успех, так и на благосостояние и стабильность всего общества. В эпоху глобализации и стремительных технологических изменений этика и социальная ответственность международных корпораций становятся ключевыми факторами, определяющими не только их бизнес-ориентирование, но и воздействие на окружающую среду.

Этика и социальная ответственность стали неотъемлемой частью корпоративной деятельности в современном мире. Они охватывают вопросы справедливости, честности, уважения прав человека, охраны окружающей среды и участия в социальных и благотворительных инициативах (Рис.1). Значимо, что эти аспекты не ограничиваются внутренними деловыми практиками корпораций, но также включают в себя их внешние взаимодействия с клиентами, партнерами, конкурентами и обществом в целом.

Корпорации сегодня оцениваются не только по своей финансовой производительности, но и по тому, как они взаимодействуют с окружающим миром и какие ценности они придерживаются.

Стремление к более ответственному и этичному бизнесу становится ключевым элементом конкурентоспособности в современной мировой экономике.

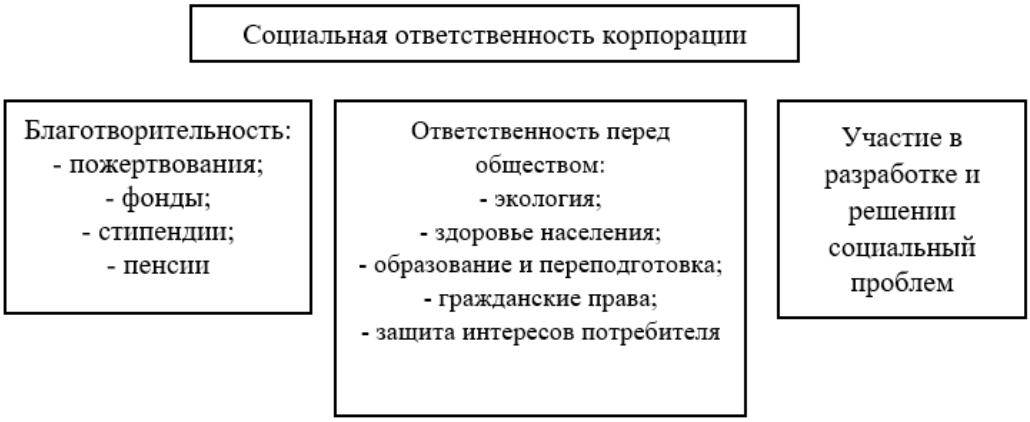


Рисунок 1. Виды социальной ответственности корпорации.

На современном этапе развития существует ряд международных документов, оказывающих влияние на отношения в сфере корпоративной социальной ответственности. В их число входят конвенции и декларации Международной организации труда (ILO Conventions, ILO Declarations), Рекомендации Организации экономического сотрудничества и развития для транснациональных корпораций (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), Нормы ООН об обязанностях компаний в сфере прав человека (UN Human Right Norms for Business) и другие нормативные документы [3].

Социальная ответственность международных корпораций может проявляться через такие меры, как:

1. Этическое поведение: корпорации должны следовать этическим стандартам во всех аспектах своей деятельности, включая бухгалтерию, рекламу и отношения с сотрудниками.
2. Забота о сотрудниках: компании должны обеспечивать безопасные и здоровые условия работы, а также справедливую оплату труда, возможности обучения и развития для своих сотрудников.
3. Защита прав человека: корпорации должны уважать права всех людей, с которыми они взаимодействуют, и не допускать нарушения прав человека в своей деятельности и поставочной цепочке.
4. Охрана окружающей среды: корпорации должны минимизировать свой негативный экологический след и принимать меры для снижения выбросов загрязняющих веществ, энергопотребления и использования природных ресурсов.
5. Социальные инвестиции: международные корпорации могут вкладывать средства в социально значимые проекты и инициативы, которые способствуют развитию местных сообществ и улучшению их жизни [1].

Общая цель социальной ответственности международных корпораций заключается в том, чтобы создать устойчивое и ответственное бизнес-поведение, которое будет учитывать не только финансовые результаты, но и социальные и экологические последствия своей деятельности.

Международные корпорации, проявляющие социальную ответственность, создают позитивное воздействие на общество, способствуя решению социальных проблем и улучшению качества жизни в регионах, где они активно присутствуют.

В современном мире многие корпорации инвестируют в развитие устойчивых технологий, участвуют в экологических и социальных проектах и стремятся к тому, чтобы их деятельность внесла положительный вклад в мировое общество. Потребители и инвесторы также становятся все более внимательными к этическим и социальным практикам корпораций, что создает давление на корпорации для более активной интеграции этих аспектов в свою деятельность.

У предприятий, не наносящих своей деятельностью очевидного ущерба экосистеме и социуму, инвестиции также не спонтанны: компании, ориентированные на местных потребителей, занимаются благоустройством города, финансовой помощью людям, попавшим в тяжелые ситуации в связи с несчастными случаями массового характера. Международные корпорации, чья деятельность имеет нейтральный характер по отношению к социальным сферам, инвестируют средства в фонды, решающие актуальные задачи, чтобы при помощи благотворительной деятельности выделиться среди конкурентов [3].

Международная корпорация Hewlett-Packard (HP), специализирующаяся на изготовлении и продаже компьютерной техники и периферийных компьютерных устройств, является одной из крупнейших американских компаний своей отрасли. Ее социальная деятельность направлена на сохранение природного разнообразия путем переработки пластиковых отходов, попадающих в океан.

Следуют политике социальной ответственности не только компании, производящие товарную продукцию. Лидер в индустрии развлечений The Walt Disney Company осуществляет регулярную финансовую помощь детским организациям, больницам и благотворительным фондам.

Социальную ответственность в области экологии проявляет российская Группа компаний «ЦИФРА». На основании многочисленных исследований они совершенствуют свои решения, чтобы помочь клиентам держать под контролем и сокращать парниковые выбросы в промышленной отрасли. Результатами служат несколько ИТ-решений, которые в сочетании с изменением операционных процессов могут способствовать достижению углеродной нейтральности в промышленности. А также стоит отметить, что ИТ-компания «Цифра», специализирующаяся на разработке промышленного ПО, и Уральский государственный горный университет договорились развивать цифровые навыки студентов и формировать их компетенции в области цифровой трансформации промышленных предприятий [2].

В заключении, международные корпорации стоят перед важным выбором – придерживаться высоких стандартов этики и социальной ответственности или игнорировать их влияние на свой бизнес. Этика и социальная ответственность стали неотъемлемой частью корпоративной деятельности в современном мире. Они охватывают вопросы справедливости, честности, уважения прав человека, охраны окружающей среды и участия в социальных и благотворительных инициативах. Корпорации, соблюдая эти принципы, могут укрепить свою репутацию, привлечь больше клиентов и инвесторов, и улучшить качество жизни в регионах, где они действуют.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кравцова Е.М., Матвеева В.Ю. Модели социальной ответственности бизнеса в мировой экономике// Экономика, предпринимательство и право. – 2016. – № 6. – С.81–98.

2. Официальный сайт ГК «ЦИФРА» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.zyfra.com/ru/about/

3. Павлов Э.Л. Корпоративная социальная ответственность как перспективный инструмент расширения деятельности международного бизнеса // Экономические отношения. – 2019. – Том 9. – С.2611-2620

УДК 331.101

Анисимова Н.Ю.,
к.э.н., доцент кафедры
государственного и муниципального управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Anisimova N.Yu.,
PhD, Associate Professor of State
and Municipal Administration Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ РОЛИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

TRANSFORMATION OF THE ROLE OF LABOR RESOURCES IN THE DIGITAL SOCIETY

Аннотация: Представлены результаты исследования места и роли трудовых ресурсов в современном цифровом обществе, показан объективный характер цифровых трансформаций общественного развития. Выявлены положительные и отрицательные стороны цифровизации производственно-трудовых и социально-трудовых отношений, отражены риски трудовой деятельности в условиях смены общественной парадигмы постиндустриального общества на парадигму цифровой экономики.
Ключевые слова: общество, парадигма общественного развития, цифровизация, цифровая экономика, цифровой труд, трудовые ресурсы, трудовая деятельность.

Annotation: The results of a study of the place and role of labor resources in modern digital society are presented, and the objective nature of digital transformations of social development is shown. The positive and negative aspects of the digitalization of production-labor and social-labor relations are identified, the risks of labor activity are reflected in the conditions of a change in the social paradigm of post-industrial society to the paradigm of the digital economy.
Keywords: society, social development paradigm, digitalization, digital economy, digital labor, labor resources, labor activity.

Одной из актуальных проблем современного социально-экономического развития общества является тенденция динамичного обновления всех его институтов, в частности, их адаптация к процессам ускоренного технологического развития и глобальной цифровизации. По мнению целого ряда отечественных и зарубежных ученых [1, 2, 3, 6], инновационные изменения в области генной инженерии, развития Интернета, сканирования мозга, усовершенствования систем внешнего контроля и наблюдения бросают серьезный вызов конституционным положениям о неприкосновенности индивида, невмешательстве в его личную жизнь, свободе слова и волеизъявления. Это приводит не только к нивелированию положительных изменений в обществе в результате цифровых трансформаций, но и к отрицанию самой цифровой экономики как современного этапа общественного развития.

Цифровая экономика, что подтверждается не только многочисленными научными исследованиями, но и программными документами стратегического характера Российской Федерации [4, 5] и многих других стран, – это объективная реальность постиндустриального общества. Отсутствие цифровых технологий или операций в отдельных сферах деятельности, равно как и негативные социально-экономические последствия цифровизации, не являются весомым аргументом для отрицания процессов цифровых трансформаций. Проводя аналогию с рыночной экономикой, можно отметить, что ведение отдельными индивидами натурального хозяйства или осуществление органами государственного управления своих полномочий только дополняли рыночные механизмы, но не приводили к отказу от объективности их реализации.

Смена одного общественного строя на другой, более прогрессивный, всегда знаменовалась трансформацией системы производственно-трудовых отношений. Цифровой труд отличается от традиционной трудовой деятельности не только использованием информационно-коммуникационных технологий на всех этапах трудового процесса. Высокие темпы развития цифрового труда сопровождаются поляризацией работников по уровню овладения цифровыми навыками, – при этих условиях возрастают риски несоответствия качественных образовательно-квалификационных и профессиональных знаний, умений и навыков работников требованиям и потребностям рынка труда. В результате исчезновения отдельных сегментов на рынке труда формируются существенные диспропорции между спросом и предложением, происходит уменьшение масштабов занятости и рост технологической безработицы. Как следствие, – увеличение имущественного неравенства и сужение потребительского спроса населения.

Социально-экономические проблемы, которые могут возникать в системе социально-трудовых отношений, в первую очередь, связаны с углублением социальной поляризации в обществе, сужением сферы формирования и реализации среднего класса, блокированием социальных лифтов и социальной мобильности. Особую обеспокоенность вызывают процессы, связанные с усилением прекаризации активного населения, утратой трудового потенциала страны вследствие оттока населения за пределы государства.

На первый взгляд, прекаризация, или, если смотреть комплексно, – флексибилизация (от англ. «flexible» – гибкий), характеризует снижение ответственности субъектов управления рынка труда по отношению к рабочей силе. Однако, проблема прекаризации гораздо сложнее, так как вследствие отказа от коллективного труда в пользу индивидуального из сферы трудовых отношений исключается часть экономически активного населения, увеличиваются теневая занятость, скрытые доходы и дефицит бюджета. Системное нарушение норм организации трудового процесса влечет за собой не только рост нетрудовой части доходов населения, но и смены парадигмы созидательного труда на теоретическую концепцию маржинализма. Стоимость продукции, работ и услуг, полученных в результате прекаризованной занятости, определяется их предельной полезностью, что приводит к укреплению неолиберальных тенденций и снижению или даже полному отрицанию классических трудовых прав работников.

Социально-психологические последствия цифровизации трудовой деятельности в большей степени относятся к индивиду или непосредственно работнику и связаны с возможностями социального отторжения, угрозами сегрегации населения по критериям цифровых компетенций, ухудшению функциональных возможностей и трудовых навыков работника и сменой мотивационных ориентиров. На мезо- и макроэкономическом уровнях флексибилизация может привести к массовым социальным конфликтам, вплоть до имеющих революционный характер. Предпосылками вооруженных восстаний в истории человечества, которые приводили к смене политического строя, преимущественно являлись кризисы в системе социально-трудовых отношений.

На уровне общества или социума речь идет об усилении разрыва поколений в возможностях занятости и обеспечения достойного труда, поляризации общества и роста уровня незащищенной занятости. При проявлении определенных проблем сужается свобода и социальное пространство формирования личности, возникают проявления отчуждения человека от его внутреннего мира и социального отчуждения, усиление феномена индивидуализации в системе социально-трудовых отношений и др.

Идентифицированные проблемы расширения ареала цифрового труда могут при определенных обстоятельствах обусловить проявление или реализацию ряда экономических и социально-экономических рисков, среди которых наиболее весомыми и вероятными являются следующие:

– риски потери работы;

– риски потери основных источников жизнеобеспечения;

– утрата возможности социальной защиты и социального обеспечения;

– утрата социального статуса и возможности его повышения;

– риски формирования психологической зависимости, а в крайних случаях – даже деградации личности;

– риски социального отторжения и дезадаптации человека в обществе и т.д.

Конечно, это далеко не полный перечень всего множества последствий, проблем и рисков, которые могут проявиться в результате распространения новой формы трудовой деятельности – цифрового труда. Наиболее дискуссионным вопросом в данном контексте выступает дилемма между использованием возможностей, представляемых искусственным интеллектом и угрозами снижения значимости не только труда человека, но и его места в обществе.

Таким образом, цифровые изменения системы производственно-трудовых отношений ведут к трансформации роли трудовых ресурсов в цифровом обществе, формированию новых социальных ролей высокопрофессиональных кадров, и, как следствие – к смене парадигмы постиндустриального общества на парадигму цифровой экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Батракова, Л.Г. Модель человеко-ориентированной цифровой экономики России [Текст] / Л.Г. Батракова // Россия: тенденции и перспективы развития: матер. XX Национ. науч. конф. с межд. уч. (Москва, 14-15 декабря 2020 г.). – Вып. 16. – Ч. 1. – М: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2021. – С. 501-511.
2. Бухт, Р. Определение, концепция и измерение цифровой экономики [Текст] / Р. Бухт, Р. Хикс // Вестник международных организаций. –2018. – Т. 13. – № 2. – С. 143-172.
3. Игумнов, О.А. Социальные трансформации в условиях институциализации процессов цифровизации национальной экономики [Текст] / О.А. Игумнов // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 5. – С. 71-76.
4. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы: Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/71670570/ (дата обращения: 21.10.2023).
5. Паспорт Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2018 г. № 16 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.garant.ru/72190282/#ixzz72gR8FrCt (дата обращения: 20.10.2023).
6. Enrique, D.V. Advantages and difficulties of implementing Industry 4.0 technologies for labor flexibility [Text] / D.V. Enrique, J.C. M. Druczkoski, T.M. Lima, F. Charrua-Santos // Procedia Computer Science. – 2021. – Vol. 181. – Pp. 347-352.

УДК 330.332.01

Анохина Е. А., Жданович А.И..,
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Жильберт.,
ФГАО ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Anokhina E.A.,
Zhdanovich A.I.,
3rd year students of the direction of training 38.03.04 State and municipal administration
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

THE MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF INVESTMENT PROCESSES IN THE RUSSIAN ECONOMY

Аннотация: Данная работа обращается к актуальной теме – к проблеме развития инвестиционной деятельности в РФ. Недостаточное внимание к инвестиционным процессам, складывающимся в стране, может привести к дальнейшему упадку особо важных сфер, не способных развиваться без внешних источников финансирования.
Ключевые слова: Государственная инвестиционная политика, инвестиции, инвестиционная среда, инвестиционная деятельность.

Annotation: This work addresses an urgent topic - the problem of the development of investment activity in the Russian Federation. Insufficient attention to the investment process taking shape in the country may lead to further decline in particularly important areas that are unable to develop without external sources of financing.
Keyword: State investment policy, investments, investment environment, investment activity.

В настоящее время одним из важных условий функционирования экономики является государственная инвестиционная политика. Она нацелена на создание социально-экономических, политических реформ, которые существенным образом позволят улучшить ситуацию в России. Решение целого ряда проблем немыслимо без привлечения инвестиций, которые формируются за счет доходности тех или иных капитальных и финансовых активов.

Главной задачей государственной инвестиционной политики является обеспечение благоприятной инвестиционной среды путем внедрения позитивной законодательной базы, установления специальных налоговых режимов, снижения темпов инфляции. Однако следует учитывать и то, что не только условия, предоставляемые государством важны для инвестора. Помимо этого, учитываются и такие факторы как: ожидаемые перспективы развития, степень стабильности экономической и политической ситуации в стране [3].

Прямое участие государства в инвестиционной деятельности осуществляется путем

финансирования различных инвестиционных проектов, осуществляемых на территории России, совместно с иностранными государствами за счет средств федерального бюджета. Также государство может выпускать ценные бумаги. Выпуск облигаций позволит привлечь инвесторов.

Регулирование инвестиционных процессов включает защиту прав всех субъектов инвестиционной деятельности, а также экспертизу проектов. Благодаря экспертизе, проекты, которые не отвечают определенным стандартам, нормам и нарушают права всех субъектов инвестиционной деятельности, не допускаются к дальнейшей реализации. Помимо этого, права субъекта инвестиционной деятельности могут быть защищены в судебном порядке, в случаях, когда приняты решения, противоречащие законным интересам субъекта [1].

Инвестиционный рынок регулируется государством исходя из состояния экономики. Однако необходимо учитывать и стратегические цели, к которым относят: рост ВВП, увеличение занятости населения, снижение темпов инфляции и т.д. Для достижения данных целей государство выступает не только инвестором, но и является инициатором инвестиционной деятельности, обеспечивая положительный инвестиционный климат и, поддерживая стабильность экономической ситуации в стране.

Инвестиционные риски являются показателем, на который стоит ориентироваться инвесторам, так как он показывает почему следует инвестировать в тот или иной объект и почему нет. Степень риска зависит от множества факторов, таких как: политическая, экономическая и социальная ситуация. К основным показателям, которые характеризуют инвестиционные риски относят: финансовый статут государства, удельный вес убыточных предприятий, темпы роста ВВП и национального дохода, наличие гарантий инвесторам.
Для инвесторов большое значение имеет наличие именно политического риска, так как от уровня сепаратизма и поведения правящих групп зависит успешность реализации инвестиционной деятельности. Нельзя не отметить, что к такому виду риска относят и правовую составляющую. Ведь, если законодательная база не защищает права инвестора и его финансы, то это значительным образом будет ставить объект финансирования под угрозу [2]. В последнее время в Российской Федерации наблюдается активная инвестиционная деятельность, благодаря действующему инвестиционному законодательству, которое предоставляет широкие возможности для регулирования и управления инвестициями. Также государство обеспечивает равные права для всех субъектов экономических взаимоотношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ахмадзода, Н. С. Особенности государственного регулирования инвестиционных процессов в условиях цифровой экономики / Н. С. Ахмадзода // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2020. – № 3. – С. 3-8. – Текст: электронный // elibrary: электронно-библиотечная система. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43789737 (дата обращения: 26.10.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Бресская, А. Е. Понятие инвестиционных рисков и способы их минимизации / А. Е. Бресская, В. Н. Коновалова, Т. И. Кошевая // Вектор развития современной науки: XXX Международная научно-практическая конференция, Москва, 25 января 2018 года. – Москва: Научный центр "Олимп", 2018. – С. 157-160. – Текст: электронный // Elibrary: электронно-библиотечная система. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35267224 (дата обращения: 26.10.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
Мокина, Л. С. Региональные тренды инвестиционной деятельности на посткризисном этапе развития российской экономики / Л. С. Мокина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – № 6(73). – С. 148-163. — Текст: электронный // Elibrary: электронно-библиотечная система. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36730118 (дата обращения: 25.10.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

УДК 378.147

Арифова Э.О.,
студент 1 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

Arifova E.O.,
1rd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF ENSURING THE IMPLEMENTATION OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY IN THE DYNAMIC ENVIRONMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация. В статье рассмотрены современные методы обеспечения реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде в цифровой экономике. Представлены функции управления персоналом организации и предложены мероприятия, с помощью которых можно обеспечить реализацию стратегии управления персоналом организации в динамичной среде в цифровой экономике.
Ключевые слова. Стратегия управления персоналом, цифровая экономика, организация, рекомендации, управление персоналом.

Annotation. The article discusses modern methods of ensuring the implementation of an organization's personnel management strategy in a dynamic environment in the digital economy. The functions of an organization's personnel management are presented and measures are proposed that can help ensure the implementation of an organization's personnel management strategy in a dynamic environment in the digital economy.
Keyword. Human resource management strategy, digital economy, organization, recommendations, personnel management.

В последнее время отношение к работе с персоналом сильно изменилось под влиянием развития цифровой экономики, интернационализации деятельности организации, возникновения новых условий на рынке труда, усложнения работы и установления более высоких требований к квалификации работника. Возникла необходимость превратить управление персоналом в целостную систему на основе соответствующей стратегии, в которой различные меры работы с кадрами сопряжены по содержанию и времени.

Стратегия управления персоналом - это разрабатываемое руководством приоритетное направление действий, способствующих достижению долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи фирмы, ее ресурсные возможности [1].

В цифровой экономике стратегия управления персоналом играет особенно важную роль, так как она направлена на эффективное использование и развитие человеческих ресурсов в условиях быстро меняющихся технологий и цифровых трансформаций. Ниже приведены основные функции стратегии управления персоналом в цифровой экономике.

1. Привлечение и найм талантов. Стратегия управления персоналом должна включать планы и методы для привлечения и найма высококвалифицированных сотрудников, способных работать в цифровой среде. Это может включать использование инновационных методов поиска, таких как применение алгоритмов и анализ данных, социальных сетей, платформ для фриланса и других цифровых инструментов.

2. Обучение и развитие. В цифровой экономике постоянное обучение и развитие сотрудников являются неотъемлемой частью стратегии управления персоналом. Организации должны предоставлять сотрудникам доступ к обучающим ресурсам и тренингам, связанным с цифровыми навыками, такими как аналитика данных, работа с новыми технологиями, цифровой маркетинг и другие цифровые компетенции.

3. Создание и поддержка инновационной культуры. Стратегия управления персоналом должна быть направлена на создание и поддержку инновационной культуры в организации. Это может включать стимулирование сотрудников к идеям, экспериментам и новаторским решениям, а также создание механизмов для развития и осуществления инноваций внутри организации.

4. Управление производительностью. В цифровой экономике важно иметь эффективную систему управления производительностью, которая учитывает особенности работы в цифровых технологиях и позволяет оценивать и улучшать производительность сотрудников. Это может включать использование цифровых инструментов и систем, автоматизацию процессов оценки производительности, установление показателей производительности, непрерывную обратную связь и поддержку для сотрудников.

5. Управление изменениями. В условиях цифровой экономики организации сталкиваются с постоянными изменениями, связанными с внедрением новых технологий и цифровых инноваций. Стратегия управления персоналом должна включать планы и методы управления изменениями, чтобы сотрудники были готовы и адаптировались к изменениям, а также чувствовали поддержку и принятие изменений.

6. Укрепление работников и управление талантами. Организации в цифровой экономике должны активно заботиться о укреплении работников и управлении талантами. Стратегия управления персоналом может включать планы и программы для роста и развития сотрудников, создание среды, способствующей их мотивации и удовлетворенности [4].

Реализация стратегии управления персоналом является важной стадией процесса стратегического управления организации.

Целью процесса реализации стратегии управления персоналом является обеспечение скоординированной разработки и реализации стратегических планов структурных подразделений организации в целом и системы управления персоналом. При реализации стратегии управления персоналом должно соблюдаться соответствие реализуемых мероприятий стратегическому плану, обеспечиваться эффективность и целесообразность реализации, проводиться корректировка стратегии управления персоналом в зависимости от динамики изменений внешней среды [1].

В цифровой экономике методы управления персоналом должны быть адаптированы для работы с новыми технологиями и измененными условиями работы. Вот некоторые методы, которые можно использовать для обеспечения реализации стратегии управления персоналом в цифровой экономике.

1. Развитие цифровых навыков: обучение сотрудников цифровым навыкам является одним из ключевых методов обеспечения успешной адаптации к цифровой экономике. Важно обучать сотрудников основам использования цифровых инструментов и технологий, таких как коммуникационные приложения, облачное хранилище данных, аналитические инструменты и прочие.

2. Внедрение инструментов управления персоналом: цифровые инструменты управления персоналом помогают автоматизировать и оптимизировать процессы, связанные с наймом, обучением, оценкой производительности, увольнением и другими аспектами управления

персоналом. Это может включать использование программного обеспечения для управления персоналом, онлайн-платформ для обучения и развития сотрудников, а также систем аналитики для оценки эффективности действий и принятия управленческих решений.

3. Гибкий график работы: в цифровой экономике многие компании переходят к гибкому графику работы, который позволяет сотрудникам работать удаленно и гибко управлять своим рабочим временем. Это метод позволяет привлечь лучших специалистов, улучшить баланс работы и личной жизни сотрудников, а также увеличить производительность и эффективность работы.

4. Активное участие сотрудников: в цифровой экономике компании активно вовлекают сотрудников в процессы принятия решений и разработки стратегий. Это создает чувство вовлеченности и лояльности, повышает мотивацию и позволяет использовать знания и опыт сотрудников в пользу организации.

5. Анализ данных и метрики производительности: анализ данных и использование метрик производительности позволяет оценить эффективность работников, идентифицировать тренды и проблемы, а также принимать обоснованные управленческие решения. В цифровой экономике есть много инструментов, которые могут помочь в анализе и обработке данных о персонале, таких как программные платформы для аналитики и бизнес-интеллекта [2].

Эти методы позволяют организации успешно адаптироваться к цифровой экономике и эффективно управлять своим персоналом. В результате обеспечения реализации стратегии управления персоналом, основанной на внедрении вышеперечисленных мероприятий, снизится текучесть кадров и увеличится объем услуг, будет достигнут социальный эффект: работники получат удовлетворенность от выполняемой работы, у них появится стремление к достижению более высоких результатов, улучшится психологический климат в коллективе.

Однако, для каждой организации могут быть свои специфические методы, которые будут подходить под их стратегию и цели [3].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Калинкин Е. В. Цифровые технологии: формирование кадровой основы // Уровень жизни населения регионов России, 2020. – С.211.

2. Концептуальные основы функционирования системы управления человеческими ресурсами организации в цифровой экономике : [монография] / Б. С. Батаева, О. С. Осипова, Л. С. Чикилева [и др.] ; [отв. ред. О. С. Осипова] ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Сам Полиграфист, 2020. – 206 с. : ил. – Авт. указ. в вып. дан. – Библиогр. : с. 156-170.

3. Как компании будут управлять персоналом в 2023 году // VIII HR форум РБК 2022. Кадры. Технологии. Будущее. URL: https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/63a302579a79470cc31e9973 (дата обращения 24.10.2023)

4. Стратегия цифровой трансформации: написать, чтобы выполнить / под ред. Е. Г. Потаповой, П. М. Потеева, М. С. Шклярук. — М.: РАНХиГС, 2021. — 184 с.

УДК 331.108

Арифова Э.О.,
студент 1 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

Arifova E.O.,
1rd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ УМЕНИЯ МОТИВИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT METHODS TO MOTIVATE EMPLOYEES

Аннотация. В статье рассмотрены методы мотивации для развития умения мотивировать сотрудников в цифровой экономике. Также проведен анализ и разработаны рекомендации по развитию технологии умения мотивировать сотрудников.
Ключевые слова. Мотивация, цифровая экономика, технологии, рекомендации, сотрудники, методы мотивации.

Annotation. The article discusses motivation methods for developing the ability to motivate employees in the digital economy. An analysis was also carried out and recommendations were developed for the development of technology for the ability to motivate employees.
Keyword. Motivation, digital economy, technology, recommendations, employees, motivation methods.

Цифровая трансформация задела почти все сферы жизни в том числе и HR- деятельность. Новый уровень развития организации не возможен без изменения уже ставших традиционными способами работы.

На современном этапе развития бизнеса крайне важно осознать, что эффективная система мотивации сотрудников должна предусматривать создание такого механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая заранее заданные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работников.

Термин «мотивация» используется в различных сферах жизни общества. Однако, в основе каждого определения, так или иначе, есть психологические особенности этого процесса. В широком смысле мотивация персонала – это побуждение, которое вызывает активность организма и определяет его направление. В экономической сфере этот термин используется как внешняя или внутренняя мотивация экономического субъекта для работы во имя достижения каких-либо целей, наличия интереса к такой деятельности и способов ее инициирования, мотивации [1].

В узком смысле, мотивация к труду персонала – это процесс, при котором сотрудники удовлетворяют свои потребности и ожидания в ходе выполнения выбранной ими работы, выполняются в результате реализации их целей, согласовываются с целями и задачами

организации, и в то же время – комплекс мер, применяемых субъектом управления для повышения эффективности труда работников.

Технология развития умения мотивировать сотрудников - это совокупность методов, инструментов и подходов, которые помогают руководителям и руководству компании эффективно стимулировать и мотивировать сотрудников к достижению лучших результатов и заданных целей [2].

Правильное применение таких технологий помогает повысить мотивацию, производительность и удовлетворенность сотрудников, улучшить командную работу и в конечном итоге достичь более успешных результатов для компании.

Технологии развития умения мотивировать сотрудников включают в себя различные методы и подходы, которые помогают руководителям и менеджерам создавать стимулирующую и мотивирующую рабочую среду, способствующую повышению производительности и долгосрочной мотивации сотрудников.

Некоторые из таких технологий включают.

1. Определение целей и задач. Руководители должны ясно определить, какие конкретные цели и задачи должны быть выполнены и какой результат ожидается от каждого сотрудника. Это помогает сотрудникам понимать, как их работа имеет влияние на достижение общих целей компании.

2. Постановка задач с учетом компетенций и интересов сотрудников. Уважение интересов и способностей сотрудников создает чувство уникальности и значимости их роли в организации. Это позволяет им лучше относиться к выполнению задач и стимулирует личностное развитие.

3. Обратная связь и похвала. Регулярная обратная связь и признание достижений сотрудников является мощным инструментом мотивации. Она помогает создать положительную атмосферу, укрепляет самооценку и мотивацию сотрудников.

4. Система внутренних наград. Реализация системы поощрения и стимулирования позволяет мотивировать сотрудников на основе их индивидуальных потребностей и ценностей. Это может быть материальное вознаграждение (бонусы, премии) или нематериальные стимулы (повышение должности, обучение, гибкий график работы).

5. Развитие лидерских качеств руководителей. Улучшение навыков руководства и лидерства у руководителей позволяет им лучше понимать и удовлетворять потребности сотрудников, эффективно командовать и помогает создавать положительную рабочую среду.

6. Обучение и развитие. Возможности для обучения и профессионального развития являются важной составляющей мотивации сотрудников. Это может быть, как внешнее обучение (семинары, тренинги), так и внутренние программы развития (обучение на рабочем месте, менторство).

7. Установление эффективного коммуникационного процесса. Регулярная и эффективная коммуникация помогает установить общение и доверие между руководителем и сотрудниками, а также обеспечивает разделение информации о целях, ожиданиях и прогрессе работы [3].

Все эти технологии развития умения мотивировать сотрудников направлены на создание стимулирующей и поддерживающей рабочей среды, где сотрудники ощущают личное значение своей работы и возможность развиваться профессионально и лично. Цель использования таких технологий - повышение эффективности труда, удовлетворенности сотрудников и долгосрочной мотивации в организации [2].

В цифровой экономике также существует ряд технологий и подходов, которые могут помочь развитию умения мотивировать сотрудников. Ниже приведены некоторые из них:

1. Использование цифровых платформ и инструментов. Цифровые платформы и инструменты могут быть использованы для создания интерактивных и персонализированных программ мотивации. К примеру, можно создать цифровые доски почета или системы наград, которые позволяют сотрудникам получать призы и признание за достижения в реальном времени.

2. Геймификация. Использование элементов игры для достижения целей и мотивации сотрудников может стать эффективным инструментом в цифровой экономике. Приложения и программы могут быть разработаны для создания игрового опыта в рабочей среде и поощрения достижений.

3. Анализ данных и искусственный интеллект. Использование данных и алгоритмов машинного обучения может помочь в предсказании и оптимизации мероприятий мотивации, а также в адаптации их к индивидуальным потребностям сотрудников.

4. Онлайн обучение и самообучение. В цифровой экономике сотрудники имеют возможность обучаться онлайн и самостоятельно развивать свои навыки. Компании могут предоставлять доступ к цифровым образовательным ресурсам и платформам для поддержки личного роста, и мотивации сотрудников.

5. Виртуальная и дополненная реальность. Виртуальные и дополненные реальности могут создавать новые возможности для обучения, развития и мотивации сотрудников. Использование таких технологий позволяет создавать иммерсивные и интерактивные среды, в которых сотрудники могут экспериментировать и развиваться.

6. Социальные сети и коммуникационные платформы. Использование социальных сетей и коммуникационных платформ может помочь в поддержке взаимодействия, обмена опытом и совместной работы между сотрудниками. Это может способствовать повышению мотивации, предоставлять возможность получать обратную связь и признание, а также создавать чувство принадлежности к сообществу [4].

Правильное применение таких технологий помогает повысить мотивацию, производительность и удовлетворенность сотрудников, улучшить командную работу и в конечном итоге достичь более успешных результатов для компании.

Таким образом, в современном менеджменте «мотивирование подчиненных» выступает ключевой управленческой компетенцией. В той или иной формулировке она непременно входит в корпоративные модели компетенций (т.е. приоритетные стандарты управленческого поведения, которые должны демонстрировать менеджеры) ведущих мировых компаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267-271.

2. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика, 2020. – С. 65-70.

3. Кузьмина, О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике / О. М. Кузьмина // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 204-206. – EDN GVYWGO.

4. Кулагина Е. Управленческие компетенции: как оценить и развить навыки менеджера // Портал HR-директор, 2022. URL: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.5

Арифова Э.О., Шевчук Д.Н.
студенты 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Arifova E.O., Shevchuk D.N.
1st year students, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВОЙ РЫНОК ТРУДА

DIGITAL LABOR MARKET

Аннотация: В работе рассмотрено влияние цифровизации на рынок труда, а также переход его на новый уровень и преобразование в цифровой рынок труда. Показана взаимосвязь цифровой экономики и цифровых технологий, которые дают возможность для развития новых тенденций на рынке труда и занятость населения. Выявлены наиболее востребованные профессии в рамка быстро изменяющейся среды и глобальной цифровизации.
Ключевые слова: цифровая экономика, динамичная среда, рынок труда, занятость населения, тенденции развития, цифровые технологии, автоматизация.

Annotation: The paper examines the impact of digitalization on the labor market during the transition to a new level and transformation into a digital labor market. The relationship between the digital economy and digital technologies, which provide an opportunity for the development of new trends in the labor market and employment of the population. The most popular professions were identified in the context of a rapidly changing environment and global digitalization.
Keyword: digital economy, dynamic environment, labor market, employment, development trends, digital technologies, automation.

Цифровая трансформация существенно изменила не только способы работы компаний, но и рынок труда. Цифровой рынок труда – это специфический сегмент глобального рынка труда, на котором формируются дистанционно спрос и предложение на трудовые цифровые услуги, при этом взаимодействие его субъектов происходит исключительно с использованием информационно-компьютерных технологий [2, с. 39]. Он характеризуется появлением новых типов работы, изменением требований к навыкам и компетенциям, а также изменением взаимодействия между работодателями и работниками.

Цифровая экономика и цифровые технологии создают новые возможности и вызовы на рынке труда. С одной стороны, появляются новые виды работы, такие как фриланс, удаленная работа, работа на платформах и гиг-экономика. Эти формы работы позволяют людям работать более гибко и независимо, выбирать проекты и клиентов, и обеспечивают большую локационную свободу. С другой стороны, цифровизация и автоматизация процессов приводят к уменьшению некоторых типов работы, тогда как другие требуют новых цифровых навыков и компетенций.

Цифровая экономика имеет значительное влияние на занятость, изменяя способы работы и требования к навыкам. Ниже приведены некоторые основные аспекты влияния цифровой экономики на занятость [1, с. 12]: - создание новых рабочих мест: цифровая экономика способствует появлению новых рабочих мест, связанных с разработкой, внедрением и поддержкой цифровых технологий. Это включает в себя программистов, аналитиков данных, специалистов по интернет-маркетингу, кибербезопасности и др; - изменение требуемых навыков: в цифровой экономике требуются новые навыки, связанные с цифровыми технологиями и интернетом. Это включает в себя умение работать с компьютерами и программным обеспечением, анализировать данные, владеть цифровой грамотностью и продвинутыми техническими навыками;[3, с. 32]; - появление новых форм занятости: цифровая экономика также способствует развитию новых форм занятости, таких как гиг-экономика и работа на платформах. Эти формы работы предлагают большую гибкость и независимость, позволяют людям зарабатывать дополнительный доход и работать на разных проектах и с разными работодателями.

В условиях цифрового рынка труда существует множество востребованных профессий. Ниже приведены некоторые из них [5, с. 134]: 1. Аналитик данных: специалист, который анализирует большие объемы данных и извлекает из них ценную информацию для принятия решений. 2. Разработчик программного обеспечения: специалист, создающий программы и приложения для различных платформ. 3. Специалист по информационной безопасности: человек, ответственный за обеспечение безопасности информационных систем и защиту от кибератак. 4. Специалист по искусственному интеллекту и машинному обучению: специалист, работающий с алгоритмами и моделями машинного обучения, чтобы создавать интеллектуальные системы. 5. Продуктовый менеджер: специалист, отвечающий за разработку, управление и успешное внедрение продукта на рынок. 6. Социальный медиаменеджер: специалист, занимающийся управлением и продвижением бренда или компании в социальных сетях. 7. Веб-дизайнер и разработчик: профессионал, создающий дизайн веб-сайтов и занимающийся их разработкой. 8. Специалист по цифровому маркетингу: человек, занимающийся продвижением продуктов или услуг через цифровые каналы, такие как поисковые системы, социальные сети и электронная почта. 9. UX/UI-дизайнер: специалист, разрабатывающий удобный пользовательский интерфейс и обеспечивающий позитивный опыт взаимодействия с продуктом. 10. Специалист по кибербезопасности: эксперт, занимающийся защитой компьютерных систем и данных от киберугроз. Это лишь некоторые примеры профессий, которые являются востребованными в цифровой сфере. Со временем список может меняться и расширяться в соответствии с развитием технологий и потребностями рынка.

Таким образом, цифровая экономика изменяет ландшафт занятости, создавая новые возможности работы, изменяя требования к навыкам и способствуя гибкости работы. Однако она также представляет некоторые вызовы, связанные с потерей некоторых рабочих мест и необходимостью непрерывного обучения новым навыкам. Поэтому важно разрабатывать политики и программы, которые помогут работникам успешно приспособиться к изменениям на цифровом рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдулхаирова, Э.М. Последствия цифровизации экономики для занятости населения / Э.М. Абдулхаирова // Наука Красноярья. – 2020. – №4 (9). – С. 7-30.

2. Азьмук, Н. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда / Н. Азьмук // Вестник Киевского национального университета им. Тараса Шевченко. Серия: Экономика. – 2018. – №5 (170). – С. 38-43.

3. Бовкунова, А.В. Тенденция перехода на удаленную работу и рынок труда в условиях цифровизации / А.В. Бовкунова // Власть. – 2023. – №2 (21). – С. 30-36.

4. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

5. Степаненкова, А.Д. Новые профессии на рынке труда в условиях цифровой экономики / А.Д. Степаненкова // Вестник науки. – 2023. – №1 (58). – С. 130-137.

УДК 316.628

Арифова Э.О.,
студент 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

Arifova E.O.,
1rd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD in Economics, Associate professor of Personnel
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ

STAFF MOTIVATION SYSTEMS IN A PUBLIC INSTITUTION

Аннотация. В статье рассмотрены современные методы совершенствования мотивации персонала в государственных учреждениях. Представлены факторы мотивации и предложены мероприятия, с помощью которых можно повысить эффективность госслужащих.
Ключевые слова. мотивация, персонал, система мотивации, государственные учреждения, система мотивации, эффективность, рекомендации.

Annotation. The article discusses modern methods of improving staff motivation in government agencies. Motivational factors are presented and measures are proposed that can help improve the efficiency of civil servants.
Keyword. motivation, personnel, motivation system, government agencies, motivation system, efficiency, recommendations.

В настоящее время, современные системы мотивации персонала в государственных учреждениях постепенно претерпевают изменения. Если ранее основным мотивационным фактором было обеспечение стабильности и социальных гарантий, то теперь требуется более гибкая и целенаправленная система мотивации [1].

Мотивация – это стимулирование к деятельности, процесс побуждения себя и других к работе, воздействие на поведение человека для достижения личных, коллективных и общественных целей. [5]. Одним из ключевых компонентов современных систем мотивации персонала в государственных учреждениях является финансовое вознаграждение. Внедрение системы наград и поощрений, основанной на достижении результатов и качественных показателях работы, помогает стимулировать сотрудников к лучшим результатам и приложению больших усилий [3].

Однако финансовые механизмы мотивации, такие как премии, бонусы и повышение заработной платы, остаются актуальными, но уже не являются единственным способом мотивации персонала в государственных учреждениях. Мотивация персонала в государственных учреждениях также основывается на возможностях профессионального роста, управлении персоналом, адекватной оценке работы сотрудников и развитии их навыков [2].

Сотрудники государственных учреждений также должны ощущать важность своей работы и ее влияние на общество. Создание системы наград и поощрений, а также обеспечение

прозрачности и объективности в процессе оценки работы персонала, помогут улучшить мотивацию и продуктивность [4].

Кроме того, предоставление гибкого графика работы, баланс между работой и личной жизнью, а также возможности для саморазвития и профессионального роста также играют важную роль в современных системах мотивации персонала в государственных учреждениях.

Можно выделить следующие рекомендации по внедрению системы мотивации в государственных учреждениях: 1. Определение целей и задач системы мотивации: перед тем, как начать внедрение системы мотивации, необходимо определить, какие цели и задачи она должна решать. Например, улучшение результатов работы, повышение эффективности деятельности, удержание и привлечение квалифицированных сотрудников и т.д. 2. Разработка четких и измеримых критериев успеха: определение метрики и показателей, которые будут использоваться для оценки эффективности системы мотивации. Это поможет отслеживать прогресс и вносить корректировки в систему. 3. Проведение анализа потребностей и предпочтений сотрудников: исследование ожиданий и мотивации сотрудников государственного учреждения. Это поможет определить, какие виды мотивационных стимулов, такие как финансовые вознаграждения, возможности профессионального развития, признание и похвала, наиболее подходят госслужащим. 4. Создание прозрачной системы вознаграждения: разработка политики вознаграждения, которая будет честной и прозрачной. Установление понятных критериев и правил для вознаграждения, чтобы избежать предпочтительного отношения или произвола. 5. Увеличение возможностей для профессионального развития: предоставление сотрудникам возможностей для профессионального и карьерного роста является мощным мотивационным фактором. Например, организация тренингов, семинаров, образовательных программ и стажировки, чтобы развивать навыки и компетенции сотрудников. 6. Создание программы поощрения и признания: регулярное признание достижений сотрудников и стимулирование их стремления к успеху. Введение программы наград, таких как премии, грамоты, благодарственные письма или возможность участия в конкурсах и мероприятиях, поможет поддерживать высокий уровень мотивации. 7. Постоянное совершенствование системы мотивации государственных служащих: внедрение системы мотивации - это процесс, который требует постоянного анализа и улучшения. Требуется оценка эффективности мотивационных методов, установление обратной связи от сотрудников и внесение необходимых изменений, чтобы система оставалась актуальной и эффективной. [6].

В заключение, современные системы мотивации персонала в государственных учреждениях должны быть гибкими, целесообразными и основываться на комплексном подходе. Успех государственных учреждений в значительной степени зависит от мотивации и эффективности их персонала. Правильно разработанная система мотивации помогает повысить эффективность работы и обеспечить успешное выполнение задач государственных учреждений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Валькович, О. Н., Золотарева Ю. О. Трудовая мотивация как фактор эффективности работы государственных служащих // Теоретические и прикладные аспекты современной науки – 2015 – № 7-7 – 31 с

2. Кулакова, А. Ю. Проблемы системы мотивации труда в государственных учреждениях / Вопросы и проблемы экономики и менеджмента в современном мире – Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции – 2014 – 207 с

3. Михайлова, А. В. Особенности мотивации персонала государственной организации // Сов ременные проблемы науки и образования – 2015 – № 1(2)

4. Солодилова, Е. О. Совершенствование мотивации сотрудников государственного учреждения // Политика, экономика, инновации – 2017 – № 3(13) – 1с

5. Программы вознаграждения сотрудников, которые стимулируют мотивацию [Электронный ресурс] // HappySnacks, 2019. URL: https://happysnacks.ru/blog/p2p-programmy-priznaniya-sotrudnikov-kotorye-stimuliruut-motivaciu (дата обращения: 01.10.2023).

6. Симченко, Н. А. Организация научной деятельности : Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – 149 с. – ISBN 978-5-907656-50-5.

УДК 338.5

Артюхова И.В., Дрондель М.О.,
к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия
студентка 2 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика предприятийи организаций
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Artyuhova I.V.,
Candidate of Economic Sciences, assistant
Professor enterprise economy of Department
Drondel M.O.,
2rd year student, 38.04.01 Economics of
enterprises and organizations
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

DIGITIZATION AS A PROMISING DIRECTION FOR STRATEGIC DEVELOPMENT OF A MODERN ENTERPRISE

Аннотация. В данном исследовании раскрыто содержание процесса цифровизации и его значение для современного предприятия. Рассмотрены основные направления цифровизации, а также характер из воздействия на процессы текущего и стратегического управления предприятием.
Ключевые слова: цифровизация, облачные технологии, искусственный интеллект, стратегическое управление.

Annotation. This study reveals the content of the digitalization process and its significance for a modern enterprise. The main directions of digitalization, as well as the nature of the impact on the processes of current and strategic enterprise management, are considered.
Keywords: digitalization, cloud technologies, artificial intelligence, strategic management.

Активное развитие цифровых технологий, а также средств коммуникаций и обмена данными привело к их интеграции во все сферы общественной жизни, включая актуальную экономическую систему, что привело к формированию так называемой «цифровой экономики». На уровне отдельного предприятия, процесс цифровизации представляет собой автоматизацию ключевых и второстепенных технологических операций, внедрение «интернета вещей», переход к использованию искусственного интеллекта и технологии облачных вычислений. Использование более современной бизнес-модели, основанной на использовании передовых технологий и средств анализа информации, открывает для предприятия целый ряд стратегических преимуществ[1].

В первую очередь, благодаря более высокой степени автоматизации производства обеспечивается меньшая вовлеченность человека в каждую технологическую операцию, что сокращает риски допущения ошибок и позволяет сократить финансовые издержки предприятия, связанные с их устранением. Кроме того, посредством повышения уровня автоматизации предприятие сокращает свои текущие расходы на персонал с сопутствующим повышением точности выполнения всех технологических операций, что благоприятно отражается на итоговом уровне качества выпускаемой продукции и её конкурентоспособности на рынке.

Суть технологии «интернет вещей» заключается в упрощенной процедуре обмена информацией между физическими предметами – включая промышленную технику, оборудование, транспортные средств, которая не требует прямого участия человека [2].

Первостепенной сферой применения данной технологии в промышленной сфере является сбор и анализ данных о текущих производственных процессах в режиме реального времени, что повышает точность и оперативность принимаемых управленческих решений.

К примеру, оперативный обмен информацией между работающим на производственных участках оборудованием и контрольным пультом управления позволяет отслеживать его состояние - что позволяет избежать нарушения режима эксплуатации и своевременно осуществлять плановое техническое обслуживание. Таким образом, сокращается вероятность возникновения сбоев в работе, а также повышается общая эффективность использования оборудования при сопутствующем снижении эксплуатационных расходов. Неотъемлемой составляющей процесса цифровизации мировой экономики и отдельных промышленных предприятий в последнее время стало активное применение искусственного интеллекта и нейронных сетей, что позволяет вывести процесс обработки информации на новый уровень.

Например, обученная на статистических данных предприятия, нейронная сеть может быть использована для формирования и оптимизации производственной программы, создания плана закупок, контроля за складскими запасами. Не менее значимую роль в цифровизации промышленного предприятия играет также и использование технологии облачных вычислений, ценность которых проявляться в двух аспектах [3]:

–применение удалённой вычислительной инфраструктуры позволяет существенно повысить вычислительную мощность предприятия, существенно повышая объёмы информации, которые можно хранить и обработать за единицу времени;

сокращение расходов, связанных с приобретением, размещением и обслуживанием локальной вычислительной инфраструктуры.

Кроме того, облачные технологии позволяют оперативно масштабировать мощности, доступные своему пользователю, что невозможно при использовании только локальных вычислительных средств и даёт предприятию возможность оперативно адаптироваться к возникающим изменениям в текущих, а также перспективных планах.

Наиболее яркий пример цифровизации производства – завод электроники Сименс в Амберге, где выпускаются промышленные контроллеры. Объем производства – примерно 12 миллионов промышленных контроллеров в год. Качество выпускаемой продукции достигает 99,999%. Производство максимально автоматизировано, более 75% работ выполняется станками и компьютерами; система управления производством тесно интегрирована с конструкторской подсистемой; системы проектирования передают конструкторские изменения непосредственно в технологические процессы на этап изготовления. Как можно заметить, вся суть цифровизации любого современного предприятия заключается в многократном повышении его возможностей в сфере сбора и анализа информации, посредством минимизации роли человека в данных процессах, что повышает общую эффективность принимаемых управленческих решений и реализации долгосрочных планов.

Таким образом, цифровизация на данный момент является одним из наиболее перспективных направлений стратегического развития для всех современных предприятий. Использование современных технологий в области сбора, обмена и анализа информации позволяет не только повысить эффективность производства и снизить его издержки, но также и существенно качество управления – сокращая возможное воздействие человеческого фактора к минимальному уровню.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анохина, Л.В. Роль цифровизации экономики в модернизации промышленных предприятий / А.В. Анохина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – №11. – С. 9-11.

2. Головина, А.Н. Экономические эффекты и издержки цифровизации на промышленном предприятии / А.Н. Головина, К.А. Третьяков, А.С. Ваулин // Общество: политика, экономика, право. – 2023. – №7. – С. 50-56.

3. Шомполов, А.Д. Перспективы цифровизации промышленных предприятий на рынке РФ / А.Д. Шомполов // Международный научный журнал «Вестник науки». – 2023. – №6. – С. 251-257.

УДК 332.122

Асташева О.М.
декан факультета управления и бизнеса
5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика»
ФГБОУ ВО «ХТУ»
г. Геническ, Россия

Astasheva O.M.
Dean of the Faculty of Management and Business
5.2.3. "Regional and sectoral economy"
FGBOU VO "KHTU"
Genichesk, Russia

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ХЕРСОНСКОЙ ОБЛАСТИ

FACTORS OF DEVELOPMENT OF THE KHERSON REGION

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные вопросы необходимости развития Херсонской области, с учетом его специфики, как нового региона в составе РФ. Автором предложены основные факторы развития Херсонской области, используя которые можно сформировать и построить модель развития региона: экологические, социальные и экономические.
Ключевые слова: модель развития, инфраструктура, инвестиции, социально-экономический потенциал, факторы развития.

Annotation: The article discusses current issues of the need for the development of the Kherson region, taking into account its specifics, as a new region within the Russian Federation. The author proposes the main factors for the development of the Kherson region, using which it is possible to form and build a model for the development of the region: environmental, social and economic.
Keyword: development model, infrastructure, investments, socio-economic potential, development factors.

В современных динамичных условиях актуальным становятся вопросы регионального развития страны. Однако, учитывая масштабы и особенности каждого отдельного региона необходимо понимать, что для развития отдельно взятого региона требуется построение уникальной своей модели.

Модель развития региона - это стратегия, которая определяет основные направления и цели развития региона в различных сферах, таких как экономика, инфраструктура, социальная сфера, образование, экология и т.д. Она помогает определить приоритеты и ресурсы, необходимые для достижения этих целей, а также устанавливает конкретные результаты, которые должны быть достигнуты. Основополагающим моментом этой модели являются факторы развития региона.

Факторы развития региона условно можно разделить на экологические, социальные и экономические.

К экономическим факторам относятся: улучшение инфраструктуры, привлечение инвестиций и создание инвестиционных площадок, производственный потенциал, бюджетно–финансовое состояние, внешнеэкономическая деятельность.

Для улучшения инфраструктуры региона можно предпринять следующие шаги [1]:

– Разработать и реализовать инвестиционные проекты, направленные на развитие транспортной, энергетической, социальной и других инфраструктур.

– Привлекать инвестиции для модернизации и развития инфраструктуры.

– Улучшить качество и доступность услуг, предоставляемых инфраструктурными компаниями.

– Развивать международное сотрудничество в области инфраструктуры.

Для привлечения инвестиций в регион можно использовать следующие методы [2]:

– Разработка инвестиционной стратегии региона, направленной на привлечение потенциальных инвесторов.

– Создание благоприятного инвестиционного климата, снижение административных барьеров и обеспечение защиты прав инвесторов.

– Привлечение иностранных инвесторов через сотрудничество с международными организациями и участие в международных инвестиционных проектах.

– Развитие государственно-частного партнерства для реализации крупных инвестиционных проектов.

– Поддержка малого и среднего предпринимательства, создание условий для развития инновационных технологий и стартапов.

– Проведение информационных кампаний и презентаций региона для потенциальных инвесторов.

К социальным факторам можно отнести демографическую составляющую, уровень благосостояния, занятость населения и пр.

Для повышения социального уровня региона необходимо [3]:

– Улучшать качество образования, здравоохранения и социального обеспечения

– Создавать новые рабочие места и повышать уровень занятости населения.

– Развивать инфраструктуру и улучшать качество жизни людей.

– Укреплять межнациональное и межконфессиональное согласие.

К экологическим факторам относится состояние экологической обстановки, уровень загрязнения окружающей среды, степень использования природных ресурсов прочее.

Для улучшения экологической обстановки и сохранения природных ресурсов необходимо проводить следующие мероприятия:

– Внедрение экологически чистых технологий и оборудования на предприятиях.

– Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты.

– Развитие системы обращения с отходами, включая их переработку и утилизацию.

– Создание зон с особыми условиями использования территории для охраны природных комплексов и объектов.

Таким образом, опираясь на факторы развития Херсонской области, учитывая специфику нового региона в составе РФ, проведя комплексный анализ социо-эколого- экономического развития можно создать модель развития региона, которая будет способствовать развитию и процветанию региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Теории региональной экономики // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://eee-region.ru/articletop/regionalnaya-ekonomika/teorii-regionalnoy-ekonomiki/ (дата обращения: 06.09.2023).

2. Желтиков В.П. Экономическая география и регионалистика: учебное пособие. 4-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Ростов-н/Д: Академцентр, 2010. – 384 с.

3. Херсонская область: социально-экономический портрет региона. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://sevloka.ru/page/hersonskaja-oblast-socialno-ekonomicheskij-portret-regiona (дата обращения: 06.09.2023).

УДК 351+ 338.012

Астратова Г.В.,
Д.э.н., к.т.н., профессор кафедры Интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга Уральского Федерального Университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (УрФУ); профессор кафедры социально-экономических дисциплин Уральского юридического института МВД России;
г. Екатеринбург, Россия;

Astratova G.V.,
Doctor (Dr.) of Economics, Ph. D. of Techniques, Professor of Integrated Marketing Communications and Branding of the Ural Federal University named after the first President of Russia Boris N. Yeltsin (UrFU), Professor of Socio-Economic Disciplines of the Ural Juridical Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia;

ОТРАСЛЕВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ВЫСШЕМУ ОБРАЗОВАНИЮ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО КОНТЕНТА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

SECTORAL POLICY OF PUBLIC ADMINISTRATION IN RELATION TO HIGHER EDUCATION IN THE CONTEXT OF DIGITAL CONTENT OF THE ECONOMY SOCIAL DEVELOPMENT

Аннотация. Рассмотрена отраслевая политика государственного управления в системе высшего образования в условиях цифрового контента социального развития экономики. Выявлено два ключевых подхода к исследованию отраслевой политики государственного управления в системе ВО в условиях цифровизации: 1) реформирование; 2) политический режим. В работе использована совокупность методов исследования, в том числе онлайн опрос в Google docs репрезентативной выборки студенческой молодежи вузов России.

Показано, что изменения в сфере ВО, произошедшие за последние десятилетия под влиянием цифрового контента, аналогичны трансформациям в других отраслях государственного и муниципального управления (ГМУ). Это сигнализирует о грядущем новом понимании роли национального государства в обществе, а также о необходимости переосмысления механизмов отраслевого государственного финансирования в целом и в сфере ВО, в частности.

Выявлено, что студенческая молодежь позитивно относится к применений цифровых технологий как в системе ВО, так и в ГМУ в целом и в электронном государстве, в частности.

Автор считает необходимым продолжать исследования, касающиеся определения наиболее эффективной доли участия государства в управлении системой высшего образования в условиях цифровизации.

Ключевые слова: цифровой контент; цифровизация; цифровые технологии; электронное государство; публичный сектор; публичное управление в образовании; высшее образование; управление организациями публичного сектора; отраслевая политика.

Annotation. The article considers the sectoral policy of public administration in the system of higher education (HE) in the context of digital content of social development of the economy. Two key approaches to the study of the sectoral policy of public administration in the HE system in the conditions of digitalization have been identified: 1) reform; 2) political regime.

It was used a set of research methods, including an online survey in Google docs of a representative sample of Russian university students.

It is shown that the changes in the field of HE that have occurred over the past decades under the influence of digital content are similar to the transformations in other branches of state and municipal administration (SMA). This signals the upcoming new understanding of the role of the national state in society, as well as the need to rethink the mechanisms of sectoral public financing in general and in the field of military, in particular.

It is revealed that the student youth has a positive attitude to the use of digital technologies both in the HE system and in the SMA in general and in the electronic state in particular.

The author considers it necessary to continue research on determining the most effective share of state participation in the management of the higher education system in the context of digitalization.

Key words: digital content; digitalization; digital technologies; electronic state; public sector; public administration in education; higher education; management of public sector organizations; industry policy.

Введение. Особое значение в государственном управлении имеет отраслевой принцип, поскольку отрасль – это не только комплекс однородных видов структур, удовлетворяющих схожие потребности социума. В современных условиях отрасль выступает и как особый вид деятельности, присущий управлению государством, поскольку на отраслевом принципе построена вся система государственного и муниципального управления (далее – ГМУ). Иными словами, это отрасль « … государственного управления, вошедшая в отраслевое законодательство, включая и конституционное» [5, с. 82].

В контексте социального развития экономики одним из сложнейших объектов реализации отраслевого принципа в государственном управлении является сектор HES[1] [7], или сфера высшего образования (далее – ВО). Это обусловлено следующими факторами: 1) в системе ВО реализуется заключительный этап формального образования, включающего послесреднее обучение и НИР в различных образовательных учреждениях [3; 9]; 2) как отрасль экономики ВО – это и общественно значимое благо, и совокупность компетенций профессионального развития, как отдельного индивида, так и всего социума[2].

Следует подчеркнуть, что в связи с появлением концептов «нового государственного управления» [17], по-новому стали рассматриваться и все аспекты отраслевого управления, в том числе – в контексте социального развития экономики, и прежде всего – в сфере ВО. Вместе с тем, несмотря на дискуссионность этих концептов, не вызывает сомнений, что стратегической целью государственной политики в области социального развития экономики в целом и образования, в частности, было, есть и будет повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям развития общества и каждого гражданина. Соответственно, ключевой задачей высшего образования является обеспечение получения качественного образования, формирование эффективной сети российских образовательных организаций высшего образования (далее – вузы), обеспечивающих подготовку специалистов с учетом перспектив социально-экономического развития страны и в соответствии с потребностями рынка труда. Основными инструментами реализации государственной политики в сфере образования является отраслевая Государственная

[1] Аббревиатура англ. Higher Education Service, или услуги высшего образования.

[2] Global Higher Education Market Research Report – Segmentation By Components (Hardware, Solution and Services); Course Type (Arts, Economics, Engineering, Low, Science, and others); User Type (State Universities, Community Colleges, and Private Schools)&Region – Forecasts to 2027. January 2022. URL: https://www.marketdataforecast.com/market-reports/higher-education-market (data of request: 18.09.2022).

Universities 2030: Learning from the Past to Anticipate the Future. / Edited by Adam R. Nelson & Nicholas M. Strohl (University of Wisconsin-Madison). 2014. URL: https://globalhighered.wordpress.com/2014/04/27/universities-2030-learning-from-the-past-to-anticipate-the-future/ (date of request: 01.12.2017).

Программа РФ[3], а также Федеральная целевая программа развития образования; Федеральная адресная инвестиционная программа; и т.д. Государственная отраслевая политика развития научного и образовательного потенциала РФ является во многом – определяющей, поскольку в конечном итоге именно государство задает условия функционирования и социального развития экономики всех отраслей, в том числе – ВО[i] [4].

Необходимо подчеркнуть, что в условиях цифрового контента эффективность отраслевой государственной политики в целом, и в сфере ВО, в частности, приобретает еще более актуальный характер. Это обусловлено необходимостью внедрения инноваций в производство [7], обеспечения квалифицированного государственного управления по ряду направлений деятельности [4], и др.

Однако теоретико-методологический базис вышеуказанной проблематики еще только складывается как в России, так и за рубежом. Это обусловило целью исследования: изучить основные направления реализации отраслевой политики государственного управления применительно к системе высшего образования в условиях цифрового контента социального развития экономики.

Методы исследования. Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты РФ, данные официальной статистики РФ, результаты предшествующих научных исследований автора, публикации в специальных изданиях и сети Интернет, а также публикации российских и зарубежных ученых и практиков по теме исследования.

Методологическую основу научного исследования составили: анализ и синтез, систематизация и сравнение, экономический и логический анализ, методы экономико-статистического анализа, а также онлайн опрос студенческой молодежи. Опрос проводился в период с 10 мая по 10 октября 2023 года. К настоящему времени собрано 1042 анкеты, где около 70% женщин и 30% мужчин, что в целом соответствует гендерному соотношению в системе российского высшего образования[4]. Обработка данных опроса осуществлялась с использованием Google docs, Microsoft Excel, Statistica.

Результаты.

1. Об отраслевой политике ГМУ в системе ВО.

За последние несколько десятилетий государственное управление в целом и ВО, в частности, глобально претерпело существенные изменения.

Доступная нам литература свидетельствует о двух основных подходах к исследованию отраслевой политики государственного управления в системе ВО. Первое: это реформирование государственной политики и процессов принятия решений. Второе: это «обнаружение и понимание политической сети или политических режимов, производящих эту политику» [15, с. 325]. Так, в конце прошлого века в социально-экономической литературе появились такие термины, как: «новое государственное управление» и новые модели этого управления: «Public Administration», «New Public Management» и «Good Governance», и др. [6; 19]. В данной связи, к миллениуму все страны ОЭСР осуществили последовательное реформирование государственного сектора в целях повышения эффективности/результативности/ производительности труда в государственных организациях [19]. Эти реформы были в значительной степени подкреплены концепцией нового государственного управления (англ. “New Public Management” или NPM), которая акцентировала внимание на подотчетность государственного сектора и на результативную нацеленность [17; 21].

Концепция NPM оказалась популярной, что привело к отраслевому применению, и в том числе – в системе ВО. В данной связи появился и термин «новое государственное управление высшим образованием» [8][ii], что обусловлено настолько сильным изменением роли образования в социуме,

[3] Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». Утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/cf742885e783e08d9387d7364e34f26f87ec138f/

[4]Женщины и мужчины России. 2020: Стат.сб./ Росстат. – М., 2020. – 239 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/yhNtbedG/Wom-Man%202020.pdf (дата обращения: 12.04.2023).

что теперь уже говорят и о его новом позиционировании («репозиционировании» или «перепозиционировании») [11][iii].

О необходимости репозиционирования ВО свидетельствует и тот факт, что во всем мире за последние 30 лет произошли серьезные реформы в сфере ВО [1; 3; 8; 9; 11; 13; и др.]. Россия также провела ряд реформ ВО, в том числе – в рамках Болонского процесса.

В целом, государственное реформирование системы ВО нацелено на результат, эффективность и производительность образовательных учреждений, что обусловлено, прежде всего, следующими общемировыми трендами:

1) *научно-техническим прогрессом*, который привел к глобальному расширению сектора экономики знаний и стимулировал разработку и внедрение в образовательную деятельность новых методов и технологий обучения, в том числе – EdTech[5] или цифрового образования, [3; 12; 16; и др.];

2) *сокращением государственных расходов на сектор ВО* и переходом на многоканальную систему источников финансирования вузов, что особенно актуализировалось во время и после коронакризиса[6]. Поэтому для достижения целей устойчивого развития и качественного образования уже на начало 2020 года дефицит государственного финансирования сектора HES в РФ и странах более низкого уровня дохода населения суммарно составлял около $148 млрд. в год[7] [9; 22];

3) *необходимостью оптимизации процессов принятия управленческих решений* и использования прогрессивных методов управления в целях повышения выживаемости вузов в агрессивной конкурентной среде [1; 10; и др.], а также и совершенствования мотивации и эффективности преподавательского труда в вузах [1; 3; 9].

Дискуссия о позиции высшего образования в социуме продолжается по сей день и послужит, в конечном итоге, адаптации ВО к многочисленным настоящим и будущим потребностям общества [2; 11; 20; и др.]. В данной связи в своем исследовании Е.Ю. Шибанова [8] подчеркивает, что к настоящему времени основными инструментами новой модели государственного управления системой ВО стали три механизма государственной политики: 1) финансирование; 2) реструктуризация; 3) управление автономией.

Необходимо отметить, что хотя вклад национальных правительств в систему высшего образования традиционно являлся и остается на текущий момент самым высоким[8] среди других инвесторов сектора HES [1; 3; 9; 10], вместе с тем, единого мнения относительно доли участия государства в управлении системой ВО не наблюдается.

Не подвергая сомнению необходимость участия государства в формировании экономики знаний, мы полагаем, что в дальнейших исследованиях необходимо изучить вопросы, касающиеся определения наиболее эффективной доли участия государства в управлении системой высшего образования.

2. Влияние цифрового контента на отраслевую политику в сфере ВО.

В условиях цифрового контента вопросы эффективной отраслевой политики в РФ в сфере ВО актуализируются. Это обусловлено рядом следующих ключевых, на наш взгляд, факторов:

---

[5] EdTech аббревиатура англ. Educational Technology, или цифровые образовательные технологии.

[6] World Development Report 2022. Finance for an equitable recovery. URL: https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2022(data of request: 05.09.2023).

[7] Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond. August 2020. URL: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-08/sg_policy_brief_covid-19_and_education_august_2020.pdf (date of request: 15.03.2021).

[8] The impact of the COVID-19 pandemic on education financing. May 2020. – 12 pp. URL: http://pubdocs.worldbank.org/en/734541589314089887/Covid-and-Ed-Finance-final.pdf (date of request: 15.03.2021), p. 2.

World Development Report 2022. Finance for an equitable recovery. URL: https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2022(data of request: 05.09.2023).

А) острая необходимость построения «инновационной экономики»[9] с целью формирования национальной инновационной системы, призванной обеспечить внедрение результатов научных исследований и разработок в реальный сектор экономики [1; 3; 7; 9].

Б) необходимо обеспечить квалифицированное государственное управление в таких видах деятельности, как: 1) создание и поддержка функционала интегрированных научно-образовательных структур, подготовки квалифицированных кадров в научной, научно-технической и инновационной сферах; 2) развитие современных цифровых и иных наукоемких технологий и внедрение их во все виды научной и учебной деятельности; 3) совместное использование научной и лабораторно-производственной базы академического, вузовского и отраслевого секторов науки во всех видах научной и учебной деятельности [4].

В) в целях повышения эффективности ГМУ и качества предоставляемых государством услуг, в настоящее время по всему миру широко используются технологии цифрового управления или электронного администрирования [1; 14; 18].

Важность применения цифровых технологий в системе ВО и государственного и муниципального управления (далее – ГМУ) подтверждается и результатами наших онлайн-исследований. Выявлено, что студенческая молодежь позитивно настроена по отношению к использованию цифровых технологий как в системе высшего образования, так и в государственном управлении.

Так, на вопрос «Использование цифровых технологий в высшем образовании позволяет…», студенты отвечали (*N=1042; n = 1042; K_k = 0,25; K_c = 0,87*)[10]:

- Повысить эффективность образовательного процесса (73,3%);
- Облегчить процесс поиска необходимой информации (65,9%);
- Улучшить качество обучения (55,27%).

Соответственно, на вопрос «Использование цифровых технологий в государственном управлении позволяет …», студенты отвечали (*N=1042; n = 778; K_k = 0,27; K_c = 0,76)*:

- Оптимизировать предоставление Государственных услуг населению (60,54%);
- Повысить степень участия избирателей в управлении страной (43,57%);
- Расширить возможности самообслуживания граждан (35,37%);
- Повысить цифровую осведомленность населения (29,31%).

Выводы.

1. Рассмотрены некоторые направления отраслевой политики ГМУ в системе ВО. Показано, что на текущий момент имеются два основных подхода к исследованию отраслевой политики ГМУ в системе ВО: 1) реформирование государственной политики и процессов принятия решений; 2) идентификация политических режимов, реализующих эту политику. Новые модели ГМУ приводят к переосмыслению механизмов отраслевого государственного финансирования, в том числе в сфере ВО. Мы полагаем, что в дальнейших исследованиях необходимо изучить вопросы, касающиеся определения наиболее эффективной доли участия государства в управлении системой ВО.

2. Исследовано влияние цифрового контента на отраслевую политику в сфере высшего образования. Выявлено, что студенческая молодежь в целом позитивно относится к применений цифровых технологий, как в системе ВО, так и в ГМУ. Показано, что современная отраслевая политика органов ГМУ в сфере ВО находится под активным влиянием цифрового контента, как в части внедрения новых технологий, так и изменения формата коммуникаций, все чаще переходящих из офлайн формата в онлайн.

---

[9] Global Innovation Index 2023. Innovation in the face of uncertainty. URL: https://www.wipo.int/global_innovation_index/ru/2023/index.html (date of request: 04.10.2023).

[10] Здесь и далее:

Условные обозначения: ***N*** – общее количество опрошенных, n – число полученных ответов; Kk– корреляционный коэффициент Крамера (среднее значение);Кс – коэффициент конкордации (согласованности мнений респондентов; среднее значение). Источник: данные опроса в Google docs и обработки в Statistica

***Работа выполнена по гранту № 23-28-00853 Российского научного фонда**; Конкурс 2022 года «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований малыми отдельными научными группами»; тема: «Механизмы развития сложных социально-экономических систем в новых экономических условиях: Союзное государство России и Белоруссии; научно-исследовательский сектор; высшее образование и рынок труда в цифровой экономике».*

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Астратова Г.В. (2023). Отраслевая политика государственного управления в системе высшего образования в условиях цифровизации. Вестник Евразийской науки. Выпуск 5. Сентябрь октябрь. Том 12. – 21 с. URL: https://esj.today/issue-5-2023-economics.html
2. Болгова В.В., Калашникова Е.Б. (2015). Реформа государственного управления образованием: некоторые проблемы формирования целей. Современные проблемы науки и образования. № 1-1. С. 12-19. EDN VIFGQD.
3. Высшее образование и рынок труда в цифровой экономике: развитие математических методов и средств исследования сложных экономических систем. (2021). 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., Синицын Е.В., Синякова М.Г., Толмачев А.В. – Екатеринбург: УрФУ, 2021. – М.: Издательство Уральского университета; Издательство «Перо», 2021. – 342 с. – Текст: электронный. EDN: YKCXML
4. Знаменский Д.Ю. (2012). Государственная политика Российской Федерации в области образования, науки и инноваций: проблемы комплексного подхода к формированию и реализации. Вестник Государственного Университета Управления. №4. С. 1-5. EDN PMJDLJ.
5. Манохин В.М. (2012). Отраслевой принцип в государственном управлении. Вестник Саратовской Государственной Юридической Академии. № 3 (86). С. 80-83. EDN PCMGQX.
6. Маратова Х.Б. Қизи. (2022). Эволюция развития моделей государственного управления: Public administration, new public management и good governance. Государственная служба. 2022. № 6 (140). С. EDN: YGEAFL. DOI: 10.22394/2070-8378-2022-24-6-12-19
7. Татаркин А.И., Пилипенко Е.В. (2007). Экономика знаний: проблемы теории и методологии. – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН. – 284 с. EDN: QSJFCJ
8. Шибанова Е.Ю. (2023). Политика NPM в высшем образовании: обзор влияния «нового государственного управления» на эффективность и производительность вузов // Вопросы образования. № 2. С. 241-281. https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-2-241-28104.10.2023).
9. Эффекты коронакризиса и новых экономических санкций в цифровой экономике: высшее образование и рынок труда: монография (2022). / Г. В. Астратова, Е. Б. Бедрина, В. В. Климук, И. Б. Бритвина, В. А. Ларионова, Г. В. Пошехонова, Т. К. Руткаускас, Г. А. Савчук, Е. В. Синицын, А. В. Толмачев, А. А. Яшин / под общ. ред. проф. Г.В. Астратовой; М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2022. – 310 с. EDN: MTNKXO
10. Agasisti T., Shibanova E. (2022) Actual Autonomy, Efficiency and Performance of Universities: Insights from the Russian Case. International Journal of Public Administration. V. 45. No 2, pp. 121–134. https://doi.org/10.1080/01900692. 2021.1903496
11. Broucker Bruno. (2022). About the rise, the characteristics and future of New Public Management in Higher Education. November 2022. DOI: 10.1016/b978-0-12-818630-5.02116-3
12. Christensen T. (2011). University Governance Reforms: Potential Problems of More Autonomy? Higher Education. V. 62. No 4, pp. 503–517. https://doi. org/10.1007/s10734-010-9401-z
13. Dobbins M., Knill C. and E Vögtle (2011). An analytical framework for the cross-country comparison of higher education governance. Higher Education. No 62, pp. 665–683. DOI: 10.1007/S10734-011-9412-4
14. Dobrolyubova E., Klochkova E., Alexandrov O. (2019). Digitalization and Effective Government: What Is the Cause and What Is the Effect?. In: Alexandrov D., Boukhanovsky A., Chugunov A., Kabanov Y., Koltsova O., Musabirov I. (eds). Digital Transformation and Global Society.

DTGS 2019. Communications in Computer and Information Science. V. 1038, pp. 55-67. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37858-5_5

15. Ferlie E., Musselin C., Andresani G. (2008). The Steering of Higher Education Systems: A Public Management Perspective. Higher Education. V. 56. No 3, pp. 325–348. https://doi.org/10.1007/s10734-008-9125-5

16. Gunter H.M., Grimaldi E., Hall D., Serpieri R. (2016) New Public Management and the Reform of Education: European Lessons for Policy and Practice. New York, NY: Routledge . DOI:10.12828/89612

17. Hood C. (1995). The "New Public Management" in the 1980s: variations on a theme. Acounting and Organisations and Society. Vol. 20. No 2/3, pp. 93–109. DOI: https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)E0001-W

18. Lindgren I., van Veenstra A.F. (2018). Digital Government Transformation: a Case Illustrating Public E-service Development as Part of Public Sector Transformation, Dgo '18 Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research. https://doi.org/10.1145/3209281.3209302

19. Pollitt C. and Bouckaert G. (2000) Public Management Reform: A Comparative Analysis. – Oxford: Oxford University Press. – 409 pp.

20. Sav G.T. (2017). Efficiency Evaluations of US Public Higher Education and Effects of State Funding and Pell Grants: Panel Data Estimates Using Two Stage Data Envelopment Analysis, 2004–2013 Academic Years. Journal of Education Finance. V. 42. No 4, pp. 357–385. https://www.jstor.org/stable/45093640

21. Schubert T. (2009). Empirical Observations on New Public Management to Increase Efficiency in Public Research — Boon or Bane? Research Policy. V. 38. No 8, pp. 1225–1234. https://doi.org/10.1016/j.respol.2009.06.007

22. Zemrani A. (2019). Budgeting in the United States: From Theory to Practice Using Higher Education. In: de Vries, M.S., Nemec, J., Špaček, D. (eds) Performance-Based Budgeting in the Public Sector. Governance and Public Management. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02077-4_2

УДК 338.22 : 004

Баталов Р.П.
аспирант Института экономики и управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

BatalovR.P.,
graduate student of the Institute of Economics and management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ МОДЕЛИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

TRANSFORMATION OF THE ENTREPRENEURSHIP MODEL IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация.В статье исследуется концепция бизнес-модели предпринимательства, приобретающая всё большее значение с ростом новых технологий и потенциала электронного бизнеса. Практический интерес к модели растет в ответ на две движущие силы в цифровом пространстве,÷ с одной стороны, - изменения в мировой экономике благодаря таким факторам, как развитие цифровых технологий, создание глобальных рынков и цепей поставок, что привело к появлению методов управления, способных существенно увеличивать экономическую добавленную стоимость.С другой стороны, традиционная экономическая теория кажется неспособной объяснить внезапное возникновение значительной экономической ценности у определенных компаний. Формирующееся цифровое пространство усиливает потребность в адаптации, учитывающей клиента и его требования к продуктам и услугам.
Ключевыеслова:business model, digital environment, digital technology, innovation, model configuration.

Annotation: The article explores the concept of a business model of entrepreneurship, which becomes more important with the growth of new technologies and the potential of e-business. Practical interest in the model is growing in response to two drivers in the digital space: on the one hand, changes in the global economy due to factors such as the development of digital technologies, the creation of global markets and supply chains. This has led to the emergence of management methods that can significantly increase economic added value. Traditional economic theory, on the other hand, seems incapable of explaining the sudden emergence of significant economic value in certain companies. The emerging digital space reinforces the need for customer-aware adaptation and product and service requirements.
Key words: business model, digital environment, innovation, model configuration.

В век цифровых технологий и глобализации, данных, получаемых из неисчислимого количества источников, стал основным полем конкурентной борьбы стала цифровизацияхозяйственной жизни, что привело к так называемой эпохе «больших данных». В результате, аналитика больших данных стала внедряться практически во все сферы жизни, открывая множество новых путей для сотрудничества и коммуникации.

Развитие цифровой экономики и появление таких цифровых гигантов, как Netflix, Amazon, и Spotify, сделали актуальным вопрос о применении бизнес-моделей, специфичных для цифровой среды, что формирует новую основу для конкурентоспособности бизнеса. Если обсуждать развитие концепции, то недавние исследованиясдвинули акцент со статического понимания бизнес-модели на динамический взгляд прибизнес-моделирование, ее инновационность и трансформацию.

Первая, статическая перспектива, описывает определенные типы моделей, выделяя различные бизнес-логики и конфигурации ее компонентов. Тогда как динамическая перспектива акцентирует внимание на том, как модель меняется со временем[1].

В мире литературы по вопросам предпринимательства, бизнес-модель считается неким ключом, открывающим “тайну создания и распределения благ”, которую использует каждая отдельная компания. Если верить словам авторов [Teece, 2010], то бизнес-модель это своего рода “ключ к созданию и управлению ценностью”.В частности, авторы [Chesbrough, Rosenbloom, 2002], представляют бизнес-модель в качестве инструмента, способного объяснить, каким образом из идеи технического новшества или услуги можно извлечь экономическую выгоду.Согласно точке зрения [Massaetal., 2017], модель представляется как совокупность атрибутов реально существующих компаний, когнитивных схем или даже как формализованное представление того, как функционирует бизнес.

В условиях современной экономической деятельности, характеризующейся высоким уровнем конкуренции, серьезными последствиями неэффективных решений и другими факторами, такими как изменчивость среды, возникает необходимость оперативно решать различные вопросы. В этом контексте важно найти оптимальное соотношение между компонентами бизнес-модели и рынком. Например, запуск AppleiPhone принес компании 92% мировой прибыли в 2015 г. [2](Parkeretal., 2016). Инновационная модель Apple была успешной, несмотря на то, что основные производители мобильных телефонов, такие как Nokia, Samsung, Motorola, SonyEricsson, использовали традиционные отраслевые преимущества сильных брендов, ведущие операционные системы, оптимизированные цепочки поставок и интеллектуальную собственность в огромных масштабах с большими бюджетами на исследования и разработки.

Динамичный взгляд на нормативные акты, способствует эволюции бизнес-моделей. С точки зрения формирования идеи выделяются два направления динамики процесса. Первый вид представляет собой прогрессивную концепцию динамики, созданную с учетом временных элементов. Этот вид определяет динамику как процесс приспособления, иными словами, это процесс, посредством которого управляющие адаптируют бизнес-модели к изменяющимся внешним условиям. Второй тип относится к инновациям и представляет собой метод, посредством которого управленцы активно трансформируют модели, используя внутренние ресурсы для достижения конкурентного превосходства. При этом типе динамики может изменения могут происходить от незначительных до радикальныхизменений. Незначительные изменения подразумевают небольшое изменение компонентов модели по сравнению с первоначальным вариантом, тогда как радикальная динамика подразумевает полное преобразование как составляющих модели, так и основной бизнес-идеи.

Одной из ключевых особенностей создания инновационного элемента модели в цифровой области является тенденция к одновременной реализации множества различных бизнес-моделей для дифференциации обслуживания отдельных потребителей и получения потоков доходов (увеличение стоимости) для адаптации к волатильности внешней среды. Например, Netflixизначально использовал несколько моделей одновременно: одну для основной службы DVD по почте и другую службу потокового видео[3]. В этом случае единица анализа, наиболее подходящая для понимания взаимосвязи модели с эффективностью, - это не отдельная модель, а конфигурация моделей.

Исследования демонстрируют, что компания, применяющая две или более модели для увеличения эффективности без поглощения текущей деятельности, должна уравновесить преимущества сбережения нескольких моделей и одновременного времени для достижения уровня интегрирования, позволяющего использовать синергию[4].Необходимость баланса требует поиска золотой середины между различными бизнес-стратегиями. Этого можно достичь путем точной настройки моделей для их гармоничного сочетания. Однако бывают ситуации, когда различные модели, сочетаясь, вступают в конфликт, отрицательно влияя на общую эффективность предприятия. Хорошим примером служит история Kodak, которая долгое время придерживалась двух моделей - одной для цифровых фотографий и другой для пленочных, игнорируя факт, что эти две модели взаимоисключающие.

Интегрируя литературу о бизнес-моделях и их компонентах с литературой об эволюционной экономике, с акцентом на коэволюционные (одновременная эволюция участников, взаимодействующих в экосистеме) процессы в секторeZott и Amit [5]предложили, что архитектурный план модели гибок в отношении его настроек, при этом конфигурация определяет механизм создания ценности и обусловливает различия в действиях фирм.Важно отметить, что правильный архитектурный дизайн для достижения эффективности и продуктивности предполагает последовательное соединение элементов модели. Вопрос становится актуальным, когда компании изменяют несколько элементов, и итоговые результаты зависят от взаимодействия между всеми вовлеченными ресурсами.

Важно отметить, что традиционные и инновационные модели используют различные подходы к объединению ресурсов из-за разницы в работе компаний. Инновационный подход предполагает разработку и внедрение новых методов осуществления экономических операций, таких как установление связей между существующими операционными агентами с помощью новых методов, создание связей между несвязанными агентами или разработка новых операционных механизмов. Согласно GebauerandArzt[6], существуют определенные препятствия на пути бизнеса при переходе к новой модели.

В финансовом секторе больше акцентируется внимание на вопросах управления: повышении прозрачности отчетности, улучшении отношений с акционерами, принятии антикоррупционных мер. Всё это ещё раз подтверждает универсальность этой концепции и её способность при компетентном управлении и корректном подборе компонентов сохранять конкурентоспособность бизнеса и формировать его ценность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Романова О. А. Эволюция институтов реализации современной промышленной политики // Управленец. — 2019. -Т. 10. — No 3. — с. 14–24.
2. Aversa P., Hervas-Drane A., Evenou M. Business model responses to digital piracy.Calif.Manag.Rev. 2019. Vol. 61 (2), p. 30–58.
3. Casadesus-Masanell R., Ricart J. E., Tarzijan J. A corporate view of business model innovations // Business Model Innovation: The Organizational Dimension. OUP. 2015
4. Chesbrough H., Rosenbloom R. S. The role of the business model in capturing value from innovation: Evidence from Xerox Corporation's technology spin-off companies // Industrial and Corporate Change. 2002. Vol. 11 (3), p. 529–555.
5. Foss N. J., Saebi T. Business models and business model innovation: Between wicked and paradigmatic problems // Long Range Planning. 2018. Vol. 51 (1), p. 9–21. https://doi. org/10.1016/j. lrp. 2017.07.006.
6. Gebauer H., Arzt A., Kohtamaki M., Lamprecht C., Parida V., Witell L., Wortmann F. How to convert digital offerings into revenue enhancement — Conceptualizing business model dynamics through explorative case studies // Industrial Marketing Management. 2020. Vol. 91 p. 429–441
7. Massa L., Tucci C. L., Afuah A. A critical assessment of business model research // Academy of Management Annals. 2017. Vol. 11 (1), p. 73–104. https://doi.org/10.5465/ annals. 2014.0072.
8. Sohl T., Vroom G., McCann B. T. Business model diversification and firm performance: A demand-side perspective // Strategic Entrepreneurship Journal. 2020. Vol. 14, Issue 2, p. 198– 223. https://doi.org/10.1002/sej. 1342
9. Teece D. J. Business models, business strategy and innovation // Long Range Planning. 2010. Vol. 43 (2–3), p. 172–194. https://doi.org/10.1016/j. lrp. 2009.07.003.

УДК 007.51

Бединова Э. Г.
магистр1 курса направления подготовки 38.04.08 Финансы и кредит
Научный руководитель:
к.э.н. доцент кафедры управления персоналом
Волошин А. И.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Bedinova E. G.
1st year student of the master's degree in the field of training 38.04.08 Finance and credit
Scientific adviser:
Voloshin A. I.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V. I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ SMART-HR В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

SMART-HR TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами. Проанализировано влияние Smart-технологий на развитие HR сферы. Исследованы особенности технологий Smart-HR.
Ключевые слова: Smart-HR, человеческие ресурсы, цифровые технологии, автоматизация, HR-система.

Annotation: The article discusses issues of increasing the efficiency of the human resource management system. The influence of Smart technologies on the development of the HR sphere is analyzed. The features of Smart-HR technologies have been studied.
Keywords: Smart-HR, human resources, digital technologies, automation, HR-system.

На данном этапе происходит бурное развитие цифровых технологий, которые получают широкое распространение во всех сферах экономики. В данной связи меняются технологии и требования к HR-системам. Человеческие ресурсы являются одним из ключевых элементов функционирования предприятий, и в условиях развития рыночных отношений требуют постоянного совершенствования. Применение цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами направлено на повышение показателей их использования. Объективность внедрения цифровых технологий в HR-систему связана с ростом информатизации и увеличением инноваций в экономической системе, и в результате чего на успешность функционирования предприятий прямо влияет степень их оснащенности современными информационными технологиями. Цифровые технологии позволяют организации быстро адаптироваться под изменения окружающей среды, своевременно реагируя на потребности рынка. Среди направлений, получивших широкую востребованность на данном этапе следует выделить автоматизацию различных процессов, которые связаны с HR-системой. Происходит автоматизация кадрового администрирования, системы коммуникаций, внедрение дистанционных образовательных программ [1, с. 1842]. Интеграция цифровых технологий в сферу HR позволяет построить гибкую, прозрачную и измеримую систему управления человеческими ресурсами. HR-технологии и автоматизация не только повышают производительность труда сотрудников, расширяют взаимодействие, коммуникацию и сотрудничество, но также приводят к лучшим

бизнес-результатам и повышению организационной эффективности за счет создания умных офисов [3, с. 939].

Использование современных информационных технологий повышает качество управления персоналом. Одной из востребованных технологий в управлении человеческими ресурсами является технология Smart-HR, позволяющая эффективно принимать решения на основе анализа большого количества данных. Программы Smart-HR позволяют сотрудникам сократить время, использованное на выполнение производственных задач и снизить риски, и соответственно, повысить эффективность деятельности организации. Данная технология включает в себя набор автоматизированных инструментов, которые можно использовать и в обучении, и в оценке работы сотрудников.

Для использования автоматизированного поиска и найма людей важны внутренние и внешние данные, и готовность HR-специалистов к трансформации бизнес-процессов. При этом Smart-технологии следует рассматривать с разных аспектов (рисунок 1).

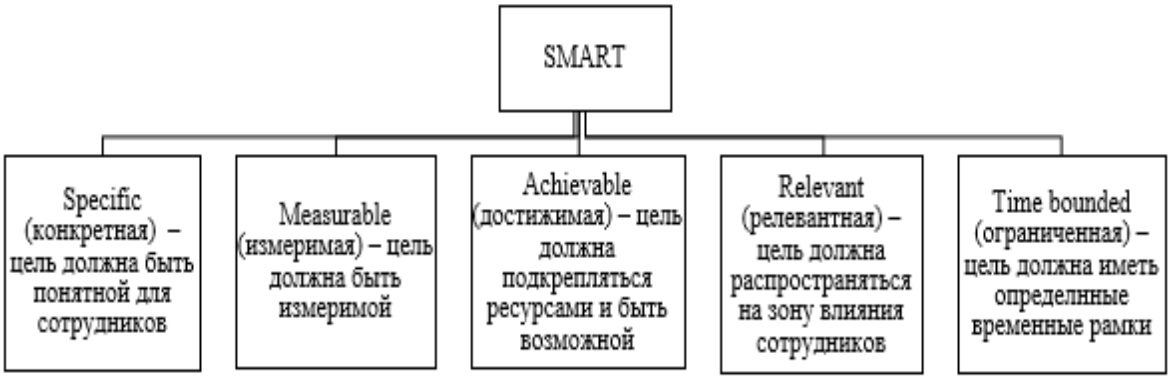


Рисунок 1 – Понятие и расшифровка Smart-технологий

Источник: составлено автором на основе [2]

Соответственно, концепция данных технологий предполагает методы по достижению определенной цели. [4, с. 250]. Smart-технологии в управлении человеческими ресурсами широко используются при взаимодействии с кандидатами, в том числе при их поиске и оценке качеств. Они позволяют своевременно получить информацию о каждом кандидате. В связи с этим Smart-HR включают в себя различные коммуникационные программы. Это позволяет автоматизировать процесс поиска специалиста от предложения до трудоустройства. Одновременно, руководитель предприятия всегда осведомлен о состоянии трудовых ресурсов и возможных направлениях повышения трудового потенциала. Таким образом, внедрение и использование Smart-HR способствует расширению и упрощению системы подбора и найма персонала. Автоматизация HR сферы приводит к развитию бизнес-процессов организации. Smart-технологии обеспечивают стабильное и бесперебойное функционирование HR-системы, способной повысить эффективность управления человеческими ресурсами для каждой организации. На их основе изменяется и модель регулирования трудовых ресурсов, включающая контроль со стороны руководителя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Городнова, Н. В. Применение Smart-технологий: оценка влияния на развитие человеческого капитала / Н. В. Городнова, Д. Л. Скипин, И. С. Рожнецов // Креативная экономика. – 2019. - №10. – С. 1837-1858.

2. Королева, Ю. М. Современные технологии в HR / Ю. М. Кузьмин // Молодой ученный. – 2019. - №28. – С. 70-72.

3. Почебут, В. А. Smart-HR: цифровые технологии в управлении персоналом/ В. А. Почебут // Форум молодых ученных. – 2019. - №6. – С. 938-942.

4. Семенова, А. Н. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / А. Н. Семенова, В. А. Ступкина // Молодой ученный. – 2019. - №4. – С. 250-252.

УДК 331.102.24

Белькова В.А., Авдиль Э.Э.,
студенты 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

Belkova V.A., Avdil E.E.,
4th year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ostrik V.Y.,
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

УДЕРЖАНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ТАЛАНТЛИВЫХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РЕГИОНЕ

RETENTION AND ESTABLISHMENT OF TALENTED YOUNG SPECIALISTS IN THE REGION

Аннотация. В условиях цифровых трансформаций и растущей глобальной конкуренции за талантливую молодежь и ресурсный потенциал, регионы сталкиваются с проблемами в процессе привлечения, адаптации и удержания квалифицированных специалистов. Это связано с различными факторами, такими как географическое положение, уровень развития инфраструктуры, экономическая стабильность и социальная привлекательность региона. В статье раскрываются основные проблемы и перспективы поиска и удержания талантливой молодежи в регионе, а также приводятся рекомендации по разрешению проблем в данной области.
Ключевые слова: талант, проблема, перспектива, удержание талантов, перспективы, направления, факторы.
Annotation: In the context of digital transformation and growing global competition for talented youth and resource potential, regions are faced with problems in the process of attracting, adapting and retaining qualified specialists. This is due to various factors, such as geographical location, level of infrastructure development, economic stability and social attractiveness of the region. The main problems and prospects for finding and retaining talented youth in the region, and also provides recommendations for resolving problems in this area are presented in the article.
Keyword: talent, problem, prospect, talent retention, prospects, directions, factors.

В настоящее время конкуренция во всём мире за талантливых специалистов становится все более ожесточенной. Крупные города и мегаполисы привлекают таланты своей развитой инфраструктурой, возможностями для профессионального и личностного развития, а также высоким уровнем жизни. В то же время, регионы и провинции испытывают трудности в поиске и удержании талантов. Целью статьи является обоснование необходимости удержания и привлечения талантливой молодежи в экономику региона для обеспечения роста эффективности и конкурентоспособности профессиональной деятельности. Одной из основных проблем является ограниченные возможности для профессионального роста и карьерного развития в регионе [4]. Зачастую, региональные компании и организации не могут предоставить такое же количество возможностей для прокачки навыков и получения новых знаний, как их конкуренты в крупных городах. Это делает регионы менее привлекательными для молодых и талантливых специалистов,

которые стремятся к профессиональному росту и успеху. Одной из ключевых проблем является недостаток информации о возможностях и перспективах развития талантов в регионе [1]. Не все потенциальные работники знают о существующих вакансиях, программах поддержки и развития талантливых специалистов, а работодатели, в свою очередь, не всегда осведомлены о потенциальных кандидатах. [2]. Кроме того, региональная инфраструктура и социальная сфера также могут оказывать влияние на решение специалистов об отъезде из региона. Качество жизни, доступность образовательных и медицинских услуг, развитие транспортной системы – все это является важными факторами, которые оказывают влияние на решение талантливых людей остаться или покинуть регион. Ещё одной проблемой можно считать то, что многие регионы испытывают трудности в создании эффективной системы адаптации молодых специалистов. В результате, многие из них не могут найти свое место в регионе и вынуждены искать возможности для развития и самореализации в других местах. Однако существуют и перспективы развития в этой области. Региональные власти и компании могут активно работать над созданием условий для привлечения и удержания талантов. Это может включать в себя развитие освещенности регионального рынка труда, проведение мероприятий для представления возможностей региона, совместные проекты с крупными городами и многие другие меры [3].

Также важно развивать инфраструктуру и обеспечивать доступность образования и медицинских услуг в регионах. Это не только повысит качество жизни, но и создаст дополнительные преимущества для привлечения талантов.

Кроме этого, существуют другие возможности для привлечения и удержания талантливого персонала, среди которых:

- развитие информационной инфраструктуры и создание единой базы данных вакансий и возможностей для развития талантов. Это поможет привлечь внимание талантливых специалистов к региону и обеспечит более эффективную работу по поиску и привлечению талантов;
- создание программ поддержки талантливых специалистов и их семей, включая предоставление жилья, социального пакета, возможностей для профессионального роста и развития, подобные программы помогут удержать талантливых специалистов в регионе и повысить их мотивацию к работе;
- формирование партнерств с другими регионами и странами с целью обмена опытом и привлечения специалистов. Такое сотрудничество позволит расширить возможности для поиска и привлечения талантливых людей, а также повысить привлекательность региона в целом.

Проблемы поиска и удержания талантов в регионе являются актуальной проблемой, требующей внимания со стороны региональных властей и компаний. Для регулирования процесса удержания и привлечения талантливой молодежи в регионы необходимо использовать реальные комплексные механизмы, как на микро, так и на макроуровне. Внедрение конкретных механизмов позволит повысить уровень вовлеченности молодежи в решение задач и проблем региона, повысить уровень конкурентоспособности региональных предприятий и эффективность профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гусев, П. В. Привлечение и закрепление молодых талантов на предприятии / П. В. Гусев // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров : сборник материалов международного научно-практического семинара (двенадцатое ежегодное заседание), Воронеж, 13 ноября 2015 года. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2015. – С. 21-23.

2. Громова, О.А. Аспекты развития человеческого капитала в регионах России / О.А. Громова, Н.И. Пасынкова// Экономика региона. - 2019. - № 1. - С. 139-153.

3. Калинина, Н.В. Проблемы предложения и спроса на таланты в региональном развитии / Н.В. Калинина, Р.В. Труш // Известия Уральского федерального университета. Серия 3. - 2020. - № 4 (180). - С. 109-122.

4. Литвинюк А.А., Карачонь П. О Проблемах удержания талантливых молодых специалистов в региональных научных центрах и вузах России // Лидерство и менеджмент. 2020. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/o-problemah-uderzhaniya-talantlivyh-molodyh-spetsialistov-v-regionalnyh-nauchnyh-tsentrah-i-vuzah-rossii (дата обращения: 20.10.2023).

УДК 331.108

Белькова В.А., Волосецкая В.В.,
студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Belkova V.A.,
4th year student, 38.03.03 Personnel Management
Volosetskaya V.V.,
4th year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of
Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

MANAGING HUMAN RESOURCE POTENTIAL TO ACHIEVE COMPETITIVE ADVANTAGES OF THE REGIONAL ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассматривается вопрос управления кадровым потенциалом для достижения конкурентных преимуществ региональной экономики. В данной статье будет сделан вывод о том, что эффективное управление кадровым потенциалом является одним из ключевых факторов успеха как организации, так и региональной экономики в условиях конкуренции.
Ключевые слова: Кадровый потенциал, конкурентные преимущества, региональная экономика, конкуренция, управление, инновации.

Annotation: This article examines the issue of managing human resources to achieve competitive advantages in the regional economy. This article will conclude that effective human resource management is one of the key factors for the success of both the organization and the regional economy in a competitive environment.
Keyword: Personnel potential, competitive advantages, regional economics, competition, management, innovation.

В настоящее время конкуренция между регионами становится все более ожесточенной. Конкурентное преимущество является ключевым фактором, позволяющим регионам успешно развиваться и привлекать инвестиции. Одним из важнейших ресурсов, обладающих потенциалом для создания конкурентных преимуществ, является кадровый потенциал. Надежное и эффективное управление кадровым потенциалом может стать главным инструментом для достижения конкурентных преимуществ региональной экономики.

В современных условиях формирование, развитие и эффективное управление кадровым потенциалом должны выступать как важнейшие факторы инновационного развития региона, как основа повышения его конкурентоспособности. Всесторонний анализ регионального кадрового потенциала, а также исследование проблем его развития может повысить конкурентные преимущества региона. [3].

Управление кадровым потенциалом представляет собой систему мер и процессов, направленных на привлечение, развитие и удержание квалифицированных специалистов в регионе. Этот процесс начинается с анализа потребностей региональной экономики в определенных специалистах и профессионалах. Это направление деятельности должно быть ориентировано на достижение стратегических и тактических целей региона, развитие его конкурентных преимуществ, а также обеспечение высокого качества и эффективности работы персонала.

Для управления кадровым потенциалом используются различные методы, такие как планирование численности и структуры персонала, отбор и адаптация новых сотрудников, оценка и обучение персонала, мотивация и стимулирование работников, управление карьерой и кадровым резервом [1].

На управление кадровым потенциалом влияют различные факторы, такие как демографическая ситуация в регионе, уровень образования и квалификации населения, наличие и качество трудовых ресурсов, возможности для профессионального развития и карьерного роста, уровень заработной платы, социальная инфраструктура, качество жизни и другие факторы.

Одним из основных инструментов управления кадровым потенциалом является образование и подготовка кадров. Регионы должны инвестировать в образование и научные исследования, чтобы обеспечить высокий уровень профессионализма и компетенций у местных специалистов. Кроме того, важно разрабатывать специальные программы и стимулировать молодых специалистов для их удержания в регионе [2].

Как показывает практика, успешное управление кадровым потенциалом может существенно повлиять на развитие региональной экономики и обеспечить ее конкурентное преимущество. Основные преимущества, которые могут быть достигнуты, включают увеличение производительности труда, повышение качества продукции и услуг, а также сокращение сроков выполнения задач. В конечном итоге, это позволяет регионам привлекать больше инвестиций, создавать новые рабочие места и стимулировать экономический рост.

Управление кадровым потенциалом является одним из ключевых направлений для обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности региональной экономики. При этом важно учитывать различные факторы, определяющие кадровую ситуацию, и использовать эффективные методы управления персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Курицына Н.И. Кадровый потенциал как конкурентное преимущество организации // Экономические исследования и разработки. - 2020. - №16

2. Денисова А.Л., Бункин А.С. Ключевые аспекты управления кадровым потенциалом предприятий и организаций: опыт реализации "президентской программы" // вестник университета. - 2020. - №10. - С. 15-27.

3. Батракова Людмила Георгиевна Кадровый потенциал региона как основа устойчивого инновационного развития // Социально-политические исследования. 2020. №4 (9). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-regiona-kak-osnova-ustoychivogo-innovatsionnogo-razvitiya (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.108.2

Белькова В.А., Волосецкая В.В.,
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Belkova V.A.,
4th year student, 38.03.03 Personnel Management
Volosetskaya V.V.,
4th year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

HR POLICY IN THE CONTEXT OF DIGITALISATION

Аннотация: В современном мире цифровизация становится неотъемлемой частью экономической и социальной жизни общества. Это влечет за собой значительные изменения во всех сферах, в том числе и в кадровой политике организаций. В данной статье будут рассмотрены основные аспекты кадровой политики в условиях цифровизации.
Ключевые слова: Кадровая политика, цифровизация, управление персоналом, персонал, изменения, автоматизация.

Annotation: In the modern world, digitalization is becoming an integral part of the economic and social life of society. This entails significant changes in all areas, including the personnel policies of organizations. This article will discuss the main aspects of personnel policy in the context of digitalization.
Keyword: HR policy, digitalization, personnel management, personnel, change, automation

В настоящее время цифровизация проникает в различные сферы бизнеса, приводя к необходимости переосмысления и перестройки кадровой политики организаций.

Первоначально, компании должны осознать необходимость цифровой трансформации и принять факт, что новые технологии являются неизбежным элементом будущего. Далее следует рассмотреть текущую кадровую политику и определить, какие изменения необходимо внести, чтобы обеспечить переход к цифровой модели [1].

Кадровая политика - это система правил, принципов и норм, определяющих основные направления работы с персоналом. Она включает в себя планирование, подбор, адаптацию, обучение, оценку и мотивацию сотрудников. Цель кадровой политики - обеспечение эффективного использования кадрового потенциала организации, повышение производительности труда и создание благоприятных условий для развития каждого сотрудника.

Кадровая политика организации в условиях цифровизации должна быть адаптивной и гибкой. Кадровое управление должно учитывать не только традиционные критерии при подборе персонала, такие как опыт и профессиональные навыки, но и умение приспосабливаться к быстро меняющейся цифровой среде. Это означает, что организация должна активно искать специалистов,

обладающих знаниями и навыками в области цифровых технологий, чтобы успешно внедрять и использовать их в работе.

Цифровизация влечет за собой ряд изменений в кадровой сфере [4]. Во-первых, это связано с автоматизацией и роботизацией производственных процессов. Многие рутинные операции, которые ранее выполнялись людьми, теперь могут быть заменены машинами. Это приводит к изменению требований к квалификации работников и необходимости их постоянного обучения и переподготовки. Во-вторых, цифровизация требует от сотрудников новых навыков и компетенций. Это касается как технических специалистов, так и работников, занятых в других сферах. Например, в сфере маркетинга и продаж все больше востребованы специалисты по работе с социальными сетями и интернет-маркетингу.

В-третьих, цифровизация меняет подходы к управлению персоналом. Использование информационных технологий позволяет автоматизировать многие процессы, связанные с управлением кадрами. Например, использование HR-систем позволяет автоматизировать процесс подбора и адаптации персонала, а также проводить оценку эффективности работы сотрудников. Важным аспектом кадровой политики организации в условиях цифровизации является обучение и развитие персонала. Поскольку цифровые технологии постоянно развиваются и меняются, необходимо создать систему непрерывного обучения и профессионального развития сотрудников [2]. Это может быть в виде корпоративных тренингов, курсов повышения квалификации, участия в конференциях и семинарах. Такая система позволит сотрудникам организации быть в курсе последних тенденций в цифровом мире и успешно применять их в работе. Цифровизация также влияет на организационную культуру и командную работу в организации. Открытость к изменениям, готовность к оперативности и адаптивности, а также способность к сотрудничеству и командной работе становятся все более важными качествами сотрудников и организации в целом. Поэтому кадровая политика организации должна способствовать развитию этих качеств у персонала и создавать благоприятную среду для их развития. Современные инструменты цифровизации также позволяют автоматизировать многие рутинные задачи, что позволяет сотрудникам организации сосредоточиться на более сложных и творческих задачах. Однако, необходимо помнить о поддержке персонала в использовании новых инструментов и технологий. Кадровая политика должна предусматривать обучение сотрудников работе с новыми программами и оказывать им сопровождение при внедрении новых технологий.

В заключение следует отметить, что цифровизация требует от организаций изменений в кадровой политике. Руководитель организации должен искать специалистов с цифровыми навыками, создавать систему обучения и развития персонала, развивать такие качества, как готовность к изменениям и командной работе, а также обеспечивать поддержку сотрудникам в использовании новых инструментов в управлении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бондаренко М. А., Карпов А. А., Харченко Е. В., Щетинин В. В. “Цифровизация и кадровая политика: новые вызовы и возможности”. В: Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). 2018.

2. Половинко В. С. “Кадровая стратегия в условиях цифровой экономики”. В: Управление персоналом. 2021.

3. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

4. Турчинов А. И., Широкова Л. Н. “Цифровая трансформация и кадровая политика”. В: Социологические исследования. 2020.

УДК 338.2

Блекот О.В.,
студент 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры финансов предприятий и страхования
Бугаева Т.Н.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Blekot O.V.,
3rd year students, 38.03.04 State and Municipal Administration
Scientific adviser:
Bugaeva T.N.,
PhD, Associate Professor of the Department of Enterprise Finance and Insurance
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СУЩЕСТВУЮЩИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

EXISTING ORGANIZATIONAL MECHANISMS FOR THE IMPLEMENTATION OF TARGETED PROGRAMS: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

Аннотация: В данной работе рассмотрены существующие организационные механизмы реализации целевых программ, а также их преимущества и недостатки. Они являются основой для успешного достижения целей программы и приведения ее к ожидаемым результатам.
Ключевые слова: Целевые программы, механизмы реализации, преимущества, недостатки.

Annotation: This paper examines the existing organizational mechanisms for the implementation of targeted programs, as well as their advantages and disadvantages. They are the basis for successfully achieving the goals of the program and bringing it to the expected results.
Keyword: Target programs, implementation mechanisms, advantages, disadvantages.

Одним из ключевых аспектов современного управления является эффективная реализация целевых программ. Целевые программы играют важную роль в различных сферах деятельности, будь то социальное развитие, экономический рост, научные исследования или экологическая защита. Однако, для их успешной реализации требуются соответствующие организационные механизмы.

В настоящее время существует несколько организационных механизмов, которые используются для реализации целевых программ [3, с. 168]. Каждый из этих механизмов имеет свои преимущества и недостатки, которые важно учитывать при выборе наиболее эффективного способа достижения поставленных целей.

В рамках государственного управления установлены четкие правила и процедуры, а также определены ответственные органы и должностные лица, которые осуществляют контроль над выполнением программы [1, с. 78]. Преимуществами государственного управления являются его системность, возможность бюджетного финансирования, официальный статус, централизованное принятие решений и контроль над реализацией целевых программ, возможность быстрого принятия мер и изменения стратегии в случае необходимости. Однако, такой подход может

сопровождаться сложными административными процедурами, бюрократической неэффективностью, низкой гибкостью в адаптации к изменяющимся условиям и ограничениями в свободе принятия решений и инноваций.

При децентрализованном управлении ответственность за реализацию программы лежит на местных органах управления [1, с. 89]. Преимущества такого подхода включают в себя гибкость в принятии решений и возможность адаптировать программу к потребностям региона, возможность максимального использования ресурсов, так как местные органы управления более близки к проблемам и нуждам населения и участие населения в процессе принятия решений. К недостаткам децентрализованного управления целевыми программами относят ограниченный доступ к финансированию и ресурсам, недостаточную координацию между различными регионами и программами и возможность появления неэффективного использования ресурсов.

Партнерство между государственными и негосударственными организациями позволяет объединить ресурсы и экспертизу различных сторон для достижения общей цели [1, с. 105]. Преимуществами такого партнерства являются широкий круг участников, гибкость и адаптация к условиям на местном уровне, расширение финансовых и ресурсных возможностей программы, вовлечение экспертизы и инноваций частного сектора, а также увеличение эффективности использования ресурсов. Однако, может возникнуть проблема распределения ответственности и риска, а также необходимости учета интересов разных сторон, что может затруднить принятие решений, появляется возможность появления коррупции и конфликта интересов между государством и частными компаниями, присутствуют ограничения в возможностях государства контролировать процесс реализации программы и риски, связанные с несбалансированным вовлечением частных предприятий и некоммерческих организаций.

Реализация целевых программ через сторонние посреднические организации, такие как некоммерческие организации и фонды позволяет достичь большей гибкости и специализации в выполнении программы, а также более эффективного использования ресурсов [3, с. 91]. Однако, недостатком может стать снижение контроля со стороны государства и потеря координации работ.

Таким образом, окончательный выбор организационного механизма реализации целевых программ должен основываться на учете конкретных условий и требований программы, а также на изучении опыта и результатов использования данных механизмов. Только таким образом можно добиться наибольшей эффективности и успешности в достижении поставленных целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Айрапетян, Н. Г. Методические и организационные механизмы формирования и реализации региональный целевых программ [Текст]: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Айрапетян Н. Г. – Москва, 2007. – 192 с.

2. Камбачокова, М. Н. Организационные механизмы программно-целевого регулирования [Текст] / М. Н. Камбачокова, Ф. Д. Ульбашева // Вопросы экономики и права. – 2018. – № 9. – С. 91–93.

3. Райзберг, Б. А. Целевые программы в системе государственного управления экономикой : монография / Б.А. Райзберг. – 2-е изд., испр. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 268 с.

УДК 553

Блекот О.В.,
студент 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления
Торопова И.С.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Blekot O.V.,
3rd year students, 38.03.04 State and Municipal Administration
Scientific adviser:
Toropova I.S.,
PhD, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕДР, ПРОВЕДЕНИЯ ГЕОЛОГО-РАЗВЕДЫВАТЕЛЬНЫХ РАБОТ

REGIONAL POLICY IN THE FIELD OF SUBSOIL USE, GEOLOGICAL EXPLORATION

Аннотация: В данной работе рассмотрена региональная политика в сфере использования недр и проведения геолого-разведывательных работ, которая играет важнейшую роль в экономическом развитии государства. Недра в настоящее время являются значимым ресурсом, способным обеспечить устойчивое развитие различных отраслей экономики и повысить благосостояние населения.
Ключевые слова: Регион, геологоразведочная отрасль, рациональное использование недр.

Annotation: This paper examines the regional policy in the field of subsoil use and geological exploration, which plays an important role in the economic development of the state. The subsoil is currently a significant resource capable of ensuring the sustainable development of various sectors of the economy and improving the well-being of the population.
Keyword: Region, exploration industry, rational use of mineral resources.

Региональная политика в сфере использования недр и проведения геолого-разведывательных работ является важным инструментом государственного регулирования в данной области. Она направлена на определение приоритетных направлений использования недр и привлечение инвестиций для развития геолого-разведывательных работ.

Одной из ключевых задач региональной политики в сфере использования недр является установление эффективных механизмов для привлечения инвестиций в геологоразведку и добычу полезных ископаемых на территории региона [3, с. 194]. Создание благоприятного инвестиционного климата и стимулирование деятельности геологических компаний помогут привлечь новые технологии и опыт, способствуя росту производства и созданию рабочих мест.

Очень важно создание условий для привлечения инвесторов в геолого-разведывательные работы. Государство может предоставлять налоговые льготы, субсидии и другие стимулы для привлечения инвестиций в эту область. Кроме того, проводятся мероприятия по повышению

конкурентоспособности региона, созданию инфраструктуры для геолого-разведывательных работ, а также разработке и внедрению новых технологий и методов исследования недр [1, с. 76].

Региональная политика также направлена на определение стратегических направлений использования недр в соответствии с природными особенностями региона и потребностями государства. Создание перспективных геологических объектов и развитие составляющих этой отрасли секторов экономики способствуют диверсификации экономики региона и увеличению его доходности.

Кроме того, региональная политика в сфере использования недр и проведения геолого-разведывательных работ направлена на сбалансированное и экологически безопасное использование природных ресурсов. Государство принимает меры по мониторингу состояния окружающей среды, разработке и внедрению технологий и методов, способствующих минимизации негативного воздействия геолого-разведывательных работ на природу.

Помимо этого, региональная политика также должна уделять особое внимание социально-экономическим аспектам использования недр и проведения геолого-разведывательных работ [1, с. 137]. Важно обеспечить справедливое распределение доходов от использования природных ресурсов, учитывая интересы местного населения и экологические последствия деятельности.

Одним из инструментов региональной политики в данной сфере является разработка и реализация специальных программ развития региональных отраслей. Такие программы должны включать в себя меры по модернизации производства, повышению квалификации персонала, развитию инфраструктуры и поддержке научных исследований в области геологии и геологоразведки [2, с. 33].

В рамках региональной политики важно учитывать особенности конкретного региона и его природных ресурсов. Разработка индивидуальных стратегий и планов развития поможет эффективно использовать доступные ресурсы и привлечь инвестиции в конкретные проекты.

Таким образом, региональная политика в сфере использования недр и проведения геолого-разведывательных работ является важным компонентом экономического развития государства. Её основная задача – создание благоприятных условий для развития отрасли, привлечение инвестиций, поддержка социально-экономического развития региона и соблюдение экологических норм и требований. Только через сбалансированное использование недр и проведение геолого-разведывательных работ можно достичь устойчивого развития и обеспечить процветание и благополучие страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Борисович, В. Т. Организация и планирование геологоразведочных работ. [Текст]: учебник для вузов / В. Т. Борисович, П. В. Полежаев, Р. Н. Тевзадзе. – Москва: Издательство Недра, 2019. – 332 с.

2. Шпильман, Т. М. Экономика и организация геологоразведочных работ [Текст]: учебное пособие / Т. М. Шпильман. – Оренбург: ОГУ, 2011. – 156 с.

3. Экономика геологоразведочных работ [Текст]: учебник для ВО / З. М. Назарова, В. А. Косьянов, Ю. В. Забайкин и др. – М.: ООО «Оптимус», ООО «ИПЦ «Маска», 2018. – 400 с.

УДК 331.108

Бойко Д.Е., Коровникова Д.А.,
студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Boyko D.E., Korovnikova D.A.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ostrik V.U.
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

USING DIGITAL TOOLS TO OPTIMIZE TEAMWORK IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: в статье рассматривается важность использования цифровых инструментов для оптимизации командной работы в управлении человеческими ресурсами. Автор подчеркивает, что такие инструменты позволяют улучшить эффективность и результативность работы, сократить время на выполнение задач и повысить качество результатов. Однако, автор отмечает, что необходимо учитывать культуру команды, ее цели и задачи, а также индивидуальные потребности и особенности участников команды, чтобы добиться наилучших результатов.
Ключевые слова: цифровые инструменты, командная работа, управление человеческими ресурсами, эффективность, результативность, качество, культура команды, индивидуальные потребности, особенности участников команды.

Annotation: the article discusses the importance of using digital tools to optimize teamwork in human resource management. The author emphasizes that such tools can improve the efficiency and effectiveness of work, reduce the time to complete tasks and improve the quality of results. However, the author notes that it is necessary to take into account the culture of the team, its goals and objectives, as well as the individual needs and characteristics of team members in order to achieve the best results.
Keywords: digital tools, teamwork, human resource management, efficiency, efficiency, quality, team culture, individual needs, characteristics of team members.

В современном мире, где технологии развиваются с невероятной скоростью, использование цифровых инструментов становится все более важным для оптимизации командной работы в управлении человеческими ресурсами. Цифровые инструменты позволяют улучшить эффективность и результативность работы, сократить время на выполнение задач и повысить качество результатов [1].

Одним из основных преимуществ использования цифровых инструментов является возможность быстрого и эффективного обмена информацией между членами команды. С помощью электронной почты, мессенджеров и других средств связи можно быстро и легко общаться, обмениваться документами и информацией о проекте. Это позволяет сократить время на передачу информации и улучшить координацию работы между членами команды.

Еще одним важным инструментом для оптимизации командной работы являются онлайн-сервисы для управления проектами. Такие сервисы позволяют создавать задачи, распределять их между участниками команды, отслеживать выполнение задач и контролировать сроки выполнения. Это позволяет улучшить организацию работы, повысить эффективность и результативность работы команды.

Еще одним важным инструментом для оптимизации командной работы являются цифровые инструменты для анализа данных. С их помощью можно проводить анализ эффективности работы команды, выявлять проблемные места и находить пути их устранения. Это позволяет повысить качество работы команды и достигать лучших результатов [2].

Кроме того, цифровые инструменты также могут использоваться для улучшения процесса обучения и развития членов команды. С помощью онлайн-курсов, вебинаров и других образовательных ресурсов можно улучшить знания и навыки участников команды, что позволит повысить качество работы и результативность [3].

Однако, необходимо отметить, что использование цифровых инструментов не является единственным фактором для оптимизации командной работы. Важно также учитывать культуру команды, ее цели и задачи, а также индивидуальные потребности и особенности участников команды. Только при совместном использовании цифровых инструментов и учете этих факторов можно добиться наилучших результатов.

В итоге, использование цифровых инструментов для оптимизации командной работы в управлении человеческими ресурсами является необходимым условием для достижения высоких результатов в современном бизнесе. Однако, это требует не только внедрения новых технологий, но и создания благоприятной культуры команды, которая позволяет каждому участнику проявить свой потенциал и достичь максимальных результатов [5].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Технологии управления человеческими ресурсами на основе цифрового подхода [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-na-osnove-tsifrovogo-podhoda. (Дата обращения: 20.10.2023)

2. Цифровые тренды в области управления персоналом. Суслова И.П., Коростылева И.И «Экономические стратегии», издательство Ин-т экон. стратегий (ИНЭС) (М.), № 5, с. 30-35.

3. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://moluch.ru/archive/242/55864/. (Дата обращения: 20.10.2023)

4. Цифровизация HR: как изменится управление персоналом в ближайшие годы [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.hrmagazine.ru/article/cifrovizaciya-hr-kak-izmenitsya-upravlenie-personalom-v-blizhajshie-gody. (Дата обращения: 20.10.2023)

5. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

6.

УДК 331.108

Бойко Д.Е., Коровникова Д.А.,
студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Boyko D.E., Korovnikova D.A.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanuk E.V.
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON DEVEPOPMENT

Аннотация: цифровизация имеет значительное влияние на развитие персонала, позволяя компаниям автоматизировать процессы управления, создавать персонализированные программы обучения и анализировать данные о производительности сотрудников. Однако, это также может привести к вызовам, таким как изменение требований к персоналу и необходимость предоставления новых возможностей для развития и переквалификации.
Ключевые слова: цифровизация, персонал, автоматизация, управление, обучение, анализ данных, производительность.

Annotation: Digitalization has a significant impact on staff development, allowing companies to automate management processes, create personalized training programs and analyze employee performance data. However, this can also lead to problems, such as changing personnel requirements and the need to provide new opportunities for development and retraining of personnel.
Keywords: Digitalization, personnel, automation, management, data analysis, productivity, requirements, development, retraining.

Цифровизация - процесс применения цифровых технологий и инновационных решений для улучшения бизнес-процессов и повышения эффективности работы организации. В современном мире цифровизация является одним из главных трендов в различных сферах деятельности, включая образование и развитие персонала [1].

Цифровизация имеет значительное влияние на развитие персонала. Она позволяет улучшить процесс обучения, повысить качество управления персоналом, ускорить процесс адаптации новых сотрудников и улучшить коммуникацию внутри команды.

В современном мире цифровизация оказывает значительное влияние на развитие персонала. С появлением новых технологий искусственного интеллекта, автоматизации и анализа данных, компании получили новые возможности для управления своим персоналом и повышения его эффективности [2].

Одним из главных преимуществ цифровизации является автоматизация процессов управления персоналом. С помощью ИИ компании могут автоматически отбирать кандидатов на основе определенных критериев, создавать интерактивные курсы обучения и анализировать данные о производительности сотрудников. Это позволяет сократить время, затрачиваемое на управление персоналом, и повысить его эффективность.

Цифровизация позволяет улучшить процесс обучения, сделав его более интерактивным и доступным. С помощью цифровых технологий можно создавать онлайн-курсы и обучающие видео, которые сотрудники могут изучать в любое время и в любом месте. Это позволяет сократить затраты на обучение и повысить его эффективность. Кроме того, цифровизация позволяет создавать персонализированные программы обучения для каждого сотрудника. С помощью анализа данных компании могут определять уровень знаний и навыков каждого сотрудника и предлагать ему индивидуальную программу обучения. Это помогает повысить квалификацию персонала и улучшить его производительность [3].

Цифровизация также позволяет повысить качество управления персоналом. С помощью цифровых технологий можно создавать системы управления персоналом, которые позволяют автоматизировать процессы, связанные с управлением персоналом, и сократить время на выполнение рутинных задач.

Например, с помощью цифровых технологий можно создать систему управления проектами, которая позволяет распределять задачи между сотрудниками, контролировать выполнение задач и отслеживать прогресс проекта в режиме реального времени.

Однако, цифровизация также может привести к некоторым вызовам для развития персонала. Например, автоматизация процессов может привести к уменьшению численности персонала в некоторых отделах. Компании должны учитывать этот фактор и предоставлять сотрудникам новые возможности для развития и переквалификации.

Кроме того, это может привести к изменению требований к персоналу. Некоторые профессии могут стать менее востребованными, в то время как другие могут появиться. Компании должны учитывать эти изменения и обеспечивать персоналу необходимые знания и навыки для работы с новыми технологиями.

В целом, цифровизация оказывает влияние на развитие персонала и управление им в организации. Она позволяет улучшить процесс обучения, сделать его более интерактивным и доступным, а также создавать индивидуальные программы обучения для каждого сотрудника. Кроме того, цифровые технологии помогают автоматизировать процессы управления персоналом, что повышает его качество и эффективность. Они также ускоряют процесс адаптации новых сотрудников и улучшают коммуникацию внутри команды. Все это позволяет организации быть более эффективной и конкурентоспособной на рынке [5].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровизация управления персоналом: вызовы и перспективы [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-upravleniya-personalom-vyzovy-i-perspektivy. (Дата обращения: 20.10.2023)
2. Цифровые тренды в области управления персоналом. Суслова И.П., Коростылева И.И «Экономические стратегии», издательство Ин-т экон. стратегий (ИНЭС) (М.), № 5, с. 30-35. (Дата обращения: 20.10.2023)
3. Цифровизация управления персоналом: как это работает и зачем нужно [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.hr-portal.ru/article/tsifrovizatsiya-upravleniya-personalom-kak-eto-rabotaet-i-zachem-nuzhno. (Дата обращения: 20.10.2023)
4. Цифровизация HR: как изменится управление персоналом в ближайшие годы [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.hrmagazine.ru/article/cifrovizaciya-hr-kak-izmenitsya-upravlenie-personalom-v-blizhajshie-gody. Дата доступа: 20.10.2023.
5. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157. (Дата обращения: 20.10.2023)

УДК 65.011.56

Бойко Д.Е., Коровникова Д.А.
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Короленко Ю.Н.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Boyko D.E., Korovnikova D.A.
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko J.N.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УСЛУГ

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON STAFF DEVELOPMENT

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления развития цифровых технологий в сфере услуг и их влияние на качество обслуживания клиентов. Одной из главных проблем, с которыми сталкиваются компании, определена необходимость постоянного совершенствования и адаптации к изменяющимся требованиям рынка. В этом контексте цифровые технологии могут стать настоящим спасением, помогая компаниям быстро реагировать на изменения и удовлетворять потребности своих клиентов.
Ключевые слова: инструменты, платформы, программное обеспечение, аппаратное обеспечение, устройства, сети, обычные вычисления.

Annotation: The article discusses the main directions of development of digital technologies in the service sector and their impact on the quality of customer service. One of the main problems faced by companies is the need for continuous improvement and adaptation to changing market demands. In this context, digital technologies can be a real lifesaver, helping companies quickly respond to changes and meet the needs of their customers.
Keywords: tools, platforms, software, hardware, devices, networks, cloud computing.

Цифровые технологии играют все более важную роль в сфере услуг, позволяя улучшить качество обслуживания, повысить эффективность и удобство для клиентов, а также расширить географию охвата и увеличить прибыльность бизнеса. Однако, вместе с этим, возникают проблемы, такие как адаптация к новым условиям и требованиям, изменение поведения потребителей и создание эффективных интерфейсов для взаимодействия с клиентами. Несмотря на это, цифровые технологии предоставляют множество перспектив для развития сферы услуг, позволяя автоматизировать процессы, улучшить качество обслуживания, расширить географию охвата и создать новые продукты и услуги. Компании, которые смогут удачно использовать эти технологии, получат значительные преимущества на рынке и смогут обеспечить высокий уровень сервиса для своих клиентов.

Основными направлениями развития цифровых технологий в сфере услуг является

автоматизация процессов (сокращение времени и повышение эффективности работы) и использование искусственного интеллекта (создание персонализированных услуг).

Однако, для успешного внедрения цифровых технологий, компании должны иметь квалифицированных специалистов в области информационных технологий и программного обеспечения. На данный момент, на рынке труда наблюдается дефицит таких специалистов. Одной из главных проблем, с которыми сталкиваются компании в сфере услуг, является необходимость постоянно совершенствоваться и адаптироваться к изменяющимся требованиям клиентов. В этом контексте цифровые технологии могут стать настоящим спасением, помогая компаниям быстро реагировать на изменения рынка и удовлетворять потребности своих клиентов.

В целом, можно сказать, что цифровые технологии стали неотъемлемой частью современной бизнес-среды. Они позволяют компаниям значительно улучшить качество обслуживания клиентов, повысить эффективность работы и получить преимущества перед конкурентами.

Однако, внедрение цифровых технологий также связано с определенными проблемами, такими как необходимость постоянного обучения и адаптации к новым требованиям рынка, а также дефицит квалифицированных специалистов в области информационных технологий и программного обеспечения.

Тем не менее, перспективы развития цифровых технологий в сфере услуг являются очень благоприятными. Компании, которые успешно внедряют цифровые технологии, могут значительно повысить уровень обслуживания клиентов и получить больше прибыли. Поэтому, для того чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке, компании должны постоянно следить за изменениями на рынке и адаптироваться к новым требованиям клиентов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Проблемы внедрения цифровых технологий в бизнесе. - [Электронный ресурс]. -Режим доступа: https://www.garant.ru/articles/709521/. (Дата обращения: 23.10.2023)
2. Проблемы и перспективы цифровой экономики. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.vestifinance.ru/articles/112129. (Дата обращения: 23.10.2023)
3. Цифровые технологии в сфере услуг: проблем и перспективы развития. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-hr-protsessah. (Дата обращения: 23.10.2023)
4. Анализ тенденций и проблем цифровизации сферы услуг в Российской Федерации. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://rb.ru/opinion/6-burnout-app/?ysclid=lnrevcaf4t710262610. Дата доступа: (Дата обращения: 23.10.2023)

УДК 331.28

Бурдина Е.Г., Нечепуренко Н.А.,
студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управления персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Burdina E.G.,
4rd year student,
38.03.03 Personnel Management
Nechepurenko N.A.,
4rd year student,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, Associate Professor of the Department
Of Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

INCREASING WORK MOTIVATION WITH THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES

Аннотация: В современном информационном обществе цифровые технологии играют ключевую роль в области бизнеса и управления персоналом. Мотивация персонала занимает существенную роль в управлении сотрудниками, так как является причиной его поведения. Главной задачей руководства персоналом является ориентация работников на повышение эффективности деятельности организации.
Ключевые слова: цифровые технологии, мотивация, инновации, система мотивации, организация.

Annotation: In the modern information society, digital technologies play a key role in the field of business and personnel management. Staff motivation plays an essential role in the management of employees, as it is the reason for their behavior. The main task of personnel management is the orientation of employees to improve the efficiency of the organization.
Keywords: digital technologies, motivation, innovation, motivation system, organization.

Мотивация труда - это совокупность факторов и методов, которые стимулируют сотрудников к достижению поставленных целей и повышению эффективности своей работы. Важно создать такую среду, в которой сотрудники ощущают себя ценными, мотивированными и удовлетворенными своей работой. Каждый день многие компании сталкиваются с проблемой привлечения квалифицированного персонала. Именно персонал является движущей силой дальнейшего развития компании. Производственная деятельность компании, ее конкурентоспособность на рынке, репутация и имидж будут зависеть от сотрудников компании, их навыков и умений. Однако недостаточно просто нанять квалифицированных специалистов, важно также удержать их, то есть создать эффективную систему мотивации. Разработка эффективной системы мотивации персонала является важной составляющей кадровой политики любой компании. Любой сотрудник заинтересован в том, чтобы его труд был достойно вознагражден, от того, насколько грамотно выбраны методы мотивации, зависят результаты деятельности персонала, а также компании в целом. Многие организации ограничены в выборе методов мотивации

персонала, используя только метод "кнута и пряника". Однако цифровизация экономики диктует новые тенденции.

Повышение мотивации труда с применением цифровых технологий возможно благодаря ряду мероприятий и инструментов, которые помогают сделать работу более интересной, эффективной и удобной для сотрудников. Вот несколько возможных способов использования цифровых технологий для повышения мотивации труда:

1. Использование коллаборативных платформ. Цифровые платформы, такие как Slack и Microsoft Teams, позволяют командам работать вместе над проектами, обмениваться информацией и идеями, что способствует более продуктивной и плодотворной работе.

2. Внедрение геймификации. Создание игровых элементов и наградных систем на рабочем месте помогает сотрудникам ощущать себя более мотивированными и заинтересованными в своей работе. Например, можно ввести систему баллов за достижения или конкурсы, где можно выиграть призы.

3. Разработка персонализированных образовательных программ. Сотрудники могут быть более мотивированы, если предоставить им возможность развиваться и улучшать свои навыки. Цифровые платформы для обучения, такие как Coursera или Udemy, могут быть использованы для создания персонализированных программ обучения, а также для отслеживания прогресса сотрудников.

4. Внедрение электронного распределения задач и контроля выполнения. Использование цифровых инструментов для распределения задач и отслеживания их выполнения позволяет более четко организовать работу и повысить ответственность сотрудников за выполнение своих обязанностей.

5. Развитие мобильной работы. Цифровые технологии позволяют сотрудникам работать из любого места и в любое время. Развитие мобильной работы может повысить мотивацию, поскольку дает больше свободы и гибкости в организации рабочего времени и места.

Применение инновационных методов мотивации в условиях цифровизации экономики может иметь ряд преимуществ и помочь организациям улучшить эффективность и результативность своей работы. Эти и другие примеры показывают, что цифровые технологии могут существенно повысить мотивацию сотрудников, сделав работу более интересной, удобной и эффективной. Однако важно помнить, что успешная реализация данных технологий требует соответствующей подготовки и поддержки персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – № 5 (142). – С. 122-125.(Дата обращения: 23.10.2023

2. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.(Дата обращения: 23.10.2023)

3. .Павлова М.А. Мотивация персонала как средство повышения эффективности труда в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / М.А. Павлова // Транспортные системы: безопасность, новые технологии, экология. – 2022. – № 2 (11). – С. 369-373. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47393294 (дата обращения: 23.10.2023).

УДК 338.48

Буценко И.Н.
к.э.н., доцент кафедры мировой экономики
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Butsenko I.N.
Ph.D., Associate Professor
of the World Economy Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ТУРИСТСКИХ КЛАСТЕРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

FOREIGN PRACTICE OF DEVELOPING TOURISM CLUSTERS IN THE CONTEXS OF DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: Переход в цифровое пространство туристских кластеров повышает скорость и качество обмена информацией, снижает транзакционные издержки взаимодействия, повышает производительность труда и устраняет посредников. Изучение опыта цифровой трансформации в различных странах и на разных уровнях (региональный, национальный, международный) является основой для выработки стратегии развития отрасли туризма и вовлеченности всех заинтересованных сторон в процесс цифровой трансформации.
Ключевые слова: туристский кластер, цифровая трансформация, западная модель кластерных образований, технологическая платформа продвижения турпродукта, цифровые инструменты в туристской сфере.

Annotation: Transition to the digital space of tourism clusters increases the speed and quality of information exchange, reduces transaction costs of interaction, increases labor productivity and eliminates intermediaries. Studying the experience of digital transformation in different countries and at different levels (regional, national, international) is the basis for developing a strategy for the development of the tourism industry and the involved of all interested party in the digital transformation process.
Keyword: tourism cluster, digital transformation, western model of cluster formations, technological platform for promoting tourism products, digital tools in the tourism sector.

Развитие кластерных инициатив в разных направлениях деятельности началось еще в 80-х годах прошлого века. На современном этапе этот механизм признан одним из наиболее эффективных, успешно апробирован как инструмент повышения конкурентоспособности отраслей и территорий. Туристские кластеры относятся к активным формам экономической организации и социального взаимодействия. Кластеры формируются на базе туристских активов в регионе и состоят из предприятий разнообразных секторов, связанных с обслуживанием туристов (например: операторов, отелей, сектора общественного питания, производителей сувенирной продукции, транспортных предприятий) [3]. Цель создание туристских кластеров - запустить финансово-кредитные механизмы, объединяющие на основе общей заинтересованности ресурсы развития, коммерциализировать непопулярные туристские услуги, повысить долю предприятий, внедряющих инновации. Финансовое обеспечение развития кластеров может рассматриваться как один из направлений достижения основных целей развития рекреационно-туристского комплекса.

По оценкам экспертов, кластеризацией уже охвачено более 50% мировых экономик, что обеспечило им значительный прирост ВВП. Наиболее широко указанная практика реализуется в Европе. Для успешного развития национальных и транснациональных экономических процессов в странах ЕС создана Европейская платформа сотрудничества кластеров (European Cluster Collaboretion Platform). Кластерный подход реализуется с помощью конкретных инициатив ЕС в

рамках финансовых программ, преимущественно COSME и Horizon 2020 [1]. В кластерных партнерствах ЕС участвуют 57 партнеров из 19 европейских стран по разным видам деятельности. В некоторых европейских странах выработаны правовые механизмы поддержки развития туристских кластеров не только со стороны властей, но и крупных частных компаний, агентств и иных организаций. К примеру, в Норвегии создание и развитие туристских кластеров поддерживается государственными компаниями и инновационными агентствами, среди них Siva и The Research Council of Norway. «В Финляндии наиболее важные навыки, выявленные для туризма, связаны с цифровыми технологиями (управление виртуальными услугами, исследования и разработка цифровых решений, знакомство с Интернетом вещей или цифровое управление операциями)» [4].

В Испании созданы туристические кластеры, среди них – AEI Cluster Del Turismo De Extremadura (регион Эстремадура) [7]. В качестве целей определены: содействие развитию и продвижению туристского сектора в Эстремадура, сельском регионе, где частный сектор преимущественно формируется за счет малого и среднего бизнеса. В его состав входят 84 члена с разными профилями (культура, связь и маркетинг, транспорт, консультации). Кластер объединяет университеты, центры знаний, технологий и исследований; местные, провинциальные и региональные органы власти; профессиональные ассоциации, которые охватывают около 500 субъектов только в регионе (FEVAL – Технологический центр, университет Эстремадура, Красный международный университет Лекторас).

В Великобритании в рамках новой инициативы крупные технологические компании проводят целевое обучение цифровым навыкам для малых туристических предприятий в запланированных туристических зонах, а Британское управление по туризму оказывает бизнес-поддержку, чтобы их веб-сайты были доступными [2].

По сравнению с европейской моделью процесс формирования и развития кластеров в азиатских странах полностью контролируется государственными органами, кроме того, внедряемые инновации в основном направлены на рационализацию процессов. «Ярким примером азиатской модели может служить туристский кластер Китакюсю, сформированный в Японии, который ориентируется на взаимодействие различных новейших высокотехнологичных отраслей, таких как робототехника, биоинформатика, нанотехника, биопроизводство и другие. В рамках развития деятельности прикладной науки и технологии с научным парком Китакюсю сотрудничают различные университеты и научно-исследовательские институты мирового уровня. Это позволяет внедрять в процесс обслуживания туристов новые технологии и формировать аттрактивность региона в качестве центра развития высокотехнологической продукции» [6, С.140].

Характерным отличием от западной модели кластерных образований, где присутствует элемент спонтанности и неопределенности в процессе создания любого кластера, является четкое территориальное и экономическое планирование проектируемого и внедряемого кластера. В России кластеризация экономики находится на начальной стадии. По показателю состояния кластерного развития, который учитывается WEF при расчете индекса глобальной конкурентоспособности, в 2019 г. Россия заняла 101 место среди 141 страны мира, при этом за семь лет поднялась на 13 позиций [9]. Отметим, что кластерный подход способствует повышению продуктивности, эффективности и конкурентоспособности, туристской привлекательности региона. Комплексное развитие туристской и обеспечивающей инфраструктуры туристских кластеров в России по приоритетным видам туризма усилит конкурентные преимущества как каждого из них, так и интеграционной структуры – кластера в целом. Особое значение в продвижении туристских услуг имеет технологическая платформа продвижения турпродукта. В качестве отечественных примеров использования цифровых инструментов в туристской сфере следует привести проекты: мобильное приложение о Дагестане, работающее, в том числе и в офлайн-режиме. Содержит всю необходимую для туриста информацию об инфраструктуре: мобильный гид-справочник «Алтай Today» – приложение с информацией о туристской дестинации и достопримечательностях региона; StavTravel – онлайн-карта и мобильное приложение для устройств iOS и Android с туристскими ресурсами Ставропольского края.

Компании предлагают специальные программные продукты с целью обеспечения комфорта туристов. К таким продуктам относятся, например голосовой ассистент от Amazon с функцией

Alexa for Hospitality – позволяет осуществить заказ еды в номер, уборка, вызов такси, управлением освещением. Чат-боты обеспечивают автоматизацию 80% запросов пользователей на разных языках, а также интеграцию с бизнес-платформами, что удобно при автоматизации процесса резервирования. Цифровизация туризма является неотъемлемой частью развития туристской индустрии, предлагает множество преимуществ для улучшения качества обслуживания, но при этом основной недостаток - кибербезопасность [5].

Мировая практика диктует новые реалии развития туризма. Формирование туристских кластеров является одним из наиболее эффективных способов не только освоения территории, но и создания уникальных условий устойчивого развития туризма в долгосрочной перспективе. При этом, процесс образования туристских кластеров достаточно сложен и обуславливает необходимость определения четких механизмов интегрирования деятельности между туристскими предприятиями и вовлекаемыми в структуру кластера государственными, научными, образовательными и иными общественными организациями. Страны мира, реализующие политику кластеризации сферы туризма, формирует собственный опыт в данной сфере и создает кластеры исходя из специфики сформированных отношений между местным бизнес-сообществом и государством. Особая роль отводится процессам цифровизации, среди них активное использование туристских маркетплейсов, технологий дополненной реальности, искусственного интеллекта, чат-ботов и других современных сервисов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Буга, А.В. Международный опыт создания и развития туристских кластеров [Электронный ресурс] / А.В. Буга, В.С. Кудряшов // Экономические науки. –2018. –№ 10. – С.37 -40. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnyy-opyt-sozdaniya-i-razvitiya-turistskih-klasterov

2. Будник, В. Н. Современный опыт развития туризма в России и за рубежом: основные проблемы / В.Н. Будник, Е.Д. Силина, Н.А. Николаева // Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. – 2019. – Т. 13. – № 1. – С. 4–12.

3. Валеева, С.В. Развитие концепции кластерного подхода в туризме [Электронный ресурс] / С.В. Валеева // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2016. – №1. – С. 116-130. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=25314495

4. Григорьева, В.В. Анализ лучших практик устойчивого развития индустрии туризма: опыт зарубежных стран / В.В. Григорьева, Ю.О. Иванова, Н.В. Андреев // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2021. – № 6. – С. 119-130.

5. Данные и цифровые платформы как фактор роста отрасли туризма в России [Электронный ресурс] / Tourism Economics. – 2021. – 39 с. – Режим доступа : https://s3.amazonaws.com/tourism-economics/craft/Google-Russia-Final-Small-Russian.pdf.

6. Муканов, А.Х. Зарубежный опыт формирования и развития туристских кластеров [Электронный ресурс] / А.Х. Муканов, Д.А. Сейдуалин, Л.М. Муталиева // Вестник университета «Туран». – 2022. – №3 –С.132-144. – Режим доступа: https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-3-132-144

7. AEI cluster del turismo de Extremadura. European cluster collaboration platform. – URL: https://www.clustercollaboration.eu/cluster-organisations/aei-cluster-del-turismo-deextremadura.

8. Boosting Innovation: The Cluster Approach / OECD. – 1999. – URL: https://cluster.hse.ru/mirror/pubs/share/212169923.

9. Travel & Tourism Development Index 2021 Rebuilding for a Sustainable and Resilient Future. World Economic Forum (WEF). – URL: https://www.weforum.org/reports/travel–and–tourism–development–index–2021/

УДК 331.5

Ванюшина Е.В., Козубова Я.Д.,
студенты 2 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Vanyushina E.V., Kozubova Y.D.,
2rd year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M. ,
PhD, associate of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИЗМЕНЕНИЕ ДОКУМЕНТООБОРОТА В СВЯЗИ С ВНЕДРЕНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

CHANGES IN DOCUMENT FLOW DUE TO THE INTRODUCTION OF MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES

Аннотация: В статье отражена актуальность введения электронного документооборота на современном этапе работы организаций. Рассмотрены этапы и принципы документооборота в организации, сущность электронного документооборота, его преимущества и недостатки. Отражены проблемы с электронным документооборотом и пути решения.
Ключевые слова: документооборот, цифровые технологии, электронный документ, управление.

Annotation: The article reflects the relevance of the introduction of electronic document management at the present stage of the work of organizations. The stages and principles of document management in the organization, the essence of electronic document management, its advantages and disadvantages are considered. The problems with electronic document management and solutions are reflected.
Keyword: document management, digital technologies, electronic document management.

В настоящее время, в период развития цифровых технологий всё более актуальным становится вопрос внедрения изменений в процесс работы предприятий с документацией.

Документооборот представляет собой непрерывный процесс движения документов в организации. Он включает в себя несколько этапов:

1) получение или создание документов;
2) обработку документов;
3) отправку документов;
4) сдачу документов на хранение.

Документооборот в организации должен быть грамотно выстроен и качественно реализован. Соответственно базовыми принципами документооборота являются:

1) упорядоченность;
2) гибкость;
3) оперативность;
4) целесообразность.

Сейчас организации активно пользуются электронным документооборотом (ЭДО) – системой безопасного обмена электронной документацией без применения бумажных носителей.

Работа с электронным документооборотом имеет некоторые отличия от классического документооборота. Вводятся следующие понятия:

1) оператор электронного документооборота;
2) контрагент;
3) квалифицированная электронная подпись.

Переход с классического документооборота на электронный документооборот проходит в несколько этапов:

1) Расставление приоритетов (какие документы необходимо перевести на электронный документооборот, выбор партнеров по документообороту);
2) Заключить соглашение с оператором электронным документооборотом;
3) Привлечение и подключение контрагентов;
4) Проанализировать результат и устранить неполадки.

Опытная эксплуатация системы электронного документооборота проводится с целью обнаружения неявных отклонений от технического задания и неучтенных требований. В случае их выявления проводятся необходимые изменения в настройках системы электронного документооборота.

Преимущества и недостатки электронного документооборота приведены в таблице 1.

Таблица 1. Преимущества и недостатки электронного документооборота

Преимущества ЭДО	Недостатки ЭДО
Ускорение процессов документооборота	Необходимо определенное количество времени для перехода
Обеспечение юридической силы документации	Изменение процесса работы с документацией
Сокращение временных и денежных затрат	Необходимо обязательное подключение контрагентов
Обеспечение безопасности документации	Необходимо покупать и ежегодно обновлять сертификат на КЭП
Упрощение взаимодействия внутри организации, между организациями и клиентами	
Снижение количества ошибок в документации	
Удобное хранение и поиск документации	
Исключение потерь документации	
Возможность быстро подготовить необходимую документацию к налоговой проверке или любым другим мероприятиям	
Снижение налоговых рисков	
Фиксация любых действий, происходящих с документацией	
Повышение исполнительности работников	

Составлена автором на основе источника [1].

Также при работе с электронным документооборотом необходимо учитывать следующие риски. Проблемы и пути их решения представлены в таблице 2.

Таблица 2. Проблемы с электронным документооборотом и пути решения

Проблема	Решение
Повреждение баз данных или файловых хранилищ	Создание правильно настроенного плана резервного копирования данных
Отсутствие прямого роуминга между всеми операторами ЭДО	Включение и калибровка автоматического роуминга

Составлена автором на основе источника [2].

Системы, автоматизирующие работу с документами, можно классифицировать:

1) системы автоматизации делопроизводства;
2) системы автоматизации деловых процессов, связанных с документами;
3) системы коллективной работы и управления электронными документами (СЭД);
4) системы управления потоками работ;
5) системы управления и доступа к информации.

Прогрессивная система ЭДО обязана не только автоматизировать делопроизводство, но и гарантировать вероятность коллективной работы с документами, включая их подготовку, согласование, размещение в подходящих папках электронного хранилища с единым либо регулируемым доступом), управления потоками дел, охраны информации, управления документами, унифицированного доступа к информации .

В системах электронного документооборота возможно исполнять весь цикл работы с документами: создавать, редактировать, пересылать, ознакомляться, координировать, делать поручения по документам, осуществлять контроль их выполнение, подписывать документы, регистрировать, сдавать в архив, хранить (при этом в различных форматах: текстовом, графическом) на протяжении данного периода. [3]

В заключение, можно отметить, что хоть переход на электронный документооборот, вне зависимости от сферы деятельности предприятия, её персонала и территории присутствия, представляет собой сложный многоэтапный процесс, его реализация необходима во всех организациях. Технический прогресс стремительно растёт, и в новую эпоху преуспеют те, которые смогут наиболее эффективно управлять своей корпоративной информацией. Именно электронный документооборот позволяет систематизировать, облегчить и повысить эффективность работы всей организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Копырин А. С. Электронный документооборот (ЭДО). Особенности использования / Копырин А. С., Шатрова В. В. // [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnyy-dokumentooborot-edo-osobennosti-ispolzovaniya (дата обращения 20.10.23)

2. Колягина Е. П. Кадровый электронный документооборот в отеле как драйвер эффективности / Колягина Е. П. // [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-elektronnyy-dokumentooborot-v-otele-kak-drayver-effektivnosti (дата обращения 20.10.23)

3. Жарков А. А. Система электронного документооборота / Жарков А. А. // [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-elektronnogo-dokumentooborota (дата обращения 20.10.23)

УДК 330.1

Васильева Е. Р.
Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
ст. преп., кафедры «Экономическая теория»
г. Ташкент, Узбекистан

Vasileva E.R.
Senior Lecturer of the Department of Economic Theory
Tashkent branch of REU named after. G.V. Plekhanov
Tashkent, Uzbekistan

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

DIGITAL TRANSFORMATION IN THE TOURISM INDUSTRY: NEW OPPORTUNITIES

Аннотация. В статье рассмотрены некоторые цифровые тенденции, которые будут наиболее значимыми в отрасли туризма. От виртуальной реальности, которая изменяет процесс бронирования до дополненной реальности, улучшающей личный опыт, к искусственному интеллекту, фундаментально меняющий обслуживание клиентов. Индустрия туризма постоянно развивается по мере появления новых цифровых технологий.

Ключевые слова: туризм, туристические услуги, цифровизация, цифровые технологии, виртуальная реальность, дополненная реальность, искусственный интеллект, цифровые путешествия.

Annotation. The article looks at some of the digital trends that will be most significant in the industry, from virtual reality, which is changing the booking process, to augmented reality, which improves the in-person experience, to artificial intelligence, which is fundamentally changing customer service. The tourism industry is constantly evolving as new digital technologies emerge.

Keywords: tourism, travel services, digitalization, digital technologies, virtual reality, augmented reality, artificial intelligence, digital travel.

Цифровая трансформация – это интеграция цифровых технологий, таких как облачные платформы, мобильные устройства, искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение (ML), во все аспекты бизнеса. Цель цифровизации в туристической индустрии – подготовить организацию к будущему, что означает фундаментальное изменение того, как она работает и приносит пользу клиентам. Соответственно, это также влияет на людей и процессы, что требует изменения культуры в масштабах всей организации.

Туристические компании могут адаптироваться к внезапным изменениям рынка и жесткой конкуренции благодаря автоматизации, данным в реальном времени и гибким, оптимизированным процессам. Благодаря этим основам цифровой трансформации маркетинговые команды могут создавать удобные, персонализированные пути взаимодействия с клиентами, которые улучшают качество обслуживания клиентов.

Трансформация сегодня – это непрерывный процесс. Цифровые технологии постоянно развиваются, и оставаться конкурентоспособными означает быть в курсе последних тенденций цифровизации. Даже компании, ориентированные на цифровые технологии, которые начинали с облачных информационных и коммуникационных технологий, должны быстро адаптироваться и идти в ногу с появлением новых тенденций.

Правительство утвердило стратегию развития туризма в Узбекистане, важным направлением в документе названо развитие цифровых технологий. Цифровые технологии в сфере

туризма включают перевод всех государственных услуг, связанных с осуществлением туристской деятельности, в электронную форму; обеспечение возможности предоставления участниками туристского рынка всей установленной отчетности в электронной форме; интеграцию государственных информационных систем, связанных с обеспечением туристской деятельности, для исключения двойного предоставления информации, использование цифровых решений для совершенствования взаимодействия с предпринимательским и экспертным сообществом при разработке и реализации проектов в сфере туризма [1].

Каждый год в индустрии туризма появляются определенные ключевые тенденции, которые помогают улучшить качество обслуживания клиентов, изменить способы бронирования поездок или сделать внутренние процессы быстрее, проще и точнее, включаться в международные системы качества [2. с. 35].

Прогнозируется, что будут определяться следующие тенденции:

1. Виртуальная реальность (VR).

Виртуальная реальность была одной из доминирующих технологических тенденций в целом на протяжении последних нескольких лет, а VR-гарнитуры стали массовым потребительским продуктом. Хотя преимущества виртуальной реальности уже изучаются в индустрии туризма, эта тенденция, вероятно, сохранится и в будущем.

По сути, виртуальная реальность – это технология, которая дает пользователям ощущение физического присутствия в цифровой среде. Это означает, что потенциально можно изменить среду, в которой находится человек, позволяя ему ощущать разные виды и звуки.

Эта цифровая тенденция может быть привлекательна для гостиничного бизнеса, поскольку клиентам, как правило, требуется много информации, прежде чем забронировать номер в отеле. С помощью VR туристические компании могут помочь потенциальным клиентам познакомиться с обстановкой отеля или даже с близлежащими достопримечательностями, прежде чем они совершат покупку. Цифровая трансформация открывает и новые возможности на рынке MICE-туризма [3. с. 115].

Все чаще наблюдается внедрение возможностей виртуальной реальности в туристической индустрии 4.0: приоритеты развития экономики и общества [4. с. 69]. Например, некоторые туристические компании уже используют виртуальную реальность для путешествий, чтобы позволить людям познать различные аспекты отпуска, такие как поездка по достопримечательностям, с помощью VR-гарнитур и 360-градусного видео.

Сайты бронирования отелей используют потенциал, позволяющий людям использовать технологию VR для изучения виртуальных воссозданий гостиничных номеров. Это означает, что клиенты все чаще смогут самостоятельно оценить гостиничные номера еще до того, как они их забронируют. Это позволит гостям беспрепятственно просматривать гостиничные номера, знакомиться с местными достопримечательностями, а затем бронировать номер, используя один и тот же базовый набор меню.

–2. Дополненная реальность (AR).

Еще одна новая тенденция в управлении туризмом, тесно связанная с виртуальной реальностью, – это дополненная реальность. В отличие от виртуальной реальности, основная концепция AR заключается в использовании цифровых технологий для изменения ощущений от реальной жизни, а это означает, что они улучшаются при просмотре через AR-совместимое устройство. Дополненная реальность особенно привлекательна для тех, кто работает в сфере туризма, поскольку она дает возможность улучшить реальную среду с помощью технологий. Это означает, что, например, среда может стать интерактивной, а информация может быть представлена тогда, когда она наиболее актуальна.

Среди существующих примеров AR в отелях – настенные карты, которые при просмотре через приложение для смартфона предоставляют пользователям дополнительную информацию о местных достопримечательностях и о том, как до них добраться. Другие используют AR-игры, чтобы сделать пребывание гостей в отеле более комфортным.

Действительно, геймификация является одним из ключевых преимуществ дополненной реальности, и в индустрии туризма существует огромный потенциал. Например, AR может позволить гостям отеля фотографировать себя с виртуальными изображениями известных людей

или персонажей. Это также может позволить гостям виртуально отремонтировать гостиничный номер. Более того, дополненная реальность может улучшить обстановку и за пределами отеля. Это может позволить посетителям направить свой телефон на ресторан, чтобы найти отзывы, или навести свой телефон на старое здание и увидеть его таким, каким оно выглядело много лет назад, что может быть особенно ценно при просмотре достопримечательностей.

–3. Искусственный интеллект (ИИ).

Наконец, искусственный интеллект – это еще одна тенденция, которая будет продолжать проявляться в индустрии путешествий и туризма. Проще говоря, это означает использование компьютеров для выполнения того, что традиционно считалось человеческой задачей, поскольку они требовали интеллектуального взаимодействия или способности учить.

Теперь это возможно, поскольку технологические достижения в сочетании с увеличением объема данных, которые хранят компании, означают, что компьютерные технологии теперь могут адаптироваться к индивидуальным клиентам и ситуациям. В деловом мире ИИ особенно распространен в обеспечении оперативного обслуживания клиентов, которое будет продолжать расти.

Обслуживание клиентов имеет первостепенное значение в отелях, и это одна из причин, по которой искусственный интеллект так привлекателен в условиях формирования инновационной экономики [5. с. 485]. При эффективном использовании это позволяет компаниям обеспечить быстрое реагирование в любое время суток, поскольку это не зависит от физического присутствия персонала.

На сегодняшний день основное использование искусственного интеллекта в индустрии туризма приходится на чат-боты и прямой обмен сообщениями. При таком использовании ИИ может практически мгновенно отвечать на простые вопросы и запросы клиентов. Технология чат-ботов со временем совершенствуется, поскольку по сути учится на взаимодействиях. Однако на этом роль искусственного интеллекта не заканчивается, так используется технология для быстрого анализа больших объемов данных. В то же время компании, начали экспериментировать с роботами с искусственным интеллектом, которые могут прокладывать маршруты и другую туристическую информацию в ответ на человеческую речь. Возможности ИИ практически безграничны, и мы можем ожидать увидеть их еще больше в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Указ Президента Республики Узбекистан «О Дополнительных мерах по ускоренному развитию туризма в Республике Узбекистан». Указ Президента Республики Узбекистан, от 05.01.2019 г. № УП-5611. https://lex.uz/ru/docs/4143186
2. Абдурахманов, К. Х. Развитие международных систем качества / К. Х. Абдурахманов, Н. К. Зокирова, М. Я. Ходжаева // Международная экономика. – 2017. – № 1. – С. 35-43. – EDN ZGWMEF.
3. Васильева Е.Р. Цифровая трансформация и новые возможности на рынке MICE-туризма. В сборнике: Интеллектуальный капитал и цифровая трансформация общества. сборник научных статей Минского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова. Сер. "Научные труды Минского филиала РЭУ имени Г. В. Плеханова" Минск, 2022. С. 112-118.
4. Васильева Е.Р. Индустрия 4.0: приоритеты развития экономики и общества. В сборнике: Философия инноваций и социология будущего в пространстве культуры: научный диалог. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Уфа, 2020. С. 69-74.
5. Воронин С.А., Васильева Е.Р. Налогообложение предприятий в условиях формирования инновационной экономики. Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики. 2013. Т. 1. С. 485-491.

УДК 004.896

Винник У. В., Левченко Н. Д.,
студенты 4 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 U. V., Levchenko N. D.,
4rd 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

ГЛУБИННОЕ МАШИННОЕ ОБУЧЕНИЕ В КАДРОВОЙ АНАЛИТИКЕ

DEEP MACHINE LEARNING IN HR ANALYTICS

Аннотация: На сегодняшний день глубинное машинное обучение персонала представляет углубленный анализ применения передовых технологий машинного обучения в области управления человеческими ресурсами. В данной работе поднимаются вопросы теоретической основы глубинного машинного обучения, его практического применения в кадровой работе, включая подбор и найм персонала, обучение и развитие персонала, анализ производительности и удержания сотрудников, а также прогнозирование текучести, планирование потребностей в персонале и управление разнообразием, инклюзивностью. Также было рассмотрены будущие перспективы глубинного машинного обучения в HR-сфере и акцентирует внимание на том, как эти технологии могут повлиять на будущее управления персоналом.
Ключевые слова: глубинное машинное обучение, практические применения, перспективы глубинного машинного обучение.

Annotation: To date, deep machine learning of personnel represents an in-depth analysis of the application of advanced machine learning technologies in the field of human resource management.
This paper raises the issues of the theoretical basis of deep machine learning, its practical application in personnel work, including recruitment and hiring of personnel, training and development of personnel, analysis of productivity and employee retention, as well as forecasting turnover, planning of personnel needs and management of diversity, inclusivity. The article also discusses the future prospects of deep machine learning in HR and focuses on how these technologies can affect the future of HR management.
Keyword: deep machine learning, practical applications, prospects of deep machine learning.

В настоящее время, в условиях быстрого развития и прогресса технологий, управление персоналом становится все более сложным и требует новых подходов. Одним из таких подходов является использование глубинного машинного обучения для анализа и прогнозирования поведения и потребностей персонала. Глубинное машинное обучение, основанное на искусственных нейронных сетях с несколькими слоями, позволяет автоматизировать и оптимизировать процессы управления персоналом, а также предсказывать и адаптироваться к изменениям в работе и потребностях персонала.

Глубинное машинное обучение персонала – это процесс использования алгоритмов глубинного обучения для анализа данных о персонале, включая данные о навыках, опыте,

производительности и поведении сотрудников [1]. Путем обработки и анализа большого количества данных, глубинные нейронные сети способны выявить скрытые закономерности и паттерны, которые могут быть использованы для принятия более обоснованных решений в управлении персоналом.

В контексте управления персоналом, глубинное машинное обучение может применяться для решения множества задач, включая прогнозирование производительности сотрудников, оптимизацию процессов подбора персонала, анализ удовлетворенности сотрудников и многое другое.

Рассмотрим более детально практическое применение глубинного машинного обучения персонала в кадровой работе охватывает различные аспекты управления персоналом и может включать следующие применения:

1. Подбор и найм сотрудников. Глубинное машинное обучение может использоваться для разработки системы автоматизированного подбора и найма сотрудников. Алгоритмы глубинного обучения могут анализировать кандидатов и оценивать их соответствие требованиям должности, используя информацию из резюме, профессионального опыта, социальных сетей и других источников данных. Это помогает ускорить процесс подбора, снизить влияние субъективных факторов и предоставить более качественный пул кандидатов.

2. Развитие и обучение сотрудников. Глубинное машинное обучение может использоваться для создания персонализированных программ обучения и развития сотрудников [2]. Алгоритмы могут анализировать данные о знаниях и навыках сотрудников, а также оценивать их производительность и потребности в развитии. На основе этой информации могут быть разработаны индивидуальные планы обучения, предложены релевантные курсы и материалы для самообучения. Это позволяет сотрудникам развивать свои навыки и знания, реализовывать свой потенциал и повышать производительность.

3. Анализ производительности и удержание сотрудников. Глубинное машинное обучение может быть использовано для анализа данных о производительности и удержании сотрудников. Алгоритмы могут анализировать информацию о производительности, наградах, отзывах, анкетных данных и других факторах, чтобы выявить паттерны и факторы, влияющие на удержание сотрудников. На основе этого анализа можно предпринимать меры по улучшению условий работы, предложению мотивационных программ и повышению удовлетворенности сотрудников.

4. Прогнозирование текучести и планирование потребностей в персонале. Глубинное машинное обучение может использоваться для прогнозирования текучести персонала и планирования потребностей в персонале в будущем [3]. Алгоритмы могут анализировать исторические данные о текучести, показателях производительности и других факторах, чтобы предсказывать вероятность ухода сотрудников и определиться с потребностями в найме и переподготовке. Это помогает управленцам принимать предупредительные меры, строить планы вакансий и обеспечить непрерывность бизнес-процессов.

5. Управление разнообразием и инклюзивностью. Глубинное машинное обучение может быть использовано для поддержки управления разнообразием и инклюзивностью в организации. Алгоритмы могут проанализировать данные о разнообразии сотрудников, включая информацию о поле, возрасте, этнической принадлежности и других характеристиках, и предоставить понятную картину разнообразия в организации. Это помогает руководителям принимать меры по созданию инклюзивной рабочей среды, предоставлению равных возможностей и привлечению разнообразных талантов.

Глубинное машинное обучение персонала может быть применено в различных аспектах управления персоналом для повышения эффективности, снижения субъективности и принятия более обоснованных решений [4]. Однако следует помнить, что успешное применение глубинного машинного обучения требует доступа к качественным данным, подготовленности алгоритмов и аккуратного подхода к этическим аспектам.

Также следует отметить, что будущие перспективы глубинного машинного обучения в сфере управления персоналом (HR) обещают значительные изменения и усовершенствования в процессах найма, обучения, развития и управления сотрудниками. Вот некоторые из ключевых направлений, где ожидается рост и инновации [5]:

1. Автоматизированный найм и подбор персонала. Глубинное машинное обучение будет продолжать развивать средства автоматизации в найме. Это включает в себя более точные алгоритмы сопоставления резюме и вакансий, а также использование видео-интервью и анализа жестов для оценки соискателей.

2. Прогнозирование текучести кадров. Модели машинного обучения будут широко использоваться для предсказания вероятности ухода сотрудников и разработки мер по их удержанию.

3. Обучение и развитие персонала. Глубинное машинное обучение поможет создавать более индивидуальные и эффективные программы обучения, основанные на потребностях и способностях каждого сотрудника. Это включает в себя развитие персонализированных образовательных контента и методов оценки успеха.

4. Анализ и предсказание рынка труда. HR-профессионалы смогут использовать алгоритмы машинного обучения для более точного прогнозирования изменений на рынке труда и адаптации стратегий найма и удержания персонала.

5. Управление разнообразием и включением. Глубинное машинное обучение поможет оценивать разнообразие в организациях и предлагать меры по созданию более инклюзивных сред, способствующих развитию равенства и справедливости.

С развитием технологий и углублением понимания, как применять глубокое машинное обучение в HR, можно ожидать улучшения процессов управления персоналом и более точных прогнозов в области кадровых решений.

Глубинное машинное обучение персонала оказывает значительное влияние на управление персоналом. Оно позволяет добиться большей эффективности и точности в принятии управленческих решений, а также прогнозировании потребностей и развитии персонала. Организации, которые умело используют глубинное машинное обучение персонала, получают конкурентное преимущество и могут более точно адаптироваться к изменениям в работе и требованиям персонала. Таким образом, глубинное машинное обучение персонала становится все более важным инструментом в управлении персоналом в современном мире.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдирашитова, А. Х. Применение машинного обучения в управлении человеческими ресурсами: перспективы и вызовы / А. Х. Абдирашитова, Д. С. Куприянов, С. В. Мельникова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2023. – № 25 (472). – С. 94-95. – URL: https://moluch.ru/archive/472/104473/ (дата обращения: 15.10.2023).

2. Гилева, Т. А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала / Т. А. Гилева // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2019. – № 2(28). – С. 22-35. – DOI 10.17122/2541-8904-2019-2-28-22-35. – EDN ZYDKQX.

3. Кораблев А.Ю., Булатов Р.Б. Машинное обучение в бизнесе // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – № 2(23). – с. 68-72.

4. Машинное обучение в сфере HR. HR-портал. [Электронный ресурс]. URL: https:// hr-portal.ru/blog/mashinnoe-obuchenie-v-sfere-hr (дата обращения: 15.10.2023).

5. Морозова, В. И. Прогнозирование методом машинного обучения / В. И. Морозова, Д. И. Логунова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 21 (416). – С. 202-204. – URL: https://moluch.ru/archive/416/92048/ (дата обращения: 15.10.2023).

6. Ганиева А.К., Донец О.В. Личностно-ориентированная система мотивации труда молодых специалистов // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2019. № 3 (65). С. 74-78.

УДК 331.5

Винник У.В., Левченко Н Д.,
студенты 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

Vinnik U.V., Levchenko N.D.,
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

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ТРУДОВУЮ ЗАНЯТОСТЬ И РЫНОК ТРУДА

THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY ON EMPLOYMENT AND THE LABOR MARKET

Аннотация: влияние цифровой экономики на трудовую занятость и рынок труда является актуальной и важной темой современности. В работе обсуждаются основные изменения, которые происходят в сфере труда под воздействием цифровой экономики, а также последствия этих изменений. Работники и организации должны быть готовы к перестройке и адаптации к новым условиям, и только через образование, переквалификацию и принятие соответствующих мер можно обеспечить устойчивую трудовую занятость и успешное функционирование в цифровой эпохе.
Ключевые слова: цифровая экономика, трудовая занятость, рынок труда, воздействие цифровой экономики, изменения влияния цифровой экономики, последствия влияния цифровой экономики.

Annotation: the impact of the digital economy on employment and the labor market is an urgent and important topic of our time. The paper discusses the main changes that occur in the world of work under the influence of the digital economy, as well as the consequences of these changes. Employees and organizations must be ready to restructure and adapt to new conditions, and only through education, retraining and appropriate measures can sustainable employment and successful functioning in the digital age be ensured.
Keyword: digital economy, employment, labor market, the impact of the digital economy, changes in the impact of the digital economy, the consequences of the impact of the digital economy.

Современное общество стремительно проникает в эпоху цифровой экономики, которая приводит к изменениям во всех сферах жизни, включая трудовую деятельность и рынок труда. Цифровая экономика основана на использовании информационных и коммуникационных технологий, автоматизации процессов и использовании больших объемов данных [3]. В результате этого происходят значительные изменения в трудовой занятости и требованиях к работникам.

Рассмотрим более подробно как цифровая экономика оказывает влияние на трудовую занятость и рынок труда [1]:

1. Изменение спроса на рабочую силу.

Одним из главных влияний цифровой экономики на рынок труда является изменение спроса на рабочую силу. В результате автоматизации и внедрения роботизированных систем некоторые виды работ становятся излишними, что может привести к сокращению рабочих мест. Однако в то же время возникают новые занятости, связанные с разработкой, обслуживанием и управлением информационных систем и технологий.

2. Требования к работникам.

Цифровая экономика требует от работников навыков и знаний, связанных с информационными технологиями. Рабочие места, связанные с цифровой экономикой, требуют высокой компьютерной грамотности, умения работы с большими объемами данных, понимания цифровых технологий и умения применять их в работе. Это может вызывать дополнительные требования к образованию и профессиональной подготовке работников.

3. Гибкость и мобильность.

Цифровая экономика также способствует развитию гибких форм работы и увеличению мобильности работников. Благодаря возможностям удаленной работы и использованию цифровых технологий, люди могут работать из любого места и в любое время. Это открывает новые возможности для работы на фрилансе, развития стартапов и повышения гибкости в выборе области работы.

4. Переквалификация и обучение.

В условиях цифровой экономики работники нуждаются в постоянном обновлении своих навыков и переквалификации. Новые технологии и методы работы требуют от работников обучения и адаптации к новым условиям. Переквалификация работников становится необходимостью для успешной адаптации к цифровой экономике и сохранения конкурентоспособности на рынке труда [3].

5. Неравенство и социальные последствия.

Цифровая экономика приводит к значительным изменениям в трудовой занятости и рынке труда. Необходимо активно адаптироваться к этим изменениям, обеспечивая обучение и переквалификацию работников, поддержку и развитие новых форм работы, создание стимулов для инноваций и развития цифровых технологий. Только так можно обеспечить устойчивое развитие и справиться с вызовами, связанными с цифровой экономикой.

Следует отметить, что все изменения, происходящие в трудовой занятости и рынке труда, приводят к разнообразным и многогранным последствиям. Рассмотрим некоторые из возможных последствий [2]:

1. Неравенство и расширение цифрового разрыва. Внедрение цифровых технологий может привести к увеличению неравенства и расширению цифрового разрыва. Люди, не имеющие доступа к соответствующей образовании и техническим ресурсам, могут столкнуться с проблемой неравномерного развития и оставаться вне рынка труда. Это может привести к социальным и экономическим неравенствам в обществе.

2. Сокращение рабочих мест. Ввод новых технологий и автоматизация процессов может привести к сокращению рабочих мест в некоторых отраслях. Требования к работникам теперь включают новые навыки, которые не все люди могут обеспечить. Работники, чьи навыки станут устаревшими, могут столкнуться с проблемой безработицы и необходимостью переквалификации.

3. Возникновение новых рабочих мест. С другой стороны, цифровая экономика также создает новые рабочие места и открывает новые возможности для занятости. Развитие информационных технологий и цифровых платформ приводит к появлению таких отраслей как электронная коммерция, интернет-маркетинг, разработка программного обеспечения и других, в которых спрос на рабочую силу будет расти.

4. Изменение типа работ. Появление цифровых технологий приводит к изменению характера многих видов работ. Ручной и физический труд становятся менее востребованными, в то время как интеллектуальные и аналитические способности получают большую ценность. Работники должны быть готовы к обучению и адаптации к новым требованиям, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда [4].

5. Необходимость образования и переквалификации. В условиях цифровой экономики образование и непрерывное обучение становятся критически важными факторами успешной

занятости. Работники должны постоянно обновлять свои навыки, получать новые знания и осваивать новые технологии, чтобы быть востребованными на рынке труда.

6. Гибкость и мобильность. Цифровая экономика предоставляет больше возможностей для гибкой работы, включая удаленную работу, фриланс и совмещение разных проектов. Это может предоставить работникам больше свободы и гибкости в выборе работы и рабочего графика. В то же время, это требует от работников высокой самодисциплины и управления временем.

7. Риски для безопасности и конфиденциальности. Развитие цифровой экономики несет в себе риски для безопасности данных и конфиденциальности. Киберпреступники могут использовать новые технологии для атак и хищения данных. Работники и организации должны принимать соответствующие меры безопасности, чтобы минимизировать риски и защитить конфиденциальную информацию.

Таким образом, влияние цифровой экономики на трудовую занятость и рынок труда является сложным и многогранным процессом. С одной стороны, цифровая экономика создает новые возможности и перспективы на рынке труда, открывая новые рабочие места и требуя новых навыков и знаний от работников. С другой стороны, она вносит изменения в спрос на рабочую силу, приводит к сокращению некоторых рабочих мест и может усилить неравенство в обществе.

Для успешной адаптации к изменениям, вызванным цифровой экономикой, необходимо рассмотреть и принять соответствующие меры. Это включает в себя образование и переквалификацию работников, поддержку создания новых рабочих мест и улучшение доступа к цифровым технологиям для всех слоев населения. Также важно обеспечить социальную защиту для работников, которые могут оказаться уязвимыми в ситуации сокращения их родных рабочих мест.

В целом, цифровая экономика привносит новые возможности и вызовы на рынке труда, и успех будет зависеть от способности общества и отраслей экономики адаптироваться к изменениям. Это требует сотрудничества между правительством, образовательными учреждениями и работодателями, а также усиления усилий по обучению, переквалификации и поддержке работников. Только через совместные действия и сфокусированное обращение к этим изменениям можно стремиться к более справедливому и успешному рынку труда в цифровой эпохе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Козлова Е. И. Влияние цифровизации на рынок труда // Вестник Челябинского государственного университета. 2020 № 10 (444). Экономические науки. Вып. 70. С. 70-77.
2. Комаров А.В. Прогнозирование экономического развития России до 2025 года в условиях становления цифровой экономики / А.В. Комаров, Е.С. Борисова, Э.Р. Кузбенова // Экономика и предпринимательство, 2018. No 3 (92). С. 88-97.
3. Пешкова Г. Ю., Самарина А. Ю. Цифровая экономика и кадровый потенциал: стратегическая взаимосвязь и перспективы // Образование и наука. 2018. Т. 20. № 10. С. 50-75.
4. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: http://government.ru/info/35568 (дата обр.: 21.10.2023).

УДК 331.101.3

Вожова Е.В., Низамова Е.И.
студенты 4 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

Vozhova E. V., Nizamova E.I.
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, of Personnel management Department V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ ПЕРСОНАЛ И ЕГО ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ СТРАНЫ

QUALIFIED PERSONNEL AND ITS IMPACT ON THE ECONOMIC GROWTH OF THE COUNTRY

Аннотация: В статье обсуждается важность квалифицированного персонала и его влияние на подъем экономики страны с использованием HR-стратегий. Она предлагает взгляд на различные аспекты, связанные с наймом, обучением, развитием и управлением персоналом, которые должны быть учтены для достижения положительных результатов в экономическом развитии.
Ключевые слова: квалифицированный персонал, экономика страны, компетенция, HR-служба.

Annotation: The article discusses the importance of qualified personnel and its impact on the recovery of the country's economy using HR strategies. It offers a look at various aspects related to recruitment, training, development and personnel management that must be taken into account in order to achieve positive results in economic development.
Keyword: qualified personnel, the economy of the country, competence, HR service.

В настоящее время многие страны стремятся развивать свою экономику и повышать уровень жизни своих граждан. Одним из ключевых факторов, способных существенно повлиять на экономический рост, является наличие квалифицированного персонала. В этой статье рассмотрим научное обоснование того, каким образом HR-функции могут помочь в подъеме экономики страны. Во-первых, квалифицированный персонал способен создать конкурентное преимущество для предприятий и отраслей в целом. Наличие компетентных специалистов позволяет предприятию внедрять инновации, разрабатывать новые продукты и услуги, улучшать производственные процессы и повышать степень автоматизации. В результате повышается производительность труда и эффективность использования ресурсов, что приводит к росту доходов и прибыли для компании, а также к увеличению экономического вклада отрасли [1]. Во-вторых, квалифицированный персонал способен привлечь инвестиции. Международные инвесторы обычно стремятся размещать свои средства в тех регионах, где есть трудовой потенциал. Наличие высокого уровня компетенций и квалификации у работников делает страну привлекательной для инвестиций, так как это повышает вероятность успешного реализации проектов и обеспечивает высокую возвратность материальных ресурсов [2]. Однако, чтобы достичь этих результатов, необходимо организовать эффективную систему управления человеческими ресурсами (HR). HR-функции могут включать в себя привлечение и подбор

персонала, его обучение и развитие, управление производительностью и мотивацией, а также разработку систем вознаграждений и льгот для работников [3]. Для того, чтобы достичь высоких результатов HR-служба может сыграть ключевую роль в становлении квалифицированных сотрудников как в организации, так и в стране целом, с помощью определённых стратегий:

1. Развитие сотрудников: HR-служба может разработать и реализовывать программы обучения и развития для сотрудников, которые позволят им расширить свои знания и навыки. Это может включать формальные тренинги, менторинг, курсы и сертификации.

2. Карьерное планирование: HR-служба может помочь сотрудникам разработать планы карьерного развития и понять, какие шаги им необходимо предпринять, чтобы достичь своих целей. Это может включать консультации, оценку компетенций и обзор позиций сотрудников.

3. Мобильность сотрудников: HR-служба может способствовать мобильности сотрудников внутри организации или между различными организациями в стране. Это может быть достигнуто через внутренний перемещение, стажировки, программы обмена или сотрудничество с другими организациями.

4. Привлечение и удержание талантов: HR-служба может разработать эффективные программы привлечения и удержания талантов, чтобы привлечь высококвалифицированных сотрудников и удержать их в организации. Это может включать такие стратегии, как конкурентные компенсации, программы льгот и развитие лидерских навыков.

5. Сотрудничество с образовательными учреждениями: HR-служба может поддерживать партнерство с университетами, колледжами и техникумами, чтобы разработать специализированные программы обучения и подготовки для студентов в соответствии с требованиями рынка труда и организации.

6. Разработка эффективных HR-стратегий: HR-служба может разработать и реализовать гибкие и эффективные HR-стратегии, которые соответствуют потребностям квалифицированных сотрудников. Это может включать улучшение процессов найма, оценки производительности, систем вознаграждения и управления талантами.

7. Поддержка инноваций: HR-служба может создать инновационную культуру в организации, которая поощряет сотрудников к разработке новых идей и экспериментам. Это может быть достигнуто через программы поощрения инноваций, стимулирование коллективной работы и обмен знаниями.

Важно отметить, что HR не является единственной составляющей успешного развития экономики, но она играет важную роль и сильно влияет на многие аспекты бизнеса. Организации должны инвестировать в HR-функции и уделять особое внимание развитию персонала, чтобы обеспечить стабильный рост и процветание [4].

В заключение, научное обоснование подтверждает, что наличие квалифицированного персонала и эффективный управленческий подход к HR-функциям способны привести к повышению экономической активности страны. Компетентные специалисты способны создавать конкурентные преимущества, привлекать инвестиции и стимулировать рост в смежных отраслях. Таким образом, грамотное HR-управление становится ключевым фактором в подъеме экономики страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баринова В.А., Девятова А.А., Ломов Д.Ю. Роль цифровизации в глобальном энергетическом переходе и в российской энергетике // Вестник международных организаций, 2021, т. 16, № 4. С. 126-145.

2. Воротницкий В.Э., Моржин Ю.И. Цифровая трансформация - системная технико-экономическая задача электроэнергетики России / Цифровая энергетика: новая парадигма функционирования и развития. М.: Издательство МЭИ, 2019. С. 97-111.

3. Ганиева, А. К. формирование надпрофессиональных компетенций персонала / А. К. Ганиева // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях : Сборник материалов XIII Международной научно-практической конференции, Белгород, 19 ноября 2021 года. Том Часть 1. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2021. – С. 267-271.

УДК 331.101.3

Вожова Е.В., Низамова Е.И.
студенты 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

Vozhova E. V., Nizamova E.I.
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O.R.
PhD, of Personnel management Department V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИМИДЖ ОРГАНИЗАЦИИ В БОРЬБЕ ЗА ТАЛАНТЫ

THE IMAGE OF THE ORGANIZATION IN THE FIGHT FOR TALENTS

Аннотация: В статье представлено исследование о важности создания сильного имиджа и бренда компании для привлечения талантливых и квалифицированных специалистов. Анализируются различные стратегии и подходы, которые предприятия могут использовать для стимулирования интереса потенциальных кандидатов и установления прочной связи с ними, такие как размещение позитивных и вдохновляющих историй успеха сотрудников в СМИ. Исследование предлагает практические рекомендации и стратегии для улучшения привлекательности компании.
Ключевые слова: квалифицированный персонал, HR-бренд, имидж организации, HR-репутация.

Annotation: The article presents a study on the importance of creating a strong image and brand of the company to attract talented and qualified specialists. It analyzes various strategies and approaches that businesses can use to stimulate the interest of potential candidates and establish a strong connection with them, such as posting positive and inspiring success stories of employees in the media. The study offers practical recommendations and strategies to improve the attractiveness of the company.
Keyword: qualified personnel, HR-brand, image of the organization, HR-reputation.

Привлечение и удержание талантливых специалистов является одной из ключевых задач для любой успешной организации. В настоящее время, когда конкуренция на рынке труда постоянно растет, имидж и бренд компании становятся неотъемлемыми инструментами привлечения талантливых и опытных профессионалов.

Имидж организации - это совокупность представлений и убеждений, которые люди имеют о компании. Это включает в себя восприятие организации как работодателя, ее ценности, культуру и отношение к сотрудникам. Бренд же представляет из себя уникальный идентификатор организации, который вызывает определенные ассоциации и эмоции у потенциальных сотрудников.

Одной из основных задач при формировании имиджа и бренда организации является создание положительного образа работодателя. Высококвалифицированные специалисты стремятся работать в компаниях, которые предоставляют хорошие условия работы, профессиональный рост, позволяют развивать свои компетенции и имеют хорошую репутацию на рынке труда.

Один из способов привлечения талантов - это активное использование маркетинговых инструментов. Создание привлекательного имиджа и бренда начинается с анализа целевой

аудитории и определения ее потребностей и ожиданий. Затем необходимо разработать уникальное предложение для специалистов, которое будет удовлетворять их потребности и отличаться от предложений конкурентов.

Дальше следует продвижение имиджа и бренда организации через различные каналы коммуникации, такие как сайт компании, социальные сети, печатные материалы и пресс-релизы. Ключевыми элементами продвижения должны стать информация о преимуществах работы в компании, истории успеха сотрудников, программы развития персонала, уникальная корпоративная культура и ценности.

Развитие HR-имиджа - важная задача работодателя: по данным совместного исследования Хабр Карьеры и Hays, каждый второй специалист откажется работать в компании с негативной репутацией на рынке труда.

Один из ключевых показателей HR-репутации персоналом в компании - это текучесть кадров. Этот показатель рассчитывается за определенный период времени, такой как месяц, квартал или год. В разных отраслях промышленности норма текучести может варьироваться от 5 до 30%. Однако, в среднем считается нормальным, если около 10% сотрудников увольняются за отчетный период.

Умеренная текучесть кадров является нормальным явлением, так как она способствует улучшению работы организации и стимулирует появление и внедрение новых идей. Однако, если текучесть превышает норму, стоит задуматься, почему сотрудники не задерживаются. Чтение отзывов о компании на специальных сайтах может быть самым простым способом понять, что именно не нравится сотрудникам.

Если компания не развивает свой отдел управления персоналом, отзывы становятся единственным источником информации о компании. В то же время, компании, которые активно разрабатывают свой HR-бренд, лучше представлены в интернете, в отличие от других.

Для создания положительного имиджа компании-работодателю требуется быть открытым для рынка труда, раскрывать информацию о возникающих вакансиях и предлагаемых перспективах. Публикации в СМИ интервью с сотрудниками являются одним из эффективных методов для привлечения новых сотрудников. Такие интервью включают в себя рассказы о историях успеха, с основным упором на возможности осуществления потенциала каждого сотрудника в данной компании.

В итоге, привлечение талантов с помощью имиджа и бренда организации требует комплексного подхода, начиная от анализа целевой аудитории и разработки уникального предложения для специалистов, до продвижения имиджа и создания положительного опыта работы для сотрудников. Это позволит организации привлекать и удерживать наиболее талантливых и опытных профессионалов, что в свою очередь способствует успеху и развитию компании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Байдина Е.А. Создание привлекательного бренда компании работодателя // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. [Электронный ресурс]. - Режим доступа URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie- privlekatelnogo-brenda-kompanii-rabotodatelya/viewer (дата обращения - 22.10.2023).

2. Виттенбек Н.В. Инновационное развитие внешнеторговой компании, основанное на лидерстве // Российский внешнеэкономический вестник. - №10. - 2019, С. 66-81.

4. Влияние бренда работодателя на результаты деятельности компании // Креативная экономика. - 2016. - Т. 10. - № 12. - С. 1435 - 1450. -[Электронный ресурс]. - Режим доступа URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-brenda- rabotodatelya-na-rezultaty-deyatelnosti-kompanii/viewer (дата обращения - 22.10.2023).

УДК 331.101.3

Вожова Е.В., Низамова Е.И.,
студенты 4 курса, направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Vozhova E.V., Nizamova E.I.
4rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.
PhD, associate of Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

STAFF MOTIVATION AS A TOOL OF EFFECTIVE PERSONNEL POLICY OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье анализируются основные теоретические подходы к пониманию мотивации персонала и их применение в институтах социального и экосистемного развития. Рассматривается преимущества эффективной мотивации для организации, включая улучшение работы коллектива, снижение текучести кадров и повышение уровня удовлетворенности сотрудников. Подчеркивается актуальность мотивации персонала как важного инструмента кадровой политики.
Ключевые слова: мотивация, кадровая политика, модели поведения, материальные стимулы, нематериальные стимулы.

Annotation: The article analyzes the main theoretical approaches to understanding staff motivation and their application in institutions of social and ecosystem development. In addition, the article examines the benefits of effective motivation for the organization, including improving the work of the team, reducing staff turnover and increasing employee satisfaction. In conclusion, the article concludes that staff motivation is an important tool of personnel policy and recommends that organizations pay due attention to this aspect in order to achieve high results.
Keyword: motivation, personnel policy, behavioral models, material incentives, non-material incentives.

Мотивация персонала играет важную роль в институтах социального и экосистемного развития экономики, так как успешное функционирование этих организаций зависит от эффективной работы и вклада каждого сотрудника. Мотивация, а именно стимулирование работников через различные механизмы, позволяет создать положительную рабочую атмосферу, увеличить эффективность и качество работы, а также удержать наиболее ценных специалистов.

В институтах социального и экосистемного развития экономики, основной задачей является продвижение социального равенства и устойчивого развития экономики, а также формирование социально ответственного поведения бизнеса и общества в целом. Для эффективной работы в этих организациях необходимы специалисты, которые разделяют эти ценности и цели, и готовы внести свой вклад в их достижение.

Проанализируем модели поведения людей с разными видами мотивации:

Внутренняя мотивация - это вид мотивации, который исходит из внутренних убеждений, ценностей и интересов человека. Люди, обладающие высокой внутренней мотивацией, испытывают удовлетворение от самого процесса достижения цели, а не только от получения внешней награды. Они могут испытывать чувство гордости, удовлетворения и достижения, когда достигают своих целей.

Внешняя мотивация - это вид мотивации, который исходит из внешних факторов, таких как вознаграждения, похвала или избежание наказания. Люди, обладающие высокой внешней мотивацией, ведут себя таким образом, чтобы получить внешнюю награду или избежать наказания, вместо того, чтобы быть внутренне мотивированными для достижения своих целей.

Индивидуальная мотивация - это вид мотивации, который зависит от индивидуальных потребностей, целей и стремлений каждого конкретного человека. Каждый человек имеет уникальные мотивации, и то, что мотивирует одного человека, может не мотивировать другого.

Коллективная мотивация - это вид мотивации, который исходит из групповых или коллективных целей. Люди, обладающие высокой коллективной мотивацией, стремятся достичь общих целей и работают вместе для достижения успеха группы. Они могут быть мотивированы не только своими собственными целями, но и успехом и прогрессом всей группы [1, с. 305].

Мотивация персонала в таких институтах может быть реализована через применение различных механизмов и стратегий. Одним из основных мотивационных факторов является вознаграждение. Предоставление справедливой заработной платы и бонусов, связанных с достижением целей организаций, позволяет стимулировать сотрудников к достижению высоких результатов. Кроме того, дополнительные нематериальные стимулы, такие как поощрения, возможности профессионального и личностного развития, также могут служить мощным фактором мотивации.

Однако, помимо материальных стимулов, мотивация персонала в институтах социального и экосистемного развития экономики должна основываться на других факторах.

Во-первых, важно обеспечить сотрудникам уверенность в том, что их работа имеет значение и вкладывает в общую миссию организации. Сотрудники должны видеть результаты своей работы и понимать, что они вносят вклад в развитие общества и экономики.

Во-вторых, важно создать поддерживающую и поддерживающую среду. Сотрудники должны чувствовать, что их мнение уважается, их идеи и предложения принимаются во внимание и они получают поддержку со стороны руководства. Такая атмосфера создает чувство собственной значимости и мотивирует персонал быть более активным и амбициозным.

В-третьих, мотивация персонала может быть поддержана через обучение и развитие. Инвестирование в профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников помогает не только улучшить их работоспособность, но и дает им возможность развиваться и расти как специалисты. Это также показывает сотрудникам, что организация ценит их профессиональный рост, что способствует удержанию их в организации на долгосрочной основе [2, с.19].

Кроме того, важно учесть индивидуальные потребности и мотивы каждого сотрудника, поскольку нет универсального рецепта мотивации. Адаптация подходов к мотивации в соответствии с предпочтениями и потребностями специалистов может повысить их работоспособность и самоэффективность.

Кадровая политика и мотивация персонала - два важных аспекта, которые тесно связаны между собой. Кадровая политика означает стратегии, методы и подходы, которые используются компанией для привлечения, развития, удержания и мотивации своих сотрудников. Мотивация персонала - это процесс, который стимулирует сотрудников к достижению поставленных целей и задач, увеличению эффективности и продуктивности работы

Кадровая политика может существенно влиять на мотивацию персонала. Если компания имеет четкую систему поощрения и вознаграждения, это может стимулировать сотрудников к более высокой производительности и лучшим результатам. Система премирования должна быть справедливой, прозрачной и основываться на достижении конкретных результатов, чтобы сотрудники видели, что их усилия и успехи ценятся и вознаграждаются.

С другой стороны, негативная кадровая политика, такая как неправильный подбор персонала, несправедливое обращение или отсутствие развития возможностей для карьерного

роста, может привести к снижению мотивации сотрудников. Если сотрудник не ощущает справедливости и равноправия, он может потерять интерес к работе и не будет стремиться к постоянному совершенствованию.

Кадровая политика также может повлиять на мотивацию персонала через содействие удовлетворенности сотрудников. Если компания обеспечивает хорошую рабочую атмосферу, тимбилдинговые мероприятия, обучение и развитие, а также гибкий график работы, это может привести к улучшению общего настроения и мотивации сотрудников. Если сотрудник чувствует себя ценным членом команды и видит перспективу развития, он будет более мотивирован выполнять свои обязанности и достигать поставленных целей [3, с.65]

Следовательно, кадровая политика и мотивация персонала - это две взаимосвязанные составляющие, которые влияют на эффективность работы компании. Компания, осознающая эту связь, должна разрабатывать и применять кадровую политику, которая способствует удовлетворенности и мотивации своих сотрудников. Только тогда компания сможет добиться оптимальных результатов и успешного развития.

В целом, мотивация персонала является неотъемлемой частью кадровой политики любой организации. Она помогает создать эффективную команду, способную достигать цели и успех. Правильная мотивация персонала позволяет привлечь, удержать и развивать наиболее талантливых сотрудников, а также повышает уровень удовлетворенности работников и улучшает работу всей организации в целом.

Подходы к мотивации должны учитывать особенности организации и особенности каждого сотрудника. Материальные и нематериальные стимулы, уверенность в значимости своей работы, поддержка и обучение - все эти факторы помогают создать мотивирующую и продуктивную рабочую среду, способствующую достижению целей организации и социального и экосистемного развития экономики в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Былков В.Г., Харькина В.С. Исследование типов мотивации работников и анализ системы мотивации в компании // Современные технологии и научно-технический прогресс. 2021. №8. С. 305-306.

2. Угланова К.В. Применение нематериальной мотивации в целях совершенствования системы мотивации // Журнал Студенческий вестник, 2023, № 15-6 (254). С. 19-20.

3. Шарипов Ф.Ф., Тимофеев О.А. Экосистемы российского и китайского бизнеса. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2020. Т. 19. № 3. С. 62-69.

УДК 331.101.3

Вожова Е.В., Низамова Е.И
студенты 4 курса, направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Vozhova E. V. Nizamova E.I
4rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, of Personnel management Department V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА С ПОМОЩЬЮ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
PERSONNEL DEVELOPMENT WITH THE HELP OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES

Аннотация: Данная статья исследует развитие персонала с использованием инновационных технологий. Проведён обзор современных инновационных методов и инструментов, которые могут быть применены для развития персонала в организации. Также рассматриваются такие технологии, как искусственный интеллект, виртуальная реальность, машинное обучение они способствуют повышению уровня знаний и навыков, а также эффективному развитию персонала в организации.
Ключевые слова: инновации, развитие персонала, обучение, виртуальная реальность, искусственный интеллект, машинное обучение.

Annotation: This article explores the development of personnel using innovative technologies. The review of modern innovative methods and tools that can be used for the development of personnel in the organization is carried out. Technologies such as artificial intelligence, virtual reality, and machine learning are also considered. They contribute to improving the level of knowledge and skills, as well as the effective development of personnel in the organization.
Keyword: innovation, personnel development, training, virtual reality, artificial intelligence, machine learning.

Развитие персонала является ключевым фактором успеха компании. Сотрудники, обладающие актуальными знаниями и навыками, способны лучше выполнять поставленные перед ними задачи и принимать эффективные решения. Инновационные технологии играют важную роль в развитии персонала, предоставляя новые возможности для обучения и самообразования.

Прежде всего, инновационные технологии позволяют сотрудникам получать образование и обучение без ограничений географии и времени. Онлайн-курсы и дистанционное обучение становятся все более популярными в современном мире. Сотрудникам не нужно тратить время и ресурсы на поездки в другие города или страны, они могут обучаться из своего офиса или даже дома. Кроме того, онлайн-курсы могут быть адаптированы под индивидуальные потребности и уровень знаний каждого сотрудника [1, с. 35].

Второй важный аспект использования инновационных технологий в развитии персонала - это возможность персонализации обучения. С помощью анализа данных и алгоритмов машинного обучения можно создать индивидуальные программы обучения для каждого сотрудника. Например, на основе данных о производительности, интересах и предпочтениях сотрудника может быть разработана уникальная программа образования, которая будет удовлетворять его

потребностям и помочь в достижении поставленных целей [2, с. 120]. Инновационные технологии также улучшают процесс оценки персонала и обратной связи. Раньше компании могли полагаться на анкеты и устные отзывы для оценки сотрудников, но это может быть недостаточно объективно и надежно. [3, с. 23]. Наконец, инновационные технологии могут быть использованы для создания среды обучения и развития внутри компании. Например, использование виртуальной реальности (ВР) позволяет создать иммерсивную и интерактивную среду, в которой сотрудники могут тренироваться и развивать необходимые навыки. Вместо того, чтобы просто слушать лекции или читать учебники, сотрудники могут активно участвовать в практических упражнениях и ситуациях, которые максимально приближены к реальности [4, с. 1154].

Для ведения любого бизнеса и управления важно снижение затрат и это возможно с помощью новых технологий, которые позволяют снизить затраты на обучение персонала, поскольку можно избежать расходов на транспорт, проживание и оплату работы тренеров [5, с. 154].

В целом, инновационные технологии в развитии персонала способствуют повышению качества и эффективности обучения, улучшают коммуникацию и сотрудничество, стимулируют мотивацию сотрудников и создают удобные условия для их саморазвития. Поэтому использование таких технологий является важным фактором развития персонала в современной организации.

Также предоставляются новые возможности для развития персонала. Инновации позволяют сотрудникам получать образование и обучение без ограничений географии и времени, персонализировать обучение, улучшать оценку производительности и предоставлять обратную связь, а также создавать интерактивные среды для обучения и развития навыков. Внедрение инновационных технологий в развитие персонала поможет компаниям оставаться конкурентоспособными и успешно преодолевать вызовы быстро меняющегося бизнес-мира.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Барщевский Е.Г. Облачные технологии в управлении персонала / Журнал Общество, 2023, -№ 3-1. С. 33-36.

2.Богатырева М.Р. Конкурентоспособность трудовых ресурсов организации с позиции создания достойного уровня труда // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. №3(147). С. 120-123.

3. Коновалова О.В., Морозова И.В., Родкина Т.В. Современная специфика требований к персоналу инновационной сферы на основе теории поколений//Журнал Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2020, № 4. С. 23-25.

4. Масалова Ю.А. Формирование требуемого качества человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики / Ю.А. Масалова // Экономика труда. - 2020. - Т. 7, № 12. - С. 1149-1164.

5. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 332.1

Волкова Е.С.,
аспирант 1 курса направления подготовки
5.2.3. Региональная экономика
Научный руководитель:
д.э.н., профессор кафедры маркетинга,
торгового и таможенного дела
Реутов В.Е.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Volkova E.S.,
1st year Postgraduate student,5.2.3. Regional economy
Scientific adviser:
Reutov V.Y.
PhD, Professor of Marketing,
Trade andCustom Affairs Department
Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ НА РЕГИОНАЛЬНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

MONETARY POLICE INFLUENCE ON REGIONAL ECONOMIC PROCESSES IN THE CRIEMAN REPUBLIC

Аннотация: В статье рассмотрены основные задачи и базовые инструменты денежно–кредитной политики как составляющей экономической политики региона. На примере Республике Крым проанализированы результаты влияния ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации, уровня инфляции на доступность кредитных ресурсов, доходы населения и величину ВРП. Даны рекомендации о необходимости разработки мер по адаптации применяемых инструментов ДКП на региональном уровне.
Ключевые слова: региональная экономика, региональное развитие, денежно-кредитная политика, банк, кредитование, валовый региональный продукт

Annotation: The article reviews fundamental tasks and basic tools of monetary policy as a part of regional economic policy. Results of influence of the Centrals' Bank of Russian Federation key rate on availability of credit resources, income of the population and GRO value are analyzed. Recommendations on development of adaptation measures of monetary policy on regional level are provided.
Key words: regional economy, regional development, monetary policy, bank, crediting, gross regional product

Равномерное экономическое развитие регионов является одной из стратегически важных задач экономической политики Российской Федерации и зависит от последовательно реализуемой денежно-кредитной политики. Повышение благосостояния граждан – ключевая задача реализации денежно-кредитной политики. Согласно Федеральному закону Федеральный закон "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)" [8] основным субъектом реализации данной политики является Банк России, на региональном уровне - Главные управления ЦБ РФ. Задачами территориального учреждения являются участие в проведении единой государственной денежно-кредитной политики в субъекте (субъектах) Российской Федерации [6].

Основными инструментами денежно-кредитной политики являются:

1) процентные ставки по операциям Банка России;

2) обязательные резервные требования;
3) операции на открытом рынке;
4) рефинансирование кредитных организаций;
5) валютные интервенции;
6) установление ориентиров роста денежной массы;
7) прямые количественные ограничения;
8) эмиссия облигаций от своего имени;
9) другие инструменты, определенные Банком России[8].

Посредством данных инструментов ЦБ проводит политику таргетирования инфляции на целевом уровне – 4%. Эффект от реализации политики различен в регионах России в зависимости от структуры регионального хозяйства, уровня развития банковской системы региона, наличия крупных градообразующих предприятий. Денежно-кредитная политика оказывает влияние на такие показателей регионального развития как валовый региональный продут (далее – ВРП), уровень доходов и сбережений населения, занятость, доступность кредитных ресурсов, степень развития финансовой инфраструктуры.

Рассмотрим влияние применяемых инструментов ДКП на региональное развитие Республики Крым. В период с 2019 по 2022 г. ВРП в регионе постоянно увеличивался (таб.1) несмотря на рост инфляции до максимального значения 17,83% в отдельные месяцы 2022г.

Таблица 1. Валовой региональный продукт

Показатель	2019	2020	2021	2022
Валовой региональный продукт (в текущих основных ценах), млн. руб.	475 525,3	517 147,3	586 497,5	705 000,00

Численность занятого экономической деятельностью населения в 2023 г. увеличилась на 4% (таб. 2), уровень среднемесячной начисленной заработной платы только на 1%, а уровень инфляции на 11%. Таким образом, можно сделать вывод о несоответствии уровня роста доходов населения в регионе темпам инфляции.

Уровень сбережений юридических и физических лиц в 2022г. увеличился на 7%, что обусловлено ростом ключевой ставки ЦБ до 20% в феврале 2022г. и тенденцией размещения средств на вклады для получения максимальной выгоды. При этом в сравнении с 2021г. темп прироста снижен в 1,9 раза.

Таблица 2. Уровень занятости населения

Уровень занятости населения	2019	2020	2021	2022	2023
численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше, из них	918,4	924,2	922,4	926,5	971,7
занятые экономической деятельностью	866,9	865,6	868,4	888,2	939,4

Доступность кредитных ресурсов зависит от конкуренции на рынке финансовых услуг между банковскими учреждениями. Последние тенденции изменения институциональных характеристик банковской системы Российской Федерации на региональном уровне говорят о снижении общей численности структурных подразделений. При этом продолжается экспансия крупных федеральных игроков на субъекты Федерации [1, с.138].

С 2014 года Республика Крым находилась под постоянным санкционным давлением, которое распространилось и на банковский сектор: установлен запрет на американские инвестиции, импорт и экспорт товаров и услуг между США и Крымом, прекращено обслуживание мировых платежных систем Visa и Mastercard. В этот период в Крыму начали свою деятельность и продолжают функционировать следующие банковские учреждения: АО «АБ РОССИЯ», РНКБ банк (ПАО), АО «Генбанк», АО «ЧБРР».

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 02.12.1990 N 395-1 (ред. от 04.08.2023) "О банках и банковской деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 21.10.2023) , минимальный размер уставного капитала для банка с базовой лицензией устанавливается в сумме 300 миллионов рублей [7]. Проанализировав величину собственного капитала кредитных учреждений, функционирующих в Крыму, можно сделать вывод, что Банк России принимает во

внимание индивидуальные особенности функционирования кредитных учреждений и в некоторых случаях снижает требования, предусмотренные законодательством, в частности в отношении АО «Банк ЧБРР» и АО КБ «ИС Банк».

В 2022 году под влияние санкций попали все банковские учреждения Российской Федерации. Данные изменения повиляли на принятие решений системообразующими банками страны об открытии своих подразделений в Крыму, в связи с чем, в 2022 году были открыты офисы АО «Промсвязьбанк» (далее – ПСБ), а в 2023 - ПАО «Сбербанк». Изменения коснулись и работы местных банков - в марте 2023 год РНКБ банк (ПАО) вошел в группу ВТБ [2].

По состоянию на 01.10.2023 в Республике Крым функционирует 9 коммерческих банков, представленных 212 подразделениями. Появление новых игроков на банковском рынке региона, а также вхождение системообразующего банка Крыма в группу ВТБ непременно приведет к повышению конкуренции, переделу рынка банковских услуг и повлияет на развитие экономики региона. Население Республики Крым составляет 1 916 805 чел. [3].

Количество клиентов на одно банковское подразделение сократиться на 6% с 9 587 до 9 041 чел., а значит увеличиться скорость предоставления банковских услуг и повыситься качество обслуживания. При этом в Российской Федерации в целом функционирует 25 072 подразделений кредитных организаций, количество клиентов на одно подразделение составляет 5 841 чел. Таким образом, можно сделать вывод о наличии потенциала для открытия подразделений кредитных организаций в Крыму.

С целью нивелирования влияния на социально – экономическое развитие региона и обеспечения интегрирования экономики Республики Крым в экономическое пространство России, реализуется Федеральная целевая программа (далее - ФЦП). Реализация ФЦП осуществляется на основе государственных контрактов, заключаемых в установленном порядке с исполнителями мероприятий программы [5]. Разветвленная сеть кредитно - финансовых учреждений будет способствовать своевременному распределению финансовых потоков между субъектами деятельности, а также предоставлению услуг в формате экосистемы (сервисы создания новых рабочих мест, развития предпринимательской культуры, B2B-сервисы, фудтех, здоровье, электронная коммерция [4].

Данные преимущества приведут к переходу ряда субъектов хозяйствования на обслуживание в ПАО «Сбербанк». На протяжении 2023-2024 гг. произойдет постепенное перераспределение клиентской базы между игроками регионального рынка, но ключевую роль в выборе кредитного учреждения будет играть доступность кредитных ресурсов, качество сервиса и стоимость проведения транзакций. В результате миграции клиентов из одного кредитного учреждения в другое возможно закрытие неэффективных подразделений.

Прихода новых крупных игроков на банковский рынок Крыма ожидать не следует до стабилизации геополитической ситуации в регионе, поскольку Крым продолжает оставаться приграничным регионом. Вместе с тем, в Российской Федерации на протяжении последних лет снижается количество банковских учреждений с 484 в 2019 году до 326 в 2023 году. В условиях цифровизации экономики банковские учреждения стремятся сократить расходы на обслуживание точек продаж, перевести банковские процессы в плоскость онлайн взаимодействия посредством дистанционных каналов продаж.

Проанализируем взаимосвязь между количеством кредитно-финансовых учреждений и влиянием на объемы кредитования субъектов экономики Крымского региона.

Постоянно увеличение объемов кредитования говорит об отсутствии зависимости между деловой активностью субъектов и количеством функционирующих банков в регионе.

Таблица 3. Значения ключевой ставки и инфляции

	2019	2020	2021	2022	на 01.10.2023
Значения ключевой ставки, % (min - max)	6,25-6,5	4,25-6,25	4,25-8,5	7,5-20	7,5-13
Инфляция, % годовых (min - max)	3-5,3	2,4-4,9	5,2-8,40	8,73-17,83	6-11,77

Следует отметить, что увеличение объемов кредитования происходило несмотря на пандемию COVID- 2019, а также изменение международной политической ситуации. При этом значения ключевой ставки в разные в период 2019-2023гг. варьировались от 4,25 до 20%, возрастающий уровень инфляции, который в период с 2019 по 2023 год менялся с 3% до 17,83%, не привели к снижению спроса на кредитные ресурсы юридическими лицами. Рост объемов кредитования юридических лиц в Республике Крым связан с реализацией ФЦП, увеличением объемов строительства и ввода в эксплуатацию жилья и удорожанием стоимости квадратного метра. В 2022 году произошло снижение объемов кредитования физических лиц по причине изменения ситуации в регионе и увеличению ключевой ставки до 20%.

Результат краткого аналитического обзора инструментов денежно-кредитной политики позволяют сделать вывод о необходимости адаптации применяемых инструментов на регион с целью выполнении основной задачи – обеспечение стабильного уровня жизни и повышению доступности заемного финансирования посредством разветвленной сети кредитных учреждений, приведения в соответствия уровня реальных доходов населения и инфляции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Домащенко Д.В. Анализ региональных трансформаций в банковской системе России // Федерализм. 2023. Т. 28. № 1 (109). С. 138–152. DOI: http://dx.doi.org/10.21686/2073-1051-2023-1-138-152 (дата обращения: 30.10.2023).
2. Ильина Н., Колобова М., Бабенков Р. 16.06.2023г., «После объединения с ВТБ банк продолжит работу под брендом РНКБ» https://iz.ru/1529309/natalia-ilina-mariia-kolobova-roman-babenkov/posle-obedineniia-s-vtb-bank-prodolzhit-rabotu-pod-brendom-rnkb (дата обращения: 30.10.2023).
3. Официальный сайт Управления федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г.Севастополю: https://82.rosstat.gov.ru/folder/27537 (дата обращения: 30.10.2023).
4. Официальный сайт ПАО «Сбербанк» https://www.sberbank.com/ru/ecs (дата обращения: 30.10.2023).
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 августа 2014 года N 790 «Об утверждении федеральной целевой программы "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г.Севастополя до 2025 года".
6. Постановление ЦБ РФ №538-П от 11.04.2016г. об утверждении Положения о территориальных учреждениях Банка России.
7. Федеральный закон от 02.12.1990 N 395-1 (ред. от 04.08.2023) "О банках и банковской деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 21.10.2023).
1. Федеральный закон "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)" от 10.07.2002 N 86-ФЗ (последняя редакция). 10 июля 2002 года.

УДК 338

Володина Е. Ю.,
студентка 1 курса направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры экономической теории
Горячих М. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Volodina E. YU.,
1rd year students, 38.03.02 Management
Scientific adviser:
Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ
DEVELOPMENT OF DIGITAL SOCIETY IN MODERN RUSSIA

Аннотация: рассмотрен процесс цифрового развития общества в России с учетом особенностей развития новых технологий информации и коммуникации; выделены проблемы, мешающие полноценному развитию цифрового общества и пути их преодоления.
Ключевые слова: цифровое общество, широкополосный интернет, цифровые технологии, цифровая грамотность, кибербезопасность.

Annotation: the process of digital development of society in Russia is considered, taking into account the peculiarities of the development of new technologies of information and communication; problems that hinder the full development of the digital society and ways to overcome them are highlighted.
Keyword: digital society, broadband Internet, digital technologies, digital literacy, cybersecurity.

Современная Россия активно вступила в эпоху цифрового общества, где информационные технологии играют все большую роль в повседневной жизни людей. В настоящее время большинство граждан активно используют интернет и социальные сети, осуществляют онлайн-покупки и банковские операции. Это открывает новые возможности для получения информации и услуг, а также способствует развитию инноваций и созданию новых рабочих мест. Однако, вместе с положительными аспектами развития цифрового общества, существуют и некоторые проблемы: опасения относительно приватности и безопасности данных пользователей, а также неравномерность доступа к цифровым технологиям в различных регионах страны. Для полноценного развития цифрового общества необходимо улучшить качество интернет-соединения и расширить доступность широкополосного интернета в регионах. Также требуется разработка и внедрение соответствующих законов и нормативных актов, регулирующих сферу цифровых технологий и защиту данных. Цифровое развитие общества в сложившейся архитектуре экономических отношений возможно лишь в случае преобладания необходимости цифрового общения граждан друг с другом, с органами государственной власти, с представителями бизнес-структур над традиционными способами общения. И такое преобладание должно давать преимущества, которые, несомненно, ведут к конкордации интересов субъектов названных отношений [1].

Интернет и доступ к информации играют важную роль в развитии цифрового общества в современной России. Они позволяют гражданам получать доступ к разнообразным источникам информации, общаться и взаимодействовать с другими людьми, осуществлять онлайн-покупки и

проводить банковские операции. Однако, несмотря на значительные достижения в области доступности интернета, все еще существуют проблемы с его равномерным распространением по всей стране. Некоторые удаленные и малонаселенные районы имеют ограниченный доступ к высокоскоростному интернету, что затрудняет использование цифровых технологий и услуг. Для развития цифрового общества в России необходимо продолжать улучшать инфраструктуру интернета и обеспечивать доступность высокоскоростного интернета для всех граждан. Это может быть достигнуто через развитие оптоволоконной сети, расширение покрытия мобильной связью и улучшение качества сетевых соединений. Кроме того, необходимо обеспечить гражданам доступность и понимание информации, предоставляемой в цифровом формате. Для этого следует проводить обучение по образовательным программам в области цифровой грамотности, которые помогут гражданам развить навыки поиска, оценки и использования информации из интернета. В России уже созданы эффективные и удобные электронные сервисы, обеспечивающие упрощенную организацию взаимоотношений властей и граждан по различным вопросам. В целом, следует отметить, что в создании данного элемента цифровой экономики Правительство России достигло значительных успехов [2].

Важно также уделить внимание защите данных и приватности граждан. Разработка соответствующих законов и механизмов для защиты данных пользователей является неотъемлемой частью развития цифрового общества. В России проводятся мероприятия по развитию кибербезопасности, например, создана Национальная стратегия безопасности информационного общества, которая определяет приоритетные направления и меры по обеспечению кибербезопасности. Также проводятся тренировки и учения для повышения готовности киберзащиты и предотвращения кибератак. Важно отметить, что кибербезопасность является комплексной задачей, которая требует участия не только государства, но и бизнес-сектора и граждан. Необходимо осознавать риски и принимать меры по защите своей информации, использовать надежные пароли, обновлять программное обеспечение и быть внимательными при работе в сети. Кроме того, развитие кибербезопасности включает в себя обучение и повышение квалификации специалистов в этой области, создание специализированных центров и лабораторий, а также сотрудничество с международными организациями и партнерами для обмена опытом и координации действий.

В заключении следует отметить, что развитие цифрового общества в России имеет большой потенциал для экономического роста и улучшения качества жизни населения. Однако, для достижения этих целей необходимо продолжать работу по совершенствованию инфраструктуры и созданию благоприятного правового окружения для развития цифровых технологий. Только тогда Россия сможет полностью воспользоваться преимуществами, которые предлагает цифровое общество.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Земскова И.А. Цифровое развитие общества в России: государственный и бизнес-аспекты // Промышленность: экономика, управление, технологии. 2020. №2 (81). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovoe-razvitie-obschestva-v-rossii-gosudarstvennyy-i-biznes-aspekty (дата обращения: 20.10.2023).

2. Эскиндаров М. А., Масленников В. В., Масленников О. В. Риски и шансы цифровой экономики в России. Финансы: теория и практика. 2019. №23(5). С. 6-17. DOI: 10.26794/2587-5671-2019-23-5-6-17

УДК 338.3

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

Voloshin.A.I.,
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В ЦИФРОВУЮ ЭКОНОМИКУ

TRANSFORMATION OF THE SERVICE SECTOR INTO A DIGITAL ECONOMY

Аннотация. Рассмотрено влияние современных цифровых технологий на развитие сферы услуг. Проанализированы и выявлены основные положительные и отрицательные стороны цифровых технологий, а также перспективы их дальнейшего развития.
Ключевые слова: цифровые технологии, сфера услуг, влияние, развитие, экономика.

Annotation: The influence of modern digital technologies on the development of the service sector is considered. Analyzed and identified the main positive and negative aspects of digital technologies, as well as the prospects for their further development.
Keyword: digital technologies, services, influence, development, economy.

Быстрое развитие цифровых технологий за последние десять лет коренным образом меняют природу производственных сил и рыночных отношений в мире, что приводит к совершенно разным формам и путям развития, основанных на объединение цифровых возможностей и человеческих ресурсов. На сегодняшний день критический набор цифровых и информационных технологии обусловливает переход к новому этапу развития производственных сил. В условиях такого экономического развития сфера услуг становится ключевым элементом экономической политики.

Сегодня сферу услуг по праву можно назвать гиперсектором экономики, который включает в себя все виды услуг, оказываемых как на коммерческой, так и на социальной основе. Сфера услуг включает в себя различные виды деятельности, которые помогают повысить производительность и производственную эффективность. Конечным результатом такой деятельности является не готовый продукт, а предоставление услуг, которые можно предоставлять не только предприятиям, но и частным лицам – конечным потребителям.

Архитектура современного бизнеса меняется, эффект цифровизации стирает границы отраслей, меняет структуру рынков и поведение компаний, снижает способность производить уникальную продукцию, так как конкурентоспособность достигается за счет предоставленной потребительской ценности и качества обслуживания. Либо же могут увеличить производительность за счет содействия технологическим инновациям, повышения качества принятия решений и снижения производственных затрат. С быстрым развитием цифровых технологий, таких как ИКТ, все больше и больше ученых уделяют особое внимание роли цифровой экономики в потребительском излишке, цепочке поставок электронной коммерции и умных городах [1].

Усложнение технологий и отраслевой структуры сферы услуг, улучшение качества и разнообразия продукции, а также опережающее развитие наукоемкого сервиса промышленности будет и дальше способствовать повышению эффективности и конкурентоспособности предприятий, организаций и фирм, а также повышать уровень жизни населения. Сфера услуг начала динамично развиваться со второй половины двадцатого века. Сегодня этот сектор

экономики обеспечивает до 75% вклада в ВВП и 70% занятости в развитых странах. Достигнутый уровень развития цифровых технологий оказал самое существенное влияние на трансформацию сферы услуг [2]. Цифровизация меняет саму природу производства и оказание услуг путем внедрения совершенно новых технологии и платформ доставки услуг, обеспечивающих цифровые форматы оказания услуг, пересмотр принципов взаимодействия с клиентами, поставщиками, делает сервисный сектор более прозрачным в географических масштабах, способствуя глобализационным процессам. А, кроме того, изменяет инфраструктурный состав, например, посреднические услуги становятся все менее актуальны. Сегодня сфера услуг представлена во всех областях экономики: совместный транспорт, логистика, общее рабочее пространство, общие услуги (ремонтные услуги, доставка еды, уборка, подбор персонала и трудоустройство специалистов минуя кадровые агентства), частные услуги по аренде самолетов, парковочных мест, аренда вещей и др. Компании сферы услуг быстро и удобно подбирают возможности для спроса и предложения, что позволяет им получить преимущество перед традиционными бизнес-моделями. Процесс цифровизации охватил всю современную мировую экономику, однако, у данного процесса есть свои сторонники и противники. Первые указывают на такие экономические эффекты, как рост производительности, возможность экологизации и роста безопасности при использовании человеческих ресурсов, новые ниши и направления в производстве товаров и услуг. Также, развитие экономики по сервисной модели рождает формы занятости на электронном рынке труда. Вторые выделяют такие угрозы, как существенное расслоение общества, роботизация и снижение социальной значимости человека, потеря рабочих мест и проблемы трудоустройства. Нелишним будет добавить тренд на общее старение населения и данные позиции становятся еще более аргументированными. Например, согласно прогнозу McKinsey, к 2030 году около 400 миллионов человек на планете, или 14% рабочей силы, потеряют работу из-за того, что их функции станут выполнять программы и роботы. Созвучное ему исследование PwC, основанное на анализе опросов в 29 странах, к примеру, прогнозирует, что к середине 2030-х годов 30% рабочих мест окажутся под угрозой автоматизации, и сокращения для человеческих ресурсов [3].

Еще одним отрицательным явлением цифровизации является киберпреступность, а вопросы кибербезопасности при предоставлении цифровых форматов услуг являются актуальными во всем мировом сообществе. Достаточно очевидным представляется также риск, связанный с монополизацией и конкурентной борьбой. Крупные компании выделяют ресурсы на цифровизацию бизнес процессов, создание новых бизнес-стратегий экспансии и увеличения доли рынка.

Находясь в начальном состоянии с точки зрения регуляции, цифровизация мирового рынка услуг все больше оказывает воздействие на экономический рост разных стран. В глобальной мировой экономике выгоды от цифровизации для мировой торговли услугами зависят от различных факторов и комплексного воздействия. В свете быстрого развития ИТ использование цифровых преобразований в различных сегментах рынка услуг может вызывать как положительные, так и отрицательные последствия, поэтому необходимо разработать общее видение обеспечения работы рынков услуг с учетом расширения электронной инфраструктуры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Schumpeter J. A. Capitalism, Socialism and Democracy. – Routledge London and New York, 2003.– 437 p.

2. Шваб К. Четвертая промышленная революция. Монография. Пер. с англ. [Бумажный носитель] М.: Изд-во «Э»; 2019. - 208 с.

3. PwC publishes results of global survey on technology, jobs and skills. Электронный ресурс: https://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2019/global-skills-survey-2019.html

УДК 331.108

Гаврилюк А.И.
магистр 3 курса, направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Gavrilyuk A.I.
undergraduate 3 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

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF PERSONNEL IN ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье обоснована необходимость управления организационной культурой персонала, предлагаются основные направления по обеспечению эффективности данного процесса.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организационная культура, направления, эффективность.

Annotation: The need to manage the organizational culture of personnel is substantiated, and the main directions for ensuring the effectiveness of this process are proposed in the article.
Key words: personnel, personnel management, organizational culture, directions, efficiency.

Организационная культура представляет собой набор ценностей организации, помогающие понять сотрудникам коммерческие и социальные цели производственного формирования, основные принципы профессиональной и межличностной деятельности, а также набор базовых убеждений, негласных соглашений, норм, которые разделяются всеми членами предприятия. Атмосфера, которая отражает внутреннее состояние членов организации, социально-этический и психологический климат, а также обычаи, нравы, которые формируют набор базовых ценностей, присущих каждой конкретной организации.

Организационная культура отражает идеологию системы управления на предприятии, то есть формирует коллективное отношение к внешней среде, в которой осуществляется профессиональная деятельность. При формировании эффективной системы управления организационной культурой, необходимо учитывать факторы поведения, духовные связи, культуру трудового процесса и другие межличностные атрибуты поведения сотрудника в процессе реализации трудовой функции и неформального общения. Важной составляющей процесса формирования эффективной организационной культуры внутри организации является ее формализация, то есть регламентация норм и правил поведения. Не смотря на то, что организационная культура не имеет таких жестких рамок, как должностные инструкции и функциональные обязанности, однако, должен существовать формализованный свод правил и норм межкультурного взаимодействия. Организационная культура напрямую формирует способность к самоорганизации сотрудников, то есть обеспечивает саморазвитие, инновационный

подход, лояльность персонала к организационным целям и напрямую влияет на имидж организации-работодателя на рынке труда [1].

Организационная культура позволяет сформировать устойчивость духовных связей в организации, формирует качественный внутренний потенциал, а также влияет на прозрачность и функциональность коммуникационного общения. В системе управления персоналом, организационная культура имеет высокое значение, так как в случае наступления тяжелых кризисных периодов в деятельности предприятия, которые являются распространенными, под влиянием внешних организационных факторов, персонал не будет стараться уволиться, при возникновении трудностей, а наоборот будет демонстрировать стремления по демонстрации высоких показателей труда [2].

В случае изменения привычной внутриорганизационной ситуации, организационная культура дает возможность самоорганизовать, переорганизовать рабочие трудовые процессы, в связи со сложившимися обстоятельствами. Данные процесс позволяет настроить персонал на саморазвитие, самообучение путем поощрения обучения, приобретения дополнительных профессиональных компетенций. Однако, самым важным аспектом эффективной организационной культуры в системе управления персоналом, является формирование благоприятного социально-психологического климата, отсутствие конфликтных ситуаций и напрямую влияет на желания коллектива к неформальному общению и способствует воспитанию высоконравственной, культурной личности.

Несмотря на то, что организационная культура реализует формирование личностных компетенций персонала, однако она также влияет и на приобретение и улучшение профессионального компетентностного потенциала сотрудников организации. Основными критериями самоорганизации сотрудников, при построении эффективной системы организационной культуры, является наличие самостоятельности у работников, сотрудничество и межличностное взаимодействие, знание основных особенностей и принципов производственных процессов, а также доступность и прозрачность при использовании ресурсного потенциала предприятия. Оценка и высокие значения всех вышеперечисленных элементов, свидетельствует о высоком уровне организационной культуры в организации и руководители, при формировании эффективной системы управления персоналом, должны учитывать данные аспекты, как индикаторы уровня организационной культуры на предприятии.

Необходимо учитывать тот аспект, что при формировании эффективной системы управления организационной культуры, существуют ограничивающие информационные факторы, среди которых низкая детализация и формализация. Что требует от руководителя комплексного видения системы со всей совокупностью элементов, при их взаимодействии и противоречивостью. Формирование и развитие организационной культуры должно обеспечиваться реализацией системного подхода, который содержит в себе три аспекта, таких как: функциональный, элементный и структурный.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Безлепкин, М. Влияние организационной культуры на инновационную активность персонала / Максим Безлепкин. - Москва: Высшая школа**,** 2019. - 204 с.

2. Бехар, Г. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks / Бехар, Голдстайн, Говард Джанет. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2016**.** - 194 с

УДК 331.108.45

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

Ganieva A. K.,
PhD, Associate Professor of
Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ И КОМПЕТЕНЦИИ В ЛИЧНОМ РАЗВИТИИ

DIGITAL SKILLS AND COMPETENCIES IN PERSONAL DEVELOPMENT

Аннотация: в статье рассмотрено содержание цифровых навыков и компетенций . Представлены направления непрерывного обучения цифровым компетенциям. Определены критерии готовности персонала к цифровым изменениям. Обосновано формирование модели личного развития в освоении цифровых компетенций.
Ключевые слова: цифровые навыки, компетенции, непрерывное обучение, личное развитие, цифровые платформы, технология

Annotation: the article discusses the content of digital skills and competencies. The directions of continuous training in digital competencies are presented. The criteria of personnel readiness for digital changes are defined. The formation of a model of personal development in the development of digital competencies is substantiated.
Keywords: digital skills, competencies, continuous learning, personal development, digital platforms, technology.

Цифровые технологии на современном этапе своего развития приводят к размыванию границ между работой и личным пространством человека. Наши цифровые навыки, умения и обучение влияют на профессиональную карьеру, привычки и потребительские предпочтения, максимизируя наши возможности в XXI в.

В условиях более конкурентной глобальной экономики все большую роль играют машинный интеллект и автоматизация, экосистемы и новые платформы коммуникаций. Уже сегодня глубокое обучение, аналитика и интернет вещей позволяют накапливать информацию, обеспечивая расширение наших возможностей. Очевиден переход из одного состояния, где цифровые технологии служат дополнением к нашей жизни и карьере, в другое, где эти технологии занимают центральное положение. Как пример, работники начинают использовать ИТ-возможности не для повышения индивидуальной производительности, а для решения более конкретных задач, связанных с сотрудничеством. Те, кто овладел современными технологиями, нередко добиваются значительно более высокой производительности, чем их менее квалифицированные коллеги, что является существенном преимуществом для карьерного продвижения. Не менее заметен рост значения цифровой репутации, где виртуальное пространство является площадкой продвижения личного бренда на современных социальных платформах. Сохранение прочного фундамента требует непрерывного обучения [1,3].

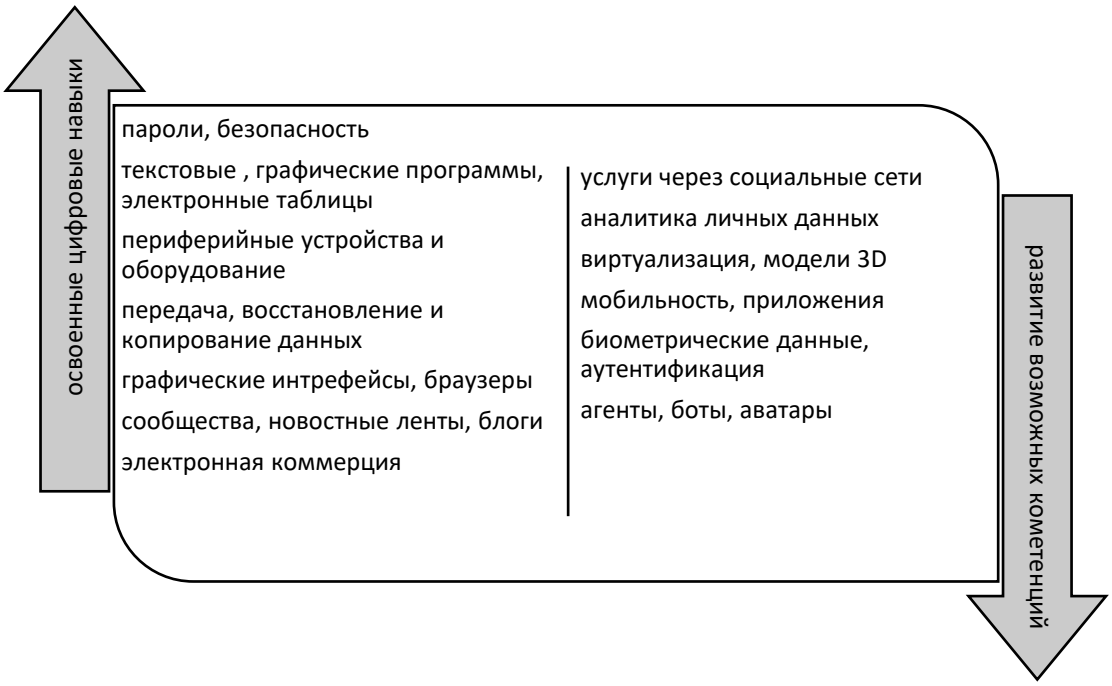


Рисунок 1. – Направления непрерывного обучения цифровым компетенциям

На рис 1. , выделено, что большинство из нас уже освоило в цифровом мире и уровни компетентности, которые варьируют в широких пределах, многие из этих возможностей находятся в начале своего развития.

Отметим, непрерывное обучение связано с цифровой ориентацией и мышлением. Успешная карьера остается главной мотивацией для приобретения ценных навыков. Наличие сильного социального давления и реального влияния на карьерный рост существенно повышает нашу склонность к изменению.

Производственные и потребительские цифровые навыки все больше пересекаются. Потребительские рынки теперь являются центром большинства отраслевых ИТ-инноваций.

Ориентация на потребителя серьезно влияет на характер обучения и приобретения профессиональных навыков. Большинство людей предпочитают пользоваться собственными ПК и смартфонами на рабочем месте, что подкрепляет утверждение: люди, активно использующие технологии в личной жизни, получают значительные преимущества на рабочем месте. У них есть навыки и уверенность, помогающие адаптироваться к изменению производственных требований. С другой стороны сопротивление цифровым технологиям порождает тревогу (табл. 1).

Таблица 1. – Готовность персонала к цифровым изменениям

Уверенность в цифровых навыках	Сопротивление цифровым технологиям
Инструменты (компетентен, оснащен, современен)	Слабо подготовленный (не готов, зажат)
Производительность (быстрый, эффективный)	Уставший (медлительный, зависимый)
Сотрудничество (открытый, общительный)	Сопротивляющийся (не обменивающийся информацией, оторван от коллектива)
Информация (сконцентрированный, актуализированный)	Замкнутый (упрямый, отстающий, противник изменений)
Бренд (знающий, востребованный)	Необщительный (незаметный, равнодушный)
Лидерство (уважаемый, продвигающийся по службе)	Не обучающийся (не актуализированный, не целеустремленный)

Для актуализации проблемы обучения в XXI в. Рассмотрим многоуровневую модель личного развития в освоении цифровых компетенций (рис .2).

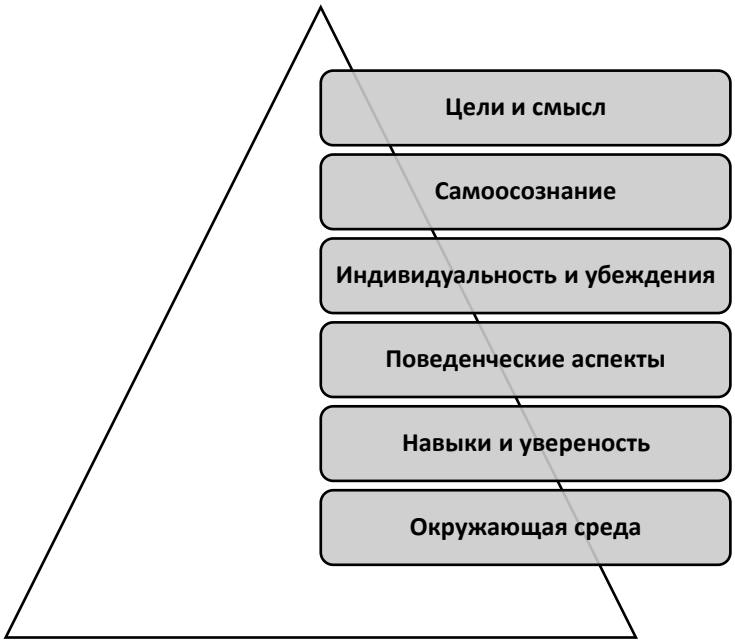


Рисунок 2. – Модель личного развития в освоении цифровых компетенций [2]

Три нижних уровня – среда, навыки и поведение – описывают цифровую ситуацию так, как ее видно со стороны, соответствует ли окружение, способности и поведение этого человека современным цифровым нормам? Автор выделяет «навыки» на схеме выше потому, что без них более высокие уровни становятся невозможными [2]. Три верхних уровня – это в основном то, что движет человеком – энтузиазм, обязательства или даже страх. Многослойные психологические подходы могут привести к более фундаментальным изменениям, чем традиционные коучинг и профессиональная подготовка [4].

В заключении, отметим, что большую роль эффективности приобретения новых цифровых навыков и компетенций играет цифровая культура организации, объективным индикатором ключевых изменений в личном развитии может являться рост удовлетворенности трудом, уровень самореализации и высокая оценка профессиональных качеств сотрудника.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Галина, А. Э. Формирование цифровых компетенций для построения карьерных траекторий / А. Э. Галина, Л. Ф. Загитова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2021. – № 1(157). – С. 170-173. – DOI 10.34773/EU.2021.1.34.

2. Мошелла, Д. Путеводитель по цифровому будущему: отрасли, организации и профессии / Дэвид Мошелла ; пер. а англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 215 с. - ISBN 978-5-9614-3028-8.

3. Зайцева, А. С. Влияние цифровых компетенций субъектов малого и среднего предпринимательства на развитие бизнеса / А. С. Зайцева // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – Т. 11, № 2. – С. 313-322. – DOI 10.18334/epp.11.2.111640.

4. Крайнов, Г. Н. Вызовы цифровизации российскому высшему образованию / Г. Н. Крайнов // Вестник МИРБИС. – 2021. – № 1(25). – С. 55-60. – DOI 10.25634/MIRBIS.2021.1.6.

УДК 331.1

Гафарова А.Э.,
магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»
***Научный руководитель**:*
Жаворонкова О.Р.
к.э.н., доцент, кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Gafarova A.E.,
undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»
Scientific supervisor:
Zhavoronkova O.R.
PhD, Professor of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
TALENT MANAGEMENT IN AN ORGANIZATION

Аннотация: статья рассматривает важность управления талантами в деятельности организации. Описываются различные методы и приемы, используемые специалистами по управлению персоналом для определения потенциала сотрудников. Выделяется важность разработки индивидуальной траектории развития для каждого талантливого сотрудника и роль наставника или тренера в этом процессе.
Ключевые слова: управление талантами, развитие способностей, индивидуальная траектория развития.

Annotation: the article examines the importance of talent management in the organization's activities. Various methods and techniques used by HR specialists to determine the potential of employees are described. The importance of developing an individual development trajectory for each talented employee and the role of a mentor or coach in this process is highlighted.
Keyword: talent management, ability development, individual development trajectory, feedback.

Управление талантами в деятельности организации является важным аспектом обеспечения эффективности ее деятельности. Оно направлено на выявление, развитие и поддержку индивидуальных способностей и талантов каждого сотрудника. Это позволяет создать условия для максимального раскрытия потенциала каждого сотрудника [3, с.295].

Специалисты по управлению персоналом используют различные методы и приемы, такие как наблюдение, тестирование, анализ результатов работы и т.д. Это позволяет определить, в каких областях сотрудники проявляют наибольший потенциал и способности.

После выявления талантливых сотрудников, следующим шагом является разработка индивидуальной траектории развития. Она должна быть адаптирована к потребностям каждого сотрудника и ориентирована на развитие его талантов. В данном вопросе важную роль играет наставник или тренер, обеспечивающий развитие таланта.

Поэтому частным вопросом в области изучения способностей и талантов сотрудников является феномен раскрытия потенциала. Не вступая в дискуссию о соотношении понятий «способности», «талант», «одаренность» и «гениальность», отметим, что наиболее широко принятым определением таланта является высший уровень выраженности способностей человека в определенной деятельности [1, с.187]. В данной работе проблема таланта будет рассмотрена

применительно к управленческой деятельности, которая применяется к развитию талантов сотрудников.

Важным аспектом в управлении талантами в организации является регулярная обратная связь и оценка успехов сотрудников. Наставникам, тренерам, специалистам по управлению персоналом следует давать четкую обратную связь о достижениях сотрудников, чтобы они могли оценить свой прогресс и продолжать развиваться. Это также помогает определить области, которые требуют дополнительного внимания и развития.

Признание и поощрение достижений могут быть мощными стимулами для дальнейшего развития талантов. Это могут быть знаки отличия, публичное признание заслуг, грамоты. Такие мероприятия помогают развивать таланты сотрудников и поддерживать их интерес к саморазвитию.

Однако, управление талантами в организации не сводится только к их выявлению и развитию. Важным аспектом является также поддержка и мотивация талантливых сотрудников. Работодатели должны создать атмосферу доверия и вовлеченности в рабочий процесс, где каждый сотрудник будет чувствовать себя ценным и важным. Поощрение сотрудников, признание их достижений и помощь в преодолении трудностей – залог долгосрочного сотрудничества с ними. Управление талантами предполагает поддержку личностного роста каждого сотрудника [2, с.36]. Кроме того, в настоящее время очень важно развитие таких навыков как самодисциплина, уверенность и умение достигать цели.

В заключение хотелось бы отметить, что управление талантами в развитии персонала является важным компонентом индивидуального профессионального развития и эффективного функционирования всей компании. Управление талантами позволяет выявить и развить индивидуальные способности каждого сотрудника и с пользой применить их в работе. Только таким образом можно обеспечить успешное развитие талантов для достижение высоких результатов в деятельности организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Жаворонкова, О. Р. Специфика управления талантами: от прошлого к будущему / О. Р. Жаворонкова // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : Сборник трудов II Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 мая 2023 года / Под научной редакцией Н.А. Симченко. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2023. – С. 187-189.

2. Король, Д., Полонников А. Управление талантами в университете: от субъекто-центированного дискурса к коммуникативному // Управление талантами и трансформация корпоративной культуры: материалы Международной конференции / Под ред. О.Б. Алексеева, Э.В. Галажинского, А.О. Зоткина. Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2016. С. 33-36.

3. Сучкова, Е.Е. Формирование стратегии управления персоналом в условиях инновационного развития экономики // В сб.: Инновационное развитие российской экономики: IX Междунар. науч.-практ. конф. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2016. С. 295-298.

УДК 331.1

Гафарова А.Э.,
магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»
***Научный руководитель**:*
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Gafarova A.E.,
undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»
Scientific supervisor:
Romanyuk E.V.
PhD, Professor of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДИАГНОСТИКИ И ОЦЕНКИ ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

DIGITAL TOOLS FOR DIAGNOSING AND EVALUATING THE BEHAVIOR OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Аннотация: Данная статья рассматривает цифровые инструменты диагностики и оценки поведения персонала в организациях. Анализируются различные инструменты, такие как: программное обеспечение для мониторинга активности сотрудников, системы оценки производительности на основе ключевых показателей, онлайн-опросы и анкетирование, виртуальные тренажеры и симуляторы. Исследованы преимущества и недостатки каждого инструмента, а также освещаются проблемы конфиденциальности и этичности, связанные с использованием таких инструментов
Ключевые слова: цифровые инструменты, диагностика поведения, оценка поведения, персонал, работники, мониторинг активности, оценка производительности, ключевые показатели производительности (KPI).

Annotation: his article examines digital tools for diagnostics and evaluation of personnel behavior in organizations. Various tools are analyzed, such as software for monitoring employee activity, performance assessment systems based on key indicators, online surveys and questionnaires, virtual simulators and simulators. The advantages and disadvantages of each tool are discussed, as well as the issues of confidentiality and ethics associated with the use of such tools are highlighted.
Keyword: digital tools, behavior diagnostics, behavior assessment, personnel, employees, activity monitoring, performance evaluation, key performance indicators (KPIs).

Цифровые инструменты диагностики и оценки поведения персонала организации становятся все более популярными и востребованными в современной организации. Они представляют собой инновационные технологии, которые позволяют работодателям более эффективно анализировать и оценивать поведение своих сотрудников. В исследовании рассмотрим некоторые из таких цифровых инструментов, их преимущества и недостатки.

В последние годы новые вызовы цифровизации также потребовали изменений в традиционных моделях управления человеческими ресурсами. С развитием новых технологий, способ взаимодействия человеческих ресурсов с данными и информацией изменился. Цифровые

технологии придали особые черты абсолютно всем направлениям управления персоналом, таким как подбор и подбор персонала, адаптация, обучение и развитие, оценка, организация труда, мотивация и вознаграждение. Цифровизация влияет также на коммуникацию, социализацию сотрудников, что влечет за собой существенные изменения в работе любого менеджера по персоналу.

Оценка поведения персонала — это сложная система выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных.

Этапы проведения профессиональной оценки поведения персонала:

1. Постановка целей
2. Анализ критериев оценки
3. Выбор специалиста/специалистов по оценке персонала
4. Выбор методов и методик профессиональной оценки
5. Проведение профессиональной оценки
6. Анализ результатов оценки.

Для получения достоверных результатов специалисты, занимающиеся профессиональной оценкой персонала, должны использовать надежные и максимально объективные методы и методики.

Один из наиболее распространенных инструментов диагностики поведения персонала – это программное обеспечение для мониторинга активности сотрудников. С его помощью работодатель может получить обзорную информацию о том, какое приложение или сайт открыто на компьютере сотрудника, сколько времени он проводит на каждом из них, а также получить перехваченные копии сообщений и электронной почты. Это позволяет отслеживать производительность сотрудников и выявлять возможные нарушения в работе. Однако использование такого инструмента может вызывать ощущение нарушения личной приватности сотрудников и негативно сказываться на рабочей атмосфере.

Еще одним цифровым инструментом оценки поведения персонала является система оценки эффективности – это анализ компетенций, профессионального роста, эффективности работы сотрудника с предоставлением комплексной обратной связи по ее итогам. Информация об уровне квалификации сотрудников, их сильных сторонах и зонах роста позволяет сформировать план развития персонала в подразделениях и компании в целом.

Оценка помогает понять профессиональную принадлежность сотрудника, его эффективность и, что немаловажно, уместность на рабочем месте. Эти знания напрямую будут влиять на благополучие компании, поскольку подсветят возможные негативные последствия. К примеру, невыполнение задач работником из-за недостатка знаний может привести компанию к финансовым потерям, а его неприятие корпоративных ценностей отрицательно сказаться на психологическом климате в коллективе. [3, с.422]. Это может быть набор целей, задач, объемов работы или других критериев, которые могут быть измерены и проанализированы. Оценка производительности на основе KPI позволяет работодателю определить успешность сотрудника и разработать индивидуальный план действий для его улучшения. Однако такая система может быть не полностью объективной и справедливой, так как не всегда возможно адекватно оценить некоторые аспекты работы или учесть весь контекст.

В дополнение к этим инструментам существуют и другие цифровые решения, такие как системы обратной связи с помощью онлайн-опросов и анкетирования, виртуальные тренажеры для развития лидерских навыков и симуляторы для тренировок командной работы. Эти инструменты помогают работодателям собирать информацию о мнениях и ощущениях сотрудников, а также предоставляют возможность тренировать и развивать навыки командной работы и лидерства. Использование таких инструментов может способствовать росту эффективности и развитию персонала [2, с.84].

В течение последних нескольких лет в сфере цифровой оценки поведения персонала организаций наблюдался значительный прогресс. Машинное обучение и анализ больших данных играют важную роль в совершенствовании этих инструментов. Программное обеспечение может автоматически анализировать данные, выделять ключевые тренды и паттерны поведения, а также

предоставлять рекомендации для улучшения работы персонала [1, с.388]. Машинное обучение также позволяет разрабатывать более точные модели оценки и прогнозирования поведения сотрудников.

Однако при использовании цифровых инструментов диагностики и оценки поведения персонала необходимо учитывать их ограничения и потенциальные негативные последствия. Во-первых, некорректное использование таких инструментов может привести к нарушению прав сотрудников и личной приватности. Во-вторых, некоторые инструменты могут быть несбалансированными и несправедливыми в своей оценке, особенно если они не учитывают контекст и специфику работы или рассматривают только определенные аспекты поведения. В-третьих, существует опасность создания напряженной рабочей среды и усиления страха среди сотрудников, что может привести к стрессу и негативно сказаться на их работоспособности [4, с.154].

В заключение хотелось бы выделить, что цифровые инструменты диагностики и оценки поведения персонала организации предоставляют работодателям возможность более эффективно контролировать и анализировать поведение своих сотрудников. Они помогают выявить просчеты и проблемы в работе, а также повысить эффективность и развитие персонала. Однако необходимо соблюдать баланс между использованием таких инструментов и защитой прав и приватности сотрудников. Они должны применяться с учетом контекста и справедливости, а также с учетом потенциальных негативных последствий. Использование цифровых инструментов диагностики и оценки поведения персонала должно стремиться к созданию более эффективной и здоровой рабочей среды для всех участников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мотовилин, О.Г. Оценка персонала в современнных организациях. Ассесменттехнологии. Профессиография. Организационная диагностика / О.Г. Мотовилин, И.А. Мотовилина. - М.: ИКСР, 2018. - 388 с.

2. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под редакцией Шклярук М. С. [и др.]. - Москва: РАНХиГС, 2020. - 84 с.

3. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: Издательство ЛКИ, 2017. - 422 с.

4. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 331.102

Годзюр А.Р., Демченко Е. В.
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Godzyur A.R..,
3 year student, 38.03.03 "Personnel Management"
Demchemko E.V.
3 year student, 38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
Candidate of Economic Sciences, docent Departments of Personnel Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИИ

DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE IN THE CONTEXT OF THE COMPANY'S DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: Статья отражает актуальные вопросы процесса цифровой трансформации в компании. Проведен анализ корпоративной культуры компании и выявлены его взаимодействия с процессом цифровизации.
Ключевые слова: цифровая трансформация, корпоративная культура, компания, сотрудник.

Annotation: The article reflects the current issues of digital transformation process in a company. The corporate culture of the company is analyzed and its interactions with the process of digitalization are revealed.
Key words: digital transformation, corporate culture, company, employee.

Цифровая трансформация – это неизбежный путь развития современных компаний в условиях быстро меняющегося бизнес-мира. С появлением новых технологий и цифровых инноваций корпорации сталкиваются с потребностью не только в внедрении новых систем и процессов, но и в изменении корпоративной культуры. Корпоративная культура выступает важным стержнем, определяющим отношения сотрудников, их взаимодействие и способность компании адаптироваться к переменам.

В контексте цифровой трансформации, корпоративная культура приобретает новые аспекты и вызовы. Сотрудники должны быть готовы к обучению новым навыкам, а руководство – к созданию гибких и вдохновляющих рабочих мест для работников. Эта динамика требует пересмотра и укрепления корпоративных ценностей, обучения цифровой грамотности, стимулирования креативности и поощрения инноваций.

Корпоративная культура в основе своей представляет собой сложный набор поведенческих паттернов, которые формируются на основе убеждений и ценностей. Когда речь идет о цифровой компании, цифровая культура включает в себя набор убеждений и стереотипов поведения, которые способствуют внедрению и развитию цифровых технологий [4]. Далее рассмотрим важные принципы цифровой культуры. Прежде всего, это понимание необходимости цифровизации

компании, какие преимущества она может принести, какие выгоды получит организация и каждый ее сотрудник. [3].

Также для успешной цифровизации компании необходимо, чтобы сотрудники обладали новыми навыками и знаниями. Поэтому особое внимание следует уделить созданию корпоративной культуры, которая будет способствовать желанию и стремлению к обучению. Культура постоянного развития и обучения позволит сотрудникам быть в курсе всех новых тенденций и эффективно применять их в работе. Это включает в себя не только знания и навыки в области цифровых продуктов и процессов, но и различные методы работы [4].

Последний ключевой аспект в культуре организации - это ориентация на потребности клиентов в области цифровых решений. В процессе цифровизации компании ее продукты и услуги претерпевают существенные изменения. Это означает, что сотрудники, занимающиеся разработкой продуктов и услуг, должны обладать новым пониманием того, каким должен быть их продукт. Естественно, для успешной трансформации продукта важно уделять внимание взаимодействию с потенциальными клиентами, выяснять их потребности и требования в отношении продуктов.

Один из ключевых факторов устойчивого развития экономики - увеличение роли и важности человеческого ресурса и таланта. С развитием цифровой экономики в России, особое внимание уделяется корпоративной культуре организаций, которая становится неотъемлемым фактором конкурентоспособности на микроуровне [1]. Поэтому важно своевременно рассматривать вопросы оценки, формирования и развития корпоративной культуры. Однако существует существенный разрыв между традиционной (аналоговой) культурой, присущей многим компаниям, и цифровой культурой, которая является необходимой для успешного развития бизнеса в цифровой среде.

Эти различия охватывают такие аспекты, как реагирование на изменение потребительского спроса, процесс принятия решений, отношение к инновациям, а также способы организации и взаимодействия рабочих групп (таблиц 1).

Таблица 1 - Сравнение характеристик корпоративных культур

Аналоговая корпоративная культура	Характеристики	Цифровая корпоративная культура
Продвижение продуктов на рынок, сильно ориентированная на продажи/предложение	Потребители и спрос	Ориентация на потребительский спрос в предложении продуктов
Сильная иерархия и медленный процесс принятия решений	Организация	Горизонтальная иерархия и быстрота принятия решений
Ориентация на процесс и выполнение задачи, обязанности сотрудников строго предопределены («выполняйте свои задачи»)		Ориентация на результаты и продукт, сотрудники наделены полномочиями («найди способ достичь цели»)
Реализация, поддержание существующего положения вещей и принятие барьеров		Внедрение инноваций, совершенствование и стремление преодолеть барьеры
Глубокое понимание аналоговых потребителей и уроки, извлеченные из прошлого опыта	Методы работы	Глубокое понимание цифровых потребителей и новых трендов
Учитывается опыт и стабильность		Учитывается потенциал, видение, любознательность, мотивация, гибкость и адаптивность
Однородные команды и работа в департаментах		Смешанные команды и работа в интегрированных сообществах

Работа в рамках задач и барьеров		Тесное сотрудничество.
Карьерное продвижение по предопределенным траекториям		Быстрое, непредсказуемое развитие карьеры

Источник: составлено авторами по материалам [1].

Очевидно, что компании, которые не могут успешно осуществить переход от аналоговой культуры к цифровой, не смогут получить реальные преимущества от цифровизации.

Базовые принципы корпоративной культуры, такие как: лояльность, инновации, коммуникация и адаптация, являются неотъемлемыми компонентами успешной цифровизации и других видов трансформаций в компании. Важно отметить, что цифровая культура не ограничивается только крупными ИТ-компаниями - она может быть успешно внедрена в организации любого размера и отрасли. Компании, которые активно развивают и поддерживают корпоративную культуру, способствующую изменениям и развитию, смогут оперативно адаптироваться к условиям рынка и эффективно внедрять цифровые решения. Это поможет им быстро адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям.

Корпоративная культура и цифровая трансформация взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга. Цифровая трансформация компании может привести к изменениям в корпоративной культуре, а также корпоративная культура может стать фактором успеха или препятствием для успешной цифровой трансформации. Цифровая трансформация требует изменений в менталитете и ценностях компании. Она может потребовать открытости к новым идеям и инновациям, а также готовности к изменениям и адаптации к новым технологиям и процессам.

Корпоративная культура, в свою очередь, может оказывать влияние на успешность цифровой трансформации. Если корпоративная культура поддерживает инновационное мышление, открытость к изменениям и сотрудничество, то это может способствовать успешной реализации цифровых инициатив [2]. Однако, если корпоративная культура является консервативной, сопротивляется изменениям или не поддерживает развитие цифровых навыков у сотрудников, то это может затруднить цифровую трансформацию компании.

Итак, важно создать стимулирующую среду, где сотрудники могут развивать цифровые навыки, инновационно мыслить и эффективно сотрудничать. Компании могут предоставлять доступ к обучающим платформам и ресурсам, проводить тренинги и мероприятия, которые способствуют развитию цифровых компетенций у сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ Исправить!

1. Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 12 (часть 1) – С. 172-185. – URL: https://vaael.ru/ru/article/view?id=864 (дата обращения: 20.10.2023).
2. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития фирмы Волошин А.И., Романюк Е.В., Трусевич Е.В. Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2019. № 2 (36). С. 15-20. – URL: https://brstu.ru/static/unit/journal_2/docs/number-36/15-20.pdf (дата обращения: 19.10.2023).
3. Мандыч, И. А. Процессный подход к управлению : учебное пособие / И. А. Мандыч. — Москва : РТУ МИРЭА, 2022. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/311318 (дата обращения: 21.10.2023).
4. Управление персоналом в цифровой среде : монография / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова, Л. И. Васильцова [и др.] ; под редакцией Л. И. Васильцовой, Н. А. Александровой. — Екатеринбург : , 2021. — 122 с. — ISBN 978-5-94614-493-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/246803 (дата обращения: 19.10.2023).
5. Шонесси, Г. 12 шагов к гибкому бизнесу : справочник / Г. Шонесси, Ф. Голдинг ; перевод с английского Д. Денисова [и др.]. — Москва : ДМК Пресс, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-97060-743-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/131690 (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.28

Годзюр А.Р., Демченко Е. В.
студенты 3 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

Godzyur A.R..,
3 year student, 38.03.03 "Personnel Management"
Demchemko E.V.
3 year student, 38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
Yanovskay A. A.,
Candidate of Economic Sciences, docent Departments of Personnel Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ СОТРУДНИКОВ, КАК ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL SKILLS OF EMPLOYEES AS ONE OF THE KEY ELEMENTS AIMED AT IMPROVING THE EFFICIENCY AND COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

Аннотация: В данной статье рассматриваются вопросы, связанные с важностью развития профессиональных навыков сотрудников для повышения эффективности работы предприятия и его конкурентоспособности, а также проводится анализ ключевых аспектов и основополагающих целей связанных с развитием профессиональных навыков.
Ключевые слова: Персонал, конкуренция, конкурентоспособность, развитие персонала, профессиональные навыки.

Annotation: This article discusses issues related to the importance of the development of professional skills of employees to improve the efficiency of the enterprise and its competitiveness, as well as analyzes key aspects and fundamental goals related to the development of professional skills.
Key words: Personnel, competition, competitiveness, personnel development, professional skills.

В современных условиях рынка труда профессиональные навыки сотрудников становятся одним из ключевых элементов, определяющих успех и конкурентоспособность предприятия. Быстрый темп развития технологий, изменение требований рынка и повышенная конкуренция заставляют компании обращать особое внимание на развитие навыков своих сотрудников.

Развитие профессиональных навыков сотрудников – это систематический процесс, направленный на обучение и совершенствование специфических знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения рабочих задач. Он включает в себя не только профессиональное образование и повышение квалификации, но и развитие мягких навыков, таких как коммуникативные навыки, умение работать в команде, решать проблемы [1].

Осуществление процесса развития профессиональных навыков сотрудников требует от руководителей предприятия определенных действий. Прежде всего, необходимо провести оценку текущих навыков сотрудников и выявить их потребности в развитии. Далее, следует создать

соответствующие программы обучения и тренингов, проводить периодические оценки результатов обучения и внедрять новые методики и подходы. Рассмотрим несколько ключевых аспектов, связанных с развитием профессиональных навыков [2]:

1. Обучение и развитие. Предприятие должно инвестировать в обучение своих сотрудников. Это может включать в себя внутренние тренинги, обучение на рабочем месте, учебные курсы и даже финансирование внешних образовательных программ.
2. Развитие лидерских навыков. На предприятии должны быть механизмы для развития лидерских качеств у сотрудников. Это важно для создания эффективных руководителей и менеджеров.
3. Поддержка самообучения. Сотрудники также должны быть стимулированы к самообучению. Доступ к онлайн-курсам и ресурсам, а также время на исследование новых технологий, может быть полезным.
4. Культура обучения. Создание культуры обучения и развития, где сотрудники признают важность непрерывного обучения, способствует повышению профессиональных навыков.
5. Измерение результатов. Предприятие должно измерять и анализировать результаты инвестиций в профессиональное развитие, чтобы убедиться, что они приносят пользу предприятию.

Развитие профессиональных навыков играет важную роль в эффективности предприятия. Компании, которые инвестируют в развитие своих сотрудников, получают ряд преимуществ, таких как повышение производительности, улучшение качества работы, увеличение клиентской удовлетворенности и привлечение, и удержание талантливых сотрудников [1,[4].

Развитие профессиональных навыков также влияет на уровень клиентской удовлетворенности. Компетентные сотрудники, обладающие развитыми профессиональными навыками, могут лучше обслуживать клиентов и удовлетворять их потребности, что способствует повышению уровня клиентской удовлетворенности.

Таким образом развитие персонала является одним из ключевых факторов, способствующих повышению эффективности деятельности и конкурентоспособности организаций. Оно играет важную роль в профессиональном росте сотрудников и позволяет им раскрыть свой потенциал, приобрести новые навыки и знания. Компании, активно инвестирующие в развитие своего персонала, обладают значительным преимуществом перед конкурентами, так как мотивированные и хорошо подготовленные сотрудники способны более эффективно выполнять поставленные задачи и достигать поставленных целей. Поэтому, современные организации должны уделять большое внимание профессиональному развитию своих сотрудников, создавая для них условия для обучения и саморазвития, а также поддерживая их в стремлении к постоянному совершенствованию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алехина, Л.Л. Повышение эффективности функционирования предприятия за счет его оптимального обеспечения человеческими ресурсами / Л.Л. Алехина, Я.С. Кучинова // Научные записки ОрелГИЭТ. — 2018. — № 2. — С. 58-62. — ISSN 2079-8768. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/journal/issue/307962 (дата обращения: 20.10.2023).
2. Карулина Н. В. Развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации // Актуальные исследования. – 2022. – №10 (89). – С. 63– 65. – URL: https://apni.ru/article/3823-razvitie-personala-kak-faktor-povisheniya-kon (Дата обращения: 22.10.2023).
3. Лясников, Н. В. Профессиональное развитие персонала как один из главных факторов повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организаций / Н. В. Лясников, Н. И. Семикина // Экономика и социум: современные модели развития. – 2017. – № 17. – С. 116-128.
4. Стрижко О. Развитие профессиональных компетенций персонала / О. Стрижко // ЭКВИО : сайт. – 2023. – 15 июн. – URL: https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/razvitie-professionalnyh-kompetenczij-personala/ (Дата обращения: 22.10.2023).

УДК 338.22

Горячих М.В.
к.т.н., доцент, кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate PhD, Associate Professor of Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРНОЙ АДАПТАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ КАРДИНАЛЬНОГО ИЗМЕНЕНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ

FEATURES OF STRUCTURAL ADAPTATION OF THE RUSSIAN ECONOMY IN CONDITIONS OF CARDINAL CHANGES IN THE FOREIGN ECONOMIC ENVIRONMENT

Аннотация: рассмотрены аспекты структурной адаптации экономики Российской Федерации в условиях импортозамещения, обозначены задачи укрепления технологического суверенитета, способствующие устранению критической зависимости экономических субъектов от поставщиков и покупателей из недружественных стран.
Ключевые слова: структурная адаптация, специальный инвестиционный контракт, технологический суверенитет, инфраструктурный проект.

Annotation: aspects of the structural adaptation of the economy of the Russian Federation in the conditions of import substitution are considered, the tasks of strengthening technological sovereignty are outlined, helping to eliminate the critical dependence of economic entities on suppliers and buyers from unfriendly countries.
Keyword: structural adaptation, special investment contract, technological sovereignty, infrastructure project.

Экономическая глобализация по всему миру, в том числе и в России, привела к специализации экономики в ущерб ее диверсификации. Этот процесс позволил вытащить миллионы людей из состояния крайней бедности. Богатые природными ресурсами страны вынуждены специализироваться на их экспорте и закупать по импорту все остальное. Россия является классическим примером. В нашей стране многие отрасли экономики в течение десятилетий просто не могли развиваться. Но данная модель экономических отношений реализуется в статусе субъекта, зависимого от того государства, которое предоставляет кредиты, продаёт новые технологии и использует территорию экономически зависимого государства для размещения в лучшем случае сборочных предприятий, а в большинстве случаев – как сырьевой придаток более развитой экономики страны-кредитора.

В 2022 году Россия столкнулась с кардинальным изменением внешнеэкономической среды, связанным с ростом геополитической напряженности и масштабными рестриктивными мерами против российской экономики, ее отдельных отраслей, компаний и граждан. Изменение внешнеэкономической ситуации, связанные с ним защитные меры российских властей и структурная перестройка экономики повлияли на все аспекты функционирования российской экономики. Уход ряда предприятий тем не менее предполагает, что на освободившихся мощностях будет производиться российская продукция, но при условии своевременного и грамотного технического переоснащения. Это возможно в первую очередь на предприятиях общественного питания и производстве продовольствия. В более сложной машиностроительной отрасли эти процессы займут длительное время, до нескольких лет [1].

Российская Федерация еще с 2014 года начала политику импортозамещения. Это означало, что для российских компаний создаются специальные благоприятные условия для создания отечественных аналогов зарубежной продукции различных отраслей промышленности. Политика импортозамещения дает вектор экономического и промышленного развития во всех регионах России [2]. Правительство РФ 15 апреля 2023 г. утвердило Постановление №630 «Об утверждении приоритетных направлений проектов технологического суверенитета и проектов структурной адаптации экономики Российской Федерации», в котором установлен временный перечень экспертных организаций, уполномоченных давать заключение о соответствии проектов требованиям к проектам технологического суверенитета и проектам структурной адаптации экономики Российской Федерации в зависимости от направлений указанных проектов (четыре организации) и определены две группы приоритетных направлений.

К первой группе относятся проекты технологического суверенитета, ко второй группе - проекты структурной адаптации экономики Российской Федерации. качестве направлений структурной адаптации выбраны инфраструктурные проекты — строительство морских портов, газопроводов, судостроительных верфей и др., а также проекты оказания услуг по разработке программного обеспечения, производству коммуникационного оборудования, созданию систем интеллектуального управления.

Проектом структурной адаптации экономики Российской Федерации будет считаться проект, направленный на создание или модернизацию инфраструктуры, позволяющий предоставлять услуги и (или) переориентировать поставки российской продукции иностранным государствам, не входящим в перечень иностранных государств и территорий, совершающих в отношении Российской Федерации, российских юридических лиц и физических лиц недружественные действия и (или) на сокращение зависимости от предоставления импортных услуг, технологий, поставок материалов, оборудования и комплектующих, способствующий развитию существующих и созданию новых отраслей экономики Российской Федерации.

В России создан реестр проектов, которые помогают структурной адаптации экономики. Прежде всего речь идет о проектах, устраняющих низкий уровень локализации и критическую зависимость от поставщиков и покупателей из недружественных государств. Для выполнения задачи укрепления технологического суверенитета, опережающего роста обрабатывающей промышленности к действующим инструментам поддержки, среди которых и промышленная ипотека, и льготный лизинг, правительство добавляет еще одну: объединение в специальном реестре конкретных проектов, которые способствуют структурной адаптации экономики, прежде всего – устраняющие низкий уровень локализации и критическую зависимость от поставщиков и покупателей из недружественных государств.

Перечень видов производства и услуг утвержден правительством, которое тем самым определило приоритетные направления проектов технологического суверенитета. Работа будет вестись по 13 приоритетным направлениям: авиационная промышленность, автомобилестроение, железнодорожное машиностроение, медицинская промышленность, нефтегазовое машиностроение, сельскохозяйственное машиностроение, специализированное машиностроение, станкоинструментальная промышленность, судостроение, фармацевтика, химическая промышленность, электроника и энергетика. Например, в сфере авиапрома будут реализовываться проекты по созданию гражданских и грузовых самолетов, беспилотников, космических аппаратов и спутников. В сфере медицинской промышленности приоритетом признано создание кардиостимуляторов, протезов, хирургических инструментов, аппаратов ИВЛ и другой техники. В сфере сельхозмашиностроения – выпуск отечественных комбайнов, тракторов и комплектующих к ним. Такие проекты смогут рассчитывать на особый подход банков при одобрении кредитов, пониженную ставку по ним и более активное участие в этом институтов развития.

Меры поддержки перспективных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и разработок, особенно важных для производства критически важной продукции, правительство поддержит и за счет расширения перечня российских научных организаций, которые могут предоставлять инвесторам, планирующим заключить контракт в рамках механизма СПИК 2.0 (СПИК – специальный инвестиционный контракт), оценку уровня применяемых технологий, их актуальности и конкурентоспособности. Теперь в этот перечень войдут еще 10

структур из пищевого и сельскохозяйственного машиностроения, а также биотехнологий. Специальный инвестиционный контракт — это инструмент промышленной политики, направленный на стимулирование инвестиций в промышленное производство в России. Инвестор заключает соглашение с государством, в котором фиксируются обязательства инвестора реализовать инвестиционный проект, а также обязательства государства обеспечить стабильность условий ведения бизнеса и предоставить меры господдержки. Механизм представлен в двух вариантах:

1. Механизм СПИК 1.0 применяется для инвестиционных проектов по созданию либо модернизации и (или) освоению производства промышленной продукции.
2. Механизм СПИК 2.0 применяется для инвестиционных проектов по внедрению или разработке и внедрению современной технологии из утвержденного перечня в целях освоения серийного производства промышленной продукции на основе этой технологии.

Формат СПИК 2.0 подразумевает, что инвестор в течение срока контракта (не более 15 лет для проектов с объемом инвестиций до 50 млрд руб. и не более 20 лет для проектов свыше 50 млрд руб.) обязуется реализовать проект по внедрению или разработке и внедрению «современной технологии» в целях освоения серийного производства промышленной продукции на основе указанной технологии на территории, поясняется на сайте Минпромторга. При этом в отличие от механизма СПИК 1.0, где для федеральных контрактов оговаривается минимальный объем инвестиций в 750 млн руб., во втором варианте требований по «нижней» границе объема инвестиций нет.

По этому механизму государство со своей стороны обещает применять меры стимулирования в сфере промышленности в течение срока действия контракта и обеспечить стабильность условий ведения бизнеса. Единым консультационным центром по этим механизмам выступает курируемый Минпромторгом Фонд развития промышленности (ФРП). В 2022 году фонд профинансировал свыше 250 проектов промышленных предприятий на 140 млрд руб., а за восемь лет работы ФРП предоставил предприятиям около 1,3 тыс. льготных займов на сумму более 370 млрд руб.

Сложности, с которыми столкнулась Россия из-за санкций Запада, в долгосрочной перспективе позитивно повлияют на развитие экономики страны и приведут к полномасштабному изменению всего внутреннего рынка. Беспрецедентные санкции, полный разрыв многих логистических связей, в долгосрочной перспективе происходящие события должны иметь позитивный эффект для изменения характера и модели развития экономики. Глубокая структурная перестройка будет происходить в течение некоторого времени, после чего должен начаться экономический рост.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Морозов А. А. Административно-правовые аспекты регулирования экономики Российской Федерации в условиях противостояния антироссийским экономическим санкциям // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 2 (98). – С. 87–96; doi: 10.35750/2071-8284-2023-2-87-96.
2. Плаксина М.С., Вишнякова А.Б. Влияние западных санкций на мировую и российскую экономику, политика импортозамещения // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. Самара : Изд-во СГЭУ, 2022. Вып. 2. С. 173–179. doi:10.46554/OP-MIE-2022.2-pp.173.

УДК 332.1

Гулиева С.Ф., Блекот О.В.,
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Жильберт,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Gulieva S.F., Blekot O.V.,
3rd year students, 38.03.04 State and municipal administration
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
PhD, Associate Professor, Department of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РЕГИОНАЛЬНАЯ ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

REGIONAL INNOVATION AND INVESTMENT POLICY

Аннотация: В данной работе рассмотрены инновационная и инвестиционная политика, являющиеся совокупными частями эффективной региональной политики, направленной на улучшение инвестиционного и инновационного потенциала региона и оптимизацию его развития.
Ключевые слова: Регион, инвестиционно-инвестиционная политика.

Annotation: This paper considers innovation and investment policy, which are the combined parts of an effective regional policy aimed at improving the investment and innovation potential of the region and optimizing its development.
Keyword: Region, investment and investment policy.

Сегодня, в условиях нестабильной экономики происходят существенные изменения, направленные на повышение качества жизни населения, модернизацию производства, переход на качественный уровень ресурсосбережения, рост производительности труда, повышение конкурентоспособности продукции, выход на новый рынок. Надежной базой данных преобразований являются результаты инновационно-инвестиционной деятельности. Государству приходится решать новые задачи, такие как совершенствование площадок для инноваций, разработку программ по улучшению инновационного и инвестиционного климата в отечественной экономике, в том числе и на региональном уровне.

В развитии экономики страны существенную роль играет процесс формирования государственной инновационно-инвестиционной политики, реализуемой в каждом регионе как в составляющей системы всей страны, так как именно данная политика должна активизировать субъекты инновационного процесса и инвестиционной деятельности на федеральном, региональном и муниципальном уровнях [1, с. 82]. Следствием реализации инновационно-инвестиционной политики выступает существенное изменение структуры народного и регионального хозяйства и повышения роли промышленных отраслей.

Региональная инновационно-инвестиционная политика относится к мерам, принимаемым региональными властями для стимулирования инновационной деятельности и привлечения инвестиций в регион. Эта политика направлена на создание фаворизирующей инновации и

предоставляющей инвестиционные возможности среды, которая способствует экономическому развитию и повышению конкурентоспособности региона [2, с. 214].

В рамках региональной инновационно-инвестиционной политики проводится:

1. Создание инновационной инфраструктуры: развитие технологических парков, инкубаторов и центров трансфера технологий, которые обеспечивают физическую и организационную инфраструктуру для развития и коммерциализации инноваций.

2. Финансирование инновационных проектов: предоставление грантов, субсидий и других форм поддержки для исследовательских и развитых работ, как для малых и средних предприятий, так и для академических и научных учреждений.

3. Привлечение инвестиций: создание специальных инвестиционных привилегий для привлечения иностранных и национальных инвесторов, а также разработка программ стимулирования для местных предприятий.

4. Развитие человеческого капитала: развитие образовательных и научных учреждений, а также программы подготовки и переподготовки кадров с целью улучшения навыков и знаний, необходимых для инновационной деятельности.

5. Установление партнерских отношений: сотрудничество с государственными и частными организациями, вузами, научными институтами, инвесторами и предпринимателями для поощрения обмена знаниями и опытом, а также участия в совместных проектах.

6. Создание благоприятного делового климата: упрощение процессов регистрации и лицензирования, снижение бюрократической нагрузки, повышение прозрачности и предсказуемости деловой среды для инвесторов и предпринимателей.

Цели региональной инновационно-инвестиционной политики могут быть различными, в зависимости от конкретных условий и потребностей региона. Однако, общие цели такой политики могут включать:

1. Содействие экономическому росту и развитию региона. Целью может быть привлечение инвестиций и создание новых рабочих мест, что способствует развитию местной экономики.

2. Повышение конкурентоспособности региона на рынке. Через инновации и инвестиции можно создавать новые товары и услуги, улучшать качество существующих, что позволит региону выделяться на рынке и привлекать больше клиентов и инвесторов.

3. Развитие научных и инновационных центров. Целью политики может быть развитие региона в качестве центра научных и технологических инноваций. Это может быть достигнуто путем привлечения талантливых исследователей, создания совместных научных и коммерческих проектов, развития инфраструктуры для исследований и т. д.

4. Улучшение качества жизни населения. Путем инвестиций в инновации и новые технологии можно улучшить качество услуг и уровень жизни населения, например, в сфере здравоохранения, образования, социального обслуживания и др.

5. Устойчивое развитие. Целью политики может быть развитие региона, учитывающее экологические, социальные и экономические аспекты устойчивости. Это может включать в себя развитие экологически чистых технологий, поощрение социально-ответственного предпринимательства.

Выбор целей должен быть основан на особенностях и потребностях конкретного региона, а также на стратегических приоритетах государства [3, с. 112].

Одним из ключевых направлений региональной инновационно-инвестиционной политики является поддержка малого и среднего бизнеса. Это делается через предоставление льгот и субсидий на открытие и развитие новых предприятий, обучение предпринимателей основам предпринимательства и активное содействие в получении кредитов [3, с. 201]. Такой подход позволяет увеличить число рабочих мест, создать новые товары и услуги, а также укрепить финансовую устойчивость региона.

Важным элементом региональной инновационно-инвестиционной политики является развитие технопарков, инкубаторов и научно-исследовательских центров. Они обеспечивают условия для проведения научных исследований, разработки новых технологий и трансфера технологий в производство. Технопарки и другие инновационные центры также играют важную

роль в привлечении внешних инвестиций и создании благоприятной инновационной среды для бизнеса.

Однако, для успешной реализации региональной инновационно-инвестиционной политики необходимо также уделять внимание развитию человеческого капитала. Это означает создание специализированных образовательных программ, обучение специалистов в области инноваций и предоставление возможностей для повышения квалификации. Только имея высококвалифицированный персонал, регион сможет эффективно использовать преимущества инноваций и инвестиций [3, с. 217].

Региональная инновационно-инвестиционная политика также предполагает активное взаимодействие государства, бизнеса и научного сообщества. Важно создать условия для эффективного партнерства и обмена опытом, что способствует улучшению качества инноваций и их успешной коммерциализации. Такое партнерство также помогает повысить вероятность привлечения инвестиций и обеспечивает высокую степень внедрения инновационных решений в регионе.

Таким образом, региональная инновационно-инвестиционная политика является важным фактором успешного развития регионов. Она способствует созданию благоприятной инновационной среды, привлечению инвестиций и развитию предпринимательства. Реализация такой политики позволяет повысить конкурентоспособность региона и обеспечить устойчивый экономический рост, что является важным фактором для процветания и благополучия жителей региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зарянкина, О. М. Инновационно-инвестиционный подход в региональной политике [Текст] / О. М. Зарянкина // Системный подход к экономическому развитию: коллективная монография. – Москва, 2014. – С. 82-86.
2. Рыжкова, Е. И. Особенности региональной инновационно-инвестиционной политики [Текст] / Е. И. Рыжкова, М. Ф. Кобылатова // Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики: сб. науч. трудов. – Курск, 2016. – С. 212-216.
3. Роль инновационно-инвестиционной политики в развитии региональной экономики / под научной редакцией С. А. Агаркова. – Москва: «Экономика», 2015. – 330 с.

УДК 331.104

Гулиева С.Ф.,
студентка 3 курса, направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры учета, анализа и аудита
Торопова И.С.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Gulieva S.F.,
3rd year student, 03.38.04 State and municipal administration
Scientific adviser:
Toropova I.S.,
Ph.D., Associate Professor, Department of Accounting, Analysis and Audit
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

PROBLEMS OF DIGITIZATION IN THE FIELD OF MANAGEMENT OF STATE PROPERTY

Аннотация: в данной статье рассмотрены направление и проблемы цифровизации управления государственной собственностью. Обоснована полезность внедрения инноваций в информационные системы, используемые в рамках управления государственной собственностью, что позволит при принятии управленческих решений улучшить качество интеллектуального анализа. Сформулированы предложения по повышению эффективности и упрощению процесса управления государственной собственностью.
Ключевые слова: управление государственной собственностью, цифровизация, государственное имущество, инновации, информационные системы.

Annotation: this article discusses the direction and problems of digitalization of regional property management. The usefulness of introducing innovations into information systems used within the framework of regional property management is substantiated, which will improve the quality of intellectual analysis when making management decisions. Proposals have been formulated to improve the efficiency and simplify the process of regional property management
Keyword: regional property management, digitalization, regional property, innovation, information systems.

В современном мире процесс цифровизации является неотъемлемой частью развития государственных структур и активно запускается органами государственной власти.

Цифровизация - проникновение цифровых технологий во все аспекты хозяйственной и социальной жизни общества, позволяющие посредством интернета, с использованием информационно-коммуникативных средств, коммуницировать, координировать, моментально обмениваться меняющейся информацией в реальном времени и выполнять хозяйственные операции, минуя географическое местоположение субъектов хозяйственных отношений. Именно такую интерпретацию данного термина в 2018 году предложил Баранов Д.Н. [1]. Цифровизация управления государственной собственностью направлена, в первую очередь, на повышение качества принимаемых управленческих решений за счет использования цифровых технологий, а

также на увеличение скорости, охвата оказания услуг, скорости изменений, вносимых в процессы оказания государственных услуг в сфере имущественных отношений и, в целом, снижение государственных управленческих расходов. Будущее цифровизации управления государственным имуществом в свете повышения его качества обосновано необходимостью включения информационных баз характеристик и показателей комплексной полезности имущества в постановку задач при разработке и реализации IT-проектов, что позволит повысить качество интеллектуального анализа при принятии управленческих решений в сфере государственного управления имуществом [2].

Сегодня в государственном управлении Российской Федерации используются федеральные, региональные, муниципальные информационные системы. Вместе с тем, следует отметить их разрозненность, в ряде случаев дублирование информации, при этом узкий охват разработанных платформенных решений по сферам, а также низкую нацеленность на эффективность управления. В качестве примера можем рассмотреть и Государственный кадастр недвижимости (ГКН) и Единый государственный реестр недвижимости (ЕГРН), которым в настоящее время проводятся работы по синхронизации базы ЕГРН и ГКН в целях исключения дублирования, повышения достоверности информации и оптимизации ее хранения, а также увеличения доходной части бюджетов за счет расширения налогооблагаемой базы. Вместе с тем, обмен сведениями о государственном и муниципальном имуществе между органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в должной мере не налажен. Учет государственного и муниципального имущества ведется раздельно с применением различных средств автоматизации. Развитие информационных систем в сфере управления имуществом, прежде всего, должно осуществляться с использованием программного обеспечения, включенного в единый реестр российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных, или свободно распространяемого программного обеспечения. Таким образом можно выделить первую проблему - проблема накопления, систематизации и использования государственных информационных ресурсов. Другой проблемой является неравномерность развития регионов и существующие различия в доступности интернета и других цифровых ресурсов, создающие преграды для полноценной цифровизации и внедрения новых технологий в рамках реализуемого местными органами власти управления государственной собственностью. Это может привести к неравным возможностям для граждан и предприятий в разных регионах, а также создать проблемы обеспечения доступа широкого круга пользователей к социально, экономически и политически значимой государственной информации в области управления государственной собственностью. Стоит выделить проблему некомпетентности, недостаточности знаний и навыков в области цифровых технологий у многих государственных служащих. Игнорирование данной проблемы будет вызывать сложности в работе сотрудников, что может затормаживать процесс управления государственной собственностью в целом. Еще одной проблемой в современных реалиях является растущая угроза кибератак, которая может негативно сказаться на работе государственных структур в процессе управления государственной собственностью и повлечь утечку информации и раскрытие государственных тайн. Положительным моментом в цифровизации данной сферы государственного регулирования является принятие в 2019 году Стратегии цифрового развития Росимущества на период до 2024 года, разработанной в целях обеспечения полноты, достоверности и актуальности данных о федеральном имуществе, увеличения доходов федерального бюджета от распоряжения федеральным имуществом, повышения качества оказываемых Росимуществом государственных услуг и функций [3]. Вместе с тем, значительным упущением Стратегии является то, что в ней отсутствует подходы для охвата всей сферы управления государственным имуществом и тем более сферы управления муниципальным имуществом. Проанализировав вышеуказанные проблемы, можно предложить ряд мероприятий по их решению, которые предоставлены на рисунке 1.

Рисунок 1 - Мероприятия, способствующие повышению уровня цифровизации в сфере управления государственной собственностью

Ведущая роль в цифровизации процессов государственного управления имуществом принадлежит самой государственной власти, являющейся не только наиболее мощным источником, но и потребителем такой информации. Если государственная власть действительно стремиться к установлению взаимно уважительных и партнерских отношений с обществом и его институциональными структурами, то проводимое ими управление должно быть ориентировано на обеспечение информационной открытости и прозрачности системы органов государственной власти, создание информационных условия для общественного контроля ее деятельности. Только в рамках такого подхода в перспективе может быть создано «электронное правительство», представляющее собой качественно новую, постиндустриальную философию государственного управления.

Таким образом, цифровизация управления государственной собственностью является важной частью государственного управления, затрагивающей все отрасли экономики. При наличии четкой стратегии, а также адекватных ресурсов и мер по содействию, можно достичь полноценной цифровизации и улучшить управление государственной собственностью в интересах граждан. Данная тема становится все более актуальной и требует серьезного внимания со стороны государственных политиков и органов управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баранов Д.Н. Сущность и содержание категории «Цифровая экономика» // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1 «Экономика и управление». 2018.№ 2 (25). С. 15-23.

2. Георг Г.М. Роль цифровых технологий в управлении муниципальной собственностью // Инновационная наука. 2022. №2-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-tsifrovyh-tehnologiy-v-upravlenii-munitsipalnoy-sobstvennostyu (дата обращения: 26.10.2023).

3. Приказ Федерального агентства по управлению государственным имуществом от 20.09.2019 № 266 «Об утверждении стратегии цифрового развития росимущества на период до 2024 года». [Электронный ресурс]. URL: https://www.rosim.ru/documents/370663 (дата обращения: 26.10.2023).

УДК 004.81:658.3

Демченко Е.В., Ярощук П.В.
студенты 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

Demchenko E.V., Yaroshchuk P.V.
3rd year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko J.N.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РОЛЬ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE OPTIMIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT PROCESSES

Аннотация: В данной статье рассматриваются ключевые аспекты роли искусственного интеллекта в оптимизации процессов управления современных компаний. Также выделяются основные преимущества, недостатки, проблемы и риски внедрения технологий в процесс управления.
Ключевые слова: искусственный интеллект, управление персоналом, оптимизация процессов.

Annotation: This article discusses the key aspects of the role of artificial intelligence in optimizing the management processes of modern companies. The main advantages, disadvantages, problems and risks of introducing technologies into the management process are also highlighted.
Keywords: artificial intelligence, personnel management, process optimization.

Искусственный интеллект играет все более важную роль в современных организациях, включая оптимизацию процессов управления персоналом. Он представляет собой совокупность технологий и алгоритмов, которые позволяют компьютерным системам выполнять задачи, требующие человеческого интеллекта.

Одним из важных аспектов роли искусственного интеллекта в управлении персоналом является автоматизация рутинных задач. Искусственный интеллект (ИИ) может выполнять такие задачи, как сбор и анализ данных о сотрудниках, составление графиков работы и распределение ресурсов. Это позволяет сотрудникам отдела управления персоналом сосредоточиться на стратегических задачах, таких как разработка кадровой политики и планирование персонала.

ИИ также может помочь в принятии решений, связанных с управлением персоналом. С помощью алгоритмов машинного обучения ИИ может анализировать большие объемы данных о сотрудниках, идентифицировать тренды и предсказывать потенциальные проблемы или возможности. Это позволяет руководителям принимать более информированные решения в отношении подбора, обучения и оценки персонала [1].

Кроме того, ИИ может помочь в улучшении взаимодействия между сотрудниками и системой управления персоналом. Голосовые ассистенты, чат-боты и другие формы ИИ могут предоставлять сотрудникам информацию о правилах и процедурах, регистрировать отпуска и больничные, а также отвечать на часто задаваемые вопросы. Это упрощает и ускоряет

управленческие процессы, улучшая опыт работы сотрудников [1].

Для оптимизации процесса управления персоналом компаниями-разработчиками было создано множество видов программного обеспечения. Среди них можно выделить приложение Resume Matcher, разработчика SAP, которое изучает необходимые для подбора сотрудника компетенции, анализирует резюме претендентов и отбирает наиболее походящие варианты, а HR-специалисту необходимо ознакомится только с уже отсеянными резюме [2].

Вместе с тем, следует отметить, что, несмотря на все его преимущества, ИИ также имеет некоторые ограничения и сопровождается определенными рисками и проблемами, которые необходимо учитывать при использовании его в сфере управления персоналом.

Одним из основных рисков использования искусственного интеллекта в управлении персоналом является проблема безопасности и конфиденциальности данных. При его использовании, компании собирают и анализируют большие объемы данных о своих сотрудниках, включая информацию о производительности, поведении на рабочем месте, личных предпочтениях, а также что немало важно личные данные. Неправильное использование или утечка данной информации может привести к серьезным последствиям для сотрудников и для компании. Так, например, в июне 2023 года в компании «Microsoft» произошла утечка внутренних данных в процессе обучения ИИ. Согласно пояснениям пресс-службы компании, некий работник решил поспособствовать обучению открытой модели искусственного интеллекта, в процессе чего случайно выложил в открытый доступ 38 ТБ конфиденциальных данных, в том числе личные резервные копии ПК двух сотрудников. В массиве также оказались пароли к службам «Microsoft», секретные ключи доступа и более 30 000 сообщений из мессенджера «Microsoft Teams» от нескольких сотен сотрудников [3].

Искусственный интеллект играет значительную роль в оптимизации процессов управления персоналом. Благодаря использованию ИИ, компании могут автоматизировать рутинные задачи и принимать более обоснованные и эффективные решения. Это позволяет сократить время и затраты на управление персоналом, повысить качество принимаемых решений. Однако, необходимо учитывать и регулировать риски, связанные с безопасностью и конфиденциальностью данных. Использование ИИ в управлении персоналом может принести значительные преимущества для компаний, но только при условии соблюдения соответствующих мер и стратегий. Необходимо постоянно отслеживать и анализировать результаты и вносить корректировки для достижения наилучших результатов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аристова А.С. Интеграция технологий искусственного интеллекта в работу с персоналом в условиях цифровизации / А.С.Аристова, Н.Е. Воронович, Ю.А. Токарева – Текст: электронный – URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/96992/1/978-80-88327-07-3_003.pdf (дата обращения: 19.10.2023)

2. Климчук Т.В. Искусственный интеллект в сфере управления персоналом / Т.В. Климчук, М.А. Уваров // Вестник науки и образования. 2020. №13-2 (91). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-sfere-upravleniya-personalom (дата обращения: 19.10.2023).

3. Нефедова М. Сотрудник Microsoft случайно слил в сеть 38 ТБ данных, включая ключи, пароли и внутренние сообщения Teams / М. Нефедова // Хакер.ru – 2023. – 25 сент. – URL: https://xakep.ru/2023/09/19/microsoft-ai-leak/ (Дата обращения: 18.10.2023)

УДК 331.28

Демченко Е.В., Годзюр А.Р.
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Demchemko E.V,
3 year student, 38.03.03 "Personnel Mamagement"
Godzyur A.R.
3 year student, 38.03.03 "Personnel Mamagement"
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
Candidate of Economic Sciences, docent Departments of Personnel Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СОЗДАНИЕ ЭРГОНОМИЧЕСКИХ ОФИСОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

CREATING ERGONOMIC OFFICES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Аннотация: В данной статье рассматриваются вопросы, связанные с созданием эргономичных домашних офисов в условиях активного развития цифровых технологий, а также проводится анализ влияния этого процесса на организацию рабочих пространств. Предлагаются рекомендации по проектированию комфортной рабочей среды.
Ключевые слова: Цифровизация, эргономика, эргономичный офис, домашний офис, рабочее пространство, цифровые технологии.

Annotation: This article discusses issues related to the creation of ergonomic home offices in the context of the active development of digital technologies, and also analyzes the impact of this process on the organization of workspaces. Recommendations for designing a comfortable working environment are offered.
Keywords: Digitalization, ergonomics, ergonomic office, home office, workspace, digital technologies.

На данном этапе времени цифровые технологии проникают во все аспекты нашей жизни. Это касается и рабочих мест, где мы проводим значительную часть своего времени. В условиях цифровизации возникает необходимость создания эргономичных рабочих пространств, которые будут комфортными, безопасными и эффективными. Но также следует отметить, что после пандемии в 2020 году, многие компании предоставляют своим сотрудникам возможность работать из дома, используя различные онлайн-платформы и инструменты для общения и совместной работы [2, с. 155]. Это открывает новые возможности для бизнеса, а также ставит перед нами новые задачи, включая создание эргономичных домашних офисов.

Эргономика — это наука, изучающая взаимодействие человека и его рабочего окружения. Ее целью является создание комфортных условий для работы, уменьшение физической и психологической нагрузки на человека, повышение эффективности и комфорта труда. В условиях цифровизации и удаленной работы, создание эргономических домашних офисов становится особенно актуальным.

Работа из дома – не просто тренд современного общества и дань технологическому прогрессу. Иногда это даже необходимость. Все больше работодателей выбирают переход на удаленную работу по причине экономической целесообразности.

Обычно работа на дому подразумевает работу за компьютером с подключением удаленного доступа через интернет. И если в офисе уже имеются специально оборудованные рабочие места, то оформление домашнего офиса – дело рук каждого человека.

Создать офис дома – значит грамотно решить вопрос с зонированием пространства. В личном кабинете нужно запланировать рабочую зону (где стоит кресло и стол), справочную зону (полки, стеллаж или тумба для вещей, которые нужны под рукой) и системы хранения (для книг, архивов и редко используемых вещей).

При выборе места для размещения рабочей зоны, стоит учитывать следующие факторы [1]:

1. рабочее место не должно располагаться на проходе;
2. лучше не ставить стол “спиной” ко всей комнате или двери;
3. не ставить стол прямо напротив окна (если сидеть спиной - будут блики, лицом к окну - будет отвлекать).

Идеальным решением будет кабинет в отдельной комнате, но зачастую свободных метров в квартире недостаточно, и под рабочее место оборудуется небольшая зона в гостиной. Первым шагом в создании эргономичного домашнего офиса является выбор подходящей рабочей мебели. Мебель должна быть удобной, легкой и функциональной. Стулья должны иметь регулировку высоты и спинки, а столы - достаточную площадь для работы. Лучше всего выбрать стол и стул, которые будут соответствовать вашему росту и позволят правильно расположиться за компьютером. Вторым важным аспектом является выбор компьютера и периферийных устройств. Компьютер должен быть достаточно мощным для выполнения рабочих задач, а также иметь удобную клавиатуру и мышь. Рекомендуется использовать эргономичные клавиатуры и мыши, которые помогут снизить нагрузку на запястья и пальцы. Также следует обратить внимание на различные аксессуары, такие как подставки для ноутбуков, которые помогут правильно расположить экран, чтобы не напрягать зрение. Третий аспект – это организация рабочего пространства. Важно, чтобы все необходимые документы и материалы были под рукой, чтобы не приходилось постоянно вставать и искать их. Кроме того, следует обеспечить хорошую вентиляцию и температуру в рабочем помещении, чтобы избежать перегрева или переохлаждения [3].

Таким образом, создание эргономичного домашнего офиса – это важный шаг в цифровизации рабочего процесса. Он позволяет сотрудникам работать более эффективно и комфортно, а также снижает риск различных заболеваний, связанных с неправильной организацией рабочего места. Поэтому каждая компания должна обратить внимание на этот аспект и помочь своим сотрудникам создать оптимальные условия для удаленной работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Как оформить рабочее место дома? // ДЭФО : сайт. – 2020. – 27 апр. – URL: https://www.defo.ru/journal/kak-oformit-rabochee-mesto-doma/ (Дата обращения: 20.10.2023).

2. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

3. Хоум офис – готовые решения для работы из дома! // ДЭФО : сайт. – 2023. – 25 мая. – URL: https://www.defo.ru/journal/khoum-ofis-gotovye-resheniya-dlya-raboty-iz-doma/ (Дата обращения: 20.10.2023).

УДК 331.5

Джамилова А.А., Айетдинова К.Э.
студенты 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

Djamilova A.A., Aietdinova K.E.
2rd year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko J.N.,
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДОВ

USING DIGITAL TECHNOLOGIES TO PROMOTE BRANDS

Аннотация: использование цифровых технологий для продвижения брендов стало неотъемлемой частью современного маркетинга. Это позволяет брендам достичь широкой аудитории, точно таргетировать свои сообщения и использовать различные цифровые каналы, такие как веб-сайты, социальные сети и мобильные приложения. Однако, успешное использование цифрового продвижения требует профессионального подхода, анализа результатов и адаптации к новым тенденциям и технологиям.
Ключевые слова: цифровые технологии, цифрофизация, продвижение, бренд.

Annotation: the use of digital technologies to promote brands has become an integral part of modern marketing. This allows brands to reach a wide audience, accurately target their messages and use various digital channels such as websites, social networks and mobile apps. However, the successful use of digital promotion requires a professional approach, analysis of results and adaptation to new trends and technologies.
Keyword: digitalization, digital technologies, promotion, brand.

В современном мире использование цифровых технологий для продвижения брендов становится все более значимым и эффективным. Благодаря развитию интернета, социальных медиа, мобильных устройств и других цифровых платформ, компании имеют возможность достичь широкой аудитории и установить более тесные связи с потребителями. Использование цифровых технологий для продвижения брендов позволяет более эффективно взаимодействовать с аудиторией, увеличивать узнаваемость и лояльность к бренду, а также повышать продажи и результативность маркетинговых кампаний.

Тема использования цифровых технологий для продвижения брендов является чрезвычайно актуальной в современном мире. С появлением интернета и развитием цифровых платформ, компании стало гораздо проще достичь своей целевой аудитории и установить с ней взаимодействие. Широкое использование интернета, быстрый рост социальных медиа, большой выбор инструментов и каналов, а также жесткая конкурентная среда - все эти факторы делают использование цифровых технологий для продвижения брендов необходимым и актуальным в современной бизнес-среде. Компании, которые не используют эти технологии, рискуют оставаться

вне конкуренции и упускать возможности для роста и развития.Набольший вклад в изучение аспектов использования цифровых технологий для продвижения брендов внесли такие ученые и исследователи, как Филип Котлер, Кевин Келли, Дэвид Акерс Шерил Сэндберг [1]. Однако, в данной области проводится множество исследований, и список ученых, занимающихся этой темой, постоянно расширяется.

Цифровые технологии – это технические новшества и инновации, которые позволяют обеспечить оптимальную работу структур электронного бизнеса в условиях современной экономики [2]. Внедрение цифровых технологий позволяет: уменьшить временной интервал между достижением результатов и появлением данных о них; значительно увеличить количество источников данных и показателей, которые могут быть использованы для планирования, мониторинга и оценки результативности и эффективности деятельности в экономике; снизить риск умышленного искажения отчетных данных.

Цифровые технологии играют все более важную роль в современном маркетинге и продвижении брендов. Они предоставляют брендам широкий спектр инструментов и возможностей для достижения своих целей и привлечения внимания целевой аудитории. Одним из главных преимуществ использования цифровых технологий для продвижения брендов является возможность достичь широкой аудитории. С помощью интернета и социальных сетей, бренды могут донести свое сообщение до миллионов пользователей по всему миру. Это позволяет увеличить узнаваемость бренда и привлечь новых клиентов.

Однако, просто наличие в интернете не гарантирует успеха. Бренды должны использовать цифровые технологии с умом и разрабатывать стратегии, чтобы достичь своих целей. Одна из важных задач – это точное таргетирование аудитории. С помощью аналитики и рекламных платформ, бренды могут определить свою целевую аудиторию и доставить свое сообщение только им. Это позволяет сэкономить ресурсы и повысить эффективность рекламных кампаний. Цифровые технологии также предоставляют возможность использовать различные каналы для продвижения бренда и могут быть использованы для достижения разных целей и привлечения разных аудиторий (табл. 1). Каждый из этих каналов имеет свои особенности и преимущества, и бренды должны выбирать те, которые наиболее соответствуют их целям и аудитории.

Таблица 1. - Каналы диджитал-маркетинга

Каналы диджитал-маркетинга	Сущность и особенности
1. Вебсайты	Важный инструмент в диджитал-маркетинге, позволяющий компаниям представить свой бренд, привлечь новых клиентов, взаимодействовать с существующими клиентами и измерять результаты своих маркетинговых усилий. Они должны быть разработаны с учетом потребностей аудитории и соответствовать современным требованиям вебсайтов.
2. Игровые консоли	Такие как PlayStation, Xbox и Nintendo Switch, также могут быть использованы в качестве канала для диджитал-маркетинга. Они представляют собой платформы, на которых пользователи могут играть в видеоигры, но также могут быть использованы для маркетинговых целей.
3. Офлайн магазины	Предоставляют уникальные возможности для диджитал-маркетинга, позволяя компаниям установить более тесные связи с клиентами, предоставить им персонализированный опыт и повысить эффективность маркетинговых усилий.
4. Смартфоны	Один из основных каналов диджитал-маркетинга, так как он предоставляет доступ к интернету и множеству приложений, что позволяет компаниям эффективно взаимодействовать с аудиторией.
5. Интерактивные экраны	Предоставляют компаниям возможность улучшить взаимодействие с клиентами, предоставить им персонализированный опыт и повысить эффективность маркетинговых усилий. Использование таких экранов позволяет создать уникальный и запоминающийся опыт покупки, а также собрать ценные данные для анализа и оптимизации.

6. Мобильные приложения	Мощный канал диджитал-маркетинга, который позволяет компаниям эффективно взаимодействовать с аудиторией и предоставлять им персонализированный опыт.
7. Digital гаджеты	Digital гаджеты, такие как смартфоны, планшеты, умные часы и другие электронные устройства, могут быть эффективным каналом диджитал-маркетинга для компаний. Они предоставляют возможность достигать аудитории в любое время и место, предоставлять персонализированный опыт и взаимодействовать с клиентами.
8. Компьютеры и планшеты	Основные каналы диджитал-маркетинга, которые компании могут использовать для достижения своей аудитории.
9. Цифровое телевидение	Мощный канало диджитал-маркетинга, который позволяет компаниям достигать своей аудитории на больших экранах и взаимодействовать с ними.
10. Локальные сети	Важным канал диджитал-маркетинга для компаний, позволяющим им эффективно организовывать внутренние коммуникации, создавать цифровые рабочие места, предоставлять внутренний контент и обучение, а также проводить внутренний маркетинг.
11. Социальные сети	Наиболее популярные и влиятельные каналы диджитал-маркетинга, которые компании могут использовать для достижения своей аудитории.
12. POS-терминалы	Важный канал диджитал-маркетинга, который позволяет компаниям привлекать и взаимодействовать с клиентами на месте продажи. Они помогают компаниям проводить рекламные акции, управлять программами лояльности, собирать данные и повышать эффективность продаж.

Источник: составлено автором на основе [3].

Однако, важно помнить, что успешное использование цифровых технологий требует профессионального подхода и постоянного анализа результатов. Бренды должны проводить исследования, изучать поведение своей целевой аудитории, анализировать результаты своих кампаний и постоянно улучшать свои методы. Кроме того, они должны быть готовы к изменениям в цифровой среде и адаптироваться к новым тенденциям и технологиям.

Таким образом, использование цифровых технологий для продвижения брендов является неотъемлемой частью современного маркетинга. Они предоставляют брендам возможность достичь широкой аудитории, точно таргетировать свои сообщения и использовать различные каналы для продвижения. Однако, успешное использование цифровых технологий требует профессионального подхода, анализа результатов и адаптации к новым тенденциям и технологиям.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровые технологии в экономике и бизнесе. [Электронный ресурс] – https://hsbi.hse.ru/articles/tsifrovye-tekhnologii-v-ekonomike/ (дата обращения: 19.10.23)

2. Образовательная платформа Юрайт. Для вузов и ссузов. [Электронный ресурс] – https://urait.ru/ (дата обращения 19.10.23)

3. Digital-маркетинг: что это, его суть, особенности – инструменты и каналы. [Электронный ресурс] – https://practicum.yandex.ru/blog/digital-marketing/ (дата обращения: 19.10.23)

УДК 339.137

Джелялов Е.Ш.,
студент 1 курса направления подготовки 38.03.04 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Dzhelyalov E.Sh.,
1rd year student, 38.03.04 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ УМЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ С ЛЮДЬМИ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

TECHNOLOGIES FOR DEVELOPING SKILLS IN INTERACTING WITH PEOPLE AS MANAGEMENT COMPETENCIES

Аннотация: В статье отмечена важность развития умения взаимодействовать с людьми как управленческой компетенции, выделены навыки, необходимые для эффективной коммуникации руководителя, предложены основные технологии по развитию умения взаимодействовать с людьми.
Ключевые слова: управленческие компетенции, технологии эффективной коммуникации, взаимодействие с людьми.

Annotation: The article notes the importance of developing the ability to interact with people as a management competency, highlights the skills necessary for effective communication of a manager, and proposes basic technologies for developing the ability to interact with people.
Keywords: management competencies, effective communication technologies, interaction with people.

В современных условиях хозяйствования, несмотря на стремление к автоматизации и роботизации производства, персонал организации по-прежнему играет ключевую роль в успешной работе любого предприятия. Фундаментом же любой компании считаются руководитель и управленческие кадры – сотрудники, которые на прямую отвечают за жизнеспособность и деятельность предприятия. Стоит отметить, что именно от их профессионализма и ключевых управленческих навыков зависят атмосфера в коллективе, скорость развития организации, прибыльность компании. Следует подчеркнуть, что в условиях развития цифровой экономики, управленческий персонал сталкивается с информационной перегрузкой (когнитивная перегруженность) и быстрыми темпами развития, поэтому ему приходится работать в режиме многозадачности и гибкости, ограниченных сроков принятия и реализации управленческих решений, что требует от управленческих кадров концентрации внимания, повышенной устойчивости, гибкости мышления и креативности, умения расставлять приоритеты, а также постоянно развивать свои управленческие навыки и умения. Это входит в зону ответственности востребованного руководителя. О том, какие управленческие компетенции необходимы современному управленческому персоналу, расскажем далее [1].

Управленческие компетенции – это комбинация профессиональных и личностно-деловых навыков, необходимых для эффективного выполнения задач, умения и механизмы, благодаря которым руководители добиваются качественных результатов каждый день [2].

Управленческие компетенции проявляются через действия, реакцию и решения руководителя. То, насколько его поведение уместно в определённой рабочей ситуации, насколько взвешенный выбор он принимает, показывает уровень профессионализма и опытности начальника. В условиях цифровизации, к основным управленческим компетенциям относят следующие (таблица 1):

Таблица 1 – Основные soft skills для современного руководителя

Персональная эффективность	Взаимодействие с людьми	Управленческие навыки
1. Умение собирать и обрабатывать информацию. 2. Критическое мышление. 3. Системное мышление. 4. Стрессоустойчивость. 5. Креативное мышление. 6. Умение грамотно распоряжаться временем. 7. Целеполагание. 8. Умение принимать решения.	1. Коммуникабельность. 2. Умение работать в команде 3. Клиентоориентированность. 4. Ненасильственное общение. 5. Эмоциональный интеллект	1. Постановка и оценка задач. 2. Лидерство. 3. Наставничество. 4. Умение управлять проектами.

Источник: составлено автором на основе [2]

В своем исследовании, мы хотим подчеркнуть важность именно умения взаимодействовать с людьми, поскольку в особенности для молодого поколения все актуальнее становится проблема социализации, а если конкретнее – проблема развития коммуникативных навыков, то есть развития навыков общения – реального взаимодействия с другими людьми.

Следует помнить, что эффективное взаимодействие с людьми – не манипулирование партнёром с целью извлечения односторонней выгоды, а доверительное, взаимовыгодное общение. Для улучшения эффективности коммуникаций существуют определённые технологии.

Технологии эффективной коммуникации – это такие способы, приёмы и средства взаимодействия с людьми, которые в полной мере обеспечивают взаимопонимание и взаимную эмпатию партнёров по общению. Если рассматривать более кратко – это простые, но действенные инструменты для взаимопонимания в общении. Ниже приведём список некоторых навыков, необходимых для эффективной коммуникации:

1) умение слушать – не только способность сконцентрироваться и воспринять информацию, но и умение поощрить рассказчика, отправителя, задать уточняющий вопрос, использовать приёмы перефразирования («т.е. вы имели в виду...»), непонимания, отражения, резюмирования;

2) гибкость и способность искать компромиссы;

3) эмпатия – способность почувствовать эмоциональное состояние партнера и учитывать его при построении коммуникации;

4) контроль над эмоциональным напряжением, способность разрядить напряжение [3].

Также, хотелось бы акцентировать внимание на очень важном правиле в общении «Трех двадцати» [4]:

- первые 20 секунд происходит оценивание. Это первое впечатление о собеседнике, которое на 38% зависит от звучания голоса, на 55% от визуальных ощущений и только на 7% от вербального компонента;

- следующие 20 секунд происходит слушание, как и что говорит собеседник;

- далее 20 секунд оценивается обаяние и улыбка. Улыбка – это выражение хорошего отношения к собеседнику, психологический «плюс», ответ на который – расположение собеседника.

Далее сгруппированы основные приемы по улучшению умения взаимодействовать с людьми [3].

1. «Имя собственное». Очень важно для эффективного общения обращаться к собеседнику по имени. Если вы общаетесь с малознакомым собеседником, запомните его имя и не забывайте время от времени повторять его в разговоре. Это расположит собеседника к вам, так как «имя собственное» самое важное, что есть у человека.

2. «Я-высказывание». Это когда вы говорите о себе и от себя, не критикуя собеседника. Например: «Я чувствую…», «Я огорчаюсь…», «Я не знаю, как реагировать…». Тем самым вы передаёте другому человеку ваше безоценочное отношение к определённому событию, ситуации, предмету.

3. «Активное слушание». Умение слушать всегда будет цениться по одной причине: большинство людей страстно желают говорить о себе и о своих проблемах. Этот приём позволит вам лучше понять собеседника, получить более развёрнутую информацию, тем самым показать свою заинтересованность и в каких-то ситуациях проявить эмпатию (сочувствие).

4. «Личная жизнь». Наблюдениями установлено, что если с человеком повести разговор на тему его выраженного личного интереса, то это, как правило, вызывает у него повышенную вербальную активность, сопровождаемую положительными эмоциями.

5. «Отзеркаливания своего собеседника». Эта техника позаимствована из нейролингвистического программирования, которая заключается в том, чтобы отзеркаливать позы, жесты собеседника. Вы можешь её применять, когда существует недопонимание и даже враждебность. Этот приём поможет Вам расположить к себе собеседника.

Таким образом, в нынешних «цифровых» реалиях, мы считаем, что умение продуктивно взаимодействовать с окружающими людьми является одной из ключевых управленческих компетенций, которое востребовано и высоко ценится на рынке труда.

Исходя из проведенного исследования, можно предполагать о необходимости развития и совершенствования навыков общения с людьми на протяжении всей жизни человека, а используя вышеописанные технологии, можно постепенно научиться эффективной коммуникации, что благоприятно скажется на личностном и профессиональном росте.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ивонина, А.И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А.И. Иванина, О.Л. Чуланова, Ю.М. Давлетшина // Вестник евразийской науки. – 2017. – №1 (38). – С. 1-18.

2. Кузьмина О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. С. 204-206

3. Кулагина Е. Управленческие компетенции: как оценить и развить навыки менеджера // Портал HR-директор, 2022. URL: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii (дата обращения: 18.10.2023)

УДК 339.137

Джелялов Е.Ш.,
студент 1 курса направления подготовки 38.03.04 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Dzhelyalov E.Sh.,
1rd year student, 38.03.04 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ И ОЦЕНКЕ СОЦИАЛЬНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

THEORETICAL-METHODOLOGICAL AND PRACTICAL APPROACHES TO UNDERSTANDING AND ASSESSING THE SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTIVENESS OF AN ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY IN A DYNAMIC ENVIRONMENT OF DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье выделены теоретико-методологические и практические подходы к оценке социальной и экономической эффективности стратегии управления персонала организации в цифровой экономике. Также предложены критериальные показатели в рамках каждого подхода.
Ключевые слова: теоретико-методологические и практические подходы, оценка эффективности, стратегия управления персоналом, цифровая экономика

Annotation: the article highlights theoretical, methodological and practical approaches to assessing the social and economic effectiveness of the organization's personnel management strategy in the digital economy. Criteria indicators within each approach are also proposed.
Keywords: theoretical, methodological and practical approaches, performance assessment, personnel management strategy, digital economy.

Управление деятельностью предприятий, в динамичной среде цифровой экономики, в обстоятельствах выбора оптимальных управленческих решений в присутствии большого количества факторов, значительной части которых присущи неопределенность и отсутствие причинно-следственных связей требует от организаций действенной корректировки моделей развития и внесения значительных изменений в содержание выполняемых функций, реализуемых бизнес-процессов и используемых структур. Обеспечение сбалансированного, эффективного и непротиворечивого проведения указанных реформ является возможным только при использовании системного подхода и разработке на предприятиях эффективной стратегии управления персонала [1].

На сегодняшний день трудно представить эффективное развитие предприятия, без стратегии управления персоналом. Данная стратегия является одним из важнейших аспектов развития современной организации в динамичной среде цифровой экономики. В настоящее время

существует огромное количество инструментов для оценки эффективности стратегии управления персоналом на предприятиях, но не все могут дать подробную и объективную оценку, в соответствии с современными трендами на рынке. Также, по существующим методикам проблематично сформировать конкретные рекомендации по улучшению стратегии управления персоналом предприятия [2].

Основной стратегической целью оценки эффективности стратегии управления персоналом является определение и устранение факторов, снижающих отдачу от использования человеческих ресурсов организации [3].

Вместе с тем, в настоящее время нет единого подхода к определению критериев оценки социальной и экономической эффективности стратегии управления персоналом и к проблеме измерения эффективности трудовой деятельности. Сложность заключается в том, что процесс трудовой деятельности сотрудников тесно взаимосвязан с производственным процессом и его конечными результатами, социальной деятельностью общества, экономическим развитием организации и др. Это определено, прежде всего, тем, что невозможно полностью применять количественные методы к измерению качества стратегии управления персоналом организации, стратегия управления персоналом чаще всего рассматривается с качественной точки зрения. Анализ же существующих подходов к оценке социальной и экономической эффективности стратегии управления персоналом позволяет нам выделить три основных подхода [3]:

Первый подход. Сторонники данного подхода считают, что критериальными показателями эффективности стратегии управления персоналом должны быть конечные результаты производства. К таким показателям относятся: прибыль организации; затраты на 1 рубль продукции; уровень рентабельности; дивиденды на 1 акцию и др.

Второй подход. Критериальные показатели эффективности стратегии управления персоналом, в рамках данного подхода, должны отражать результативность и сложность человеческого труда. В качестве таких показателей выделяются: производительность труда; общий фонд оплаты труда; темпы роста производительности труда и заработной платы; удельный вес заработной платы в себестоимости продукции и др.

Третий подход. Его сторонники полагают, что эффективность стратегии управления персоналом определяется организацией и мотивацией труда, а также социально-психологическим климатом в коллективе. В качестве критериальных показателей предлагаются следующие: текучесть персонала; уровень квалификации сотрудников; затраты на обучение работников персонала; расходы на социальные программы и т.д.

Анализ научных концепций позволяет нам выделить несколько основных теоретико-методологических подходов к оценке стратегии эффективности управления персоналом:

1. Экономическая эффективность оценивается путем соизмерения прибыли и затрат, позволяет экономически обосновать результаты деятельности предприятия по законченным мероприятиям. Основными показателями экономической эффективности являются следующие: коэффициент эффективности затрат; срок окупаемости затрат; приведенные затраты; годовой экономический эффект; дисконтированные затраты.

2. Социальная эффективность создает возможность оценки общественного характера труда с помощью количественных и качественных показателей. Сюда входит измерение мотивации персонала, социально-психологического климата в коллективе и уровня развития трудовых ресурсов организации. Включает такие показатели: средняя заработная плата сотрудника; удельный вес фонда оплаты труда в выручке; темпы роста заработной платы; уровень трудовой дисциплины; текучесть персонала; потери рабочего времени; оценка социально-психологического климата.

3. Организационная эффективность направлена на оценку уровня организации трудовой деятельности управленческих и производственных кадров, состояния системы управления предприятием: надежность работы кадрового персонала и равномерность загрузки сотрудников организации; нормы управляемости; коэффициент прироста сотрудников; качество управленческого труда; уровень управленческого потенциала.

Также, достаточно известной является оценка эффективности стратегии управления персоналом по двум группам показателей (по И.К. Макаровой) [4]:

- показатели экономического характера: подсистемы формирования, использования, развития персонала;

- показатели, которые получаются с помощью социального аудита, т.е. анализа качества трудовой жизни сотрудников (аудит кадровых процессов, трудового потенциала и др.).

Подытожив вышесказанное, рассматривая эффективность стратегии управления персоналом, авторами полагается недопустимость разделения на социальную и экономическую, так как их необходимо рассматривать комплексно, поскольку нельзя повысить одну эффективность за счет уменьшения другой.

Стоит отметить, что в цифровых условиях, на практике чаще всего оценивают социальную и экономическую эффективность стратегии управления персоналом с помощью следующих практических подходов [5]:

1. Экономическая эффективность стратегии управления персоналом позволяет проанализировать работу предприятия по реализованным проектам. Обычно для оценки экономической эффективности соизмеряются прибыль и затраты, а оценка управления персоналом ведется по следующим показателям: коэффициент эффективности затрат; срок окупаемости затрат; годовой экономический эффект и др.

2. Социальная эффективность при оценке эффективности стратегии управления персоналом определяет общественный характер труда. Для этого измеряется следующие показатели: мотивация сотрудников; социально-психологический климат в рабочих группах; уровень развития трудовых ресурсов на предприятии.

Таким образом, в условиях развития цифровой экономики, оценка социальной и экономической эффективности стратегии управления персоналом и всемерное внимание к этой проблематике – обязательное условие успешного функционирования и развития современной организации, так как позволяет деятельно влиять на ее текущее состояние, функционирование и устанавливать направления организационных изменений, а также выявлять перспективы стратегического развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Боев, А. Г. Система стратегического управления преобразованиями промышленного предприятия / А. Г. Боев // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2020. – Т. 13, № 1. – С. 101-113.

2. Теория и практика стратегического управления экономическими системами: Научная монография / Под общ. редакцией проф. Т.А. Головиной. – Орел: Издательство Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, 2021. – 272 с.

3. Степаненко, Д. О. Методические подходы к оценке эффективности системы управления персоналом организации / Д. О. Степаненко // Вестник ОГУ. – 2012. – №8 (144). – С.80-85.

4. Макарова, И. К. Современные тенденции управления трудовыми отношениями в условиях информатизации общества / И. К. Макарова // Строительство. Экономика и управление. – 2017. – № 2(26). – С. 18-23.

5. Анализ и оценка эффективности управления персоналом [Электронный ресурс] // HR-director. – URL: https://www.hr-director.ru/article/63444-red-qqq-15-m4-analiz-i-otsenka-effektivnosti-upravleniya-personalom?ysclid=locvaxxped754448543 (дата обращения 30.10.2023)

УДК 331.108

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

Domozhilkina Zh.V.
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В VUCA-СРЕДЕ

STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT IN THE VUCA ENVIRONMENT

Аннотация: в статье представлены основные характеристики управления персоналом в VUCA-среде, описана модель VUCA в управлении персоналом, рассмотрены особенности стратегического управления персоналом в VUCA-среде, предложены стратегии в управлении персоналом для достижения устойчивого конкурентного преимущества.
Ключевые слова: стратегическое управление персоналом**,** VUCA-среда, конкурентные преимущества, изменчивость, неопределенность, сложность, двусмысленность, сценарное планирование, гибкость, адаптируемость.

Annotation: the article presents the main characteristics of personnel management in the VUCA environment, describes the VUCA model in personnel management, examines the features of strategic personnel management in the VUCA environment and suggests strategies in personnel management to achieve a sustainable competitive advantage.
Keywords: strategic personnel management, VUCA environment, competitive advantages, variability, uncertainty, complexity, ambiguity, scenario planning, flexibility, adaptability.

Управление персоналом в эпоху Индустрии 4.0 должно быть оснащено такой стратегией, которая позволит осуществлять необходимые и адекватные действия для достижения целей компании. Конкуренция становится все жестче, потребность в качественных человеческих ресурсах, которые могут способствовать достижению целей компании, очень велика. Компании умеющие управлять сотрудниками, обладающими ценностями таким образом, чтобы они были мотивированы и проявляли лучшие способности, – это основные качества для достижения устойчивого конкурентного преимущества.

Компании, применяющие гибкость на практике, работают в реалистичной парадигме, полностью осознавая, что, хотят они того или нет, они живут в VUCA-среде, то есть в изменчивой, неопределенной, меняющейся и двусмысленной среде (V-волатильность, U-неопределенность, C-сложность и A-двусмысленность) [3]. Примеры такой изменчивости и неопределенности, с которыми мы сталкиваемся, встречаются во всех аспектах жизни, включая: существенные сдвиги в экономическом росте бизнеса, пандемия COVID-19, исторические и политические потрясения, непрерывный поток новых технологий, интенсивная глобальная конкуренция. В HR-сфере мы также наблюдаем резкие, часто рекордные изменения в доступности кандидатов, текучести кадров, ожиданиях сотрудников/кандидатов, разнообразии, технологиях и потребности в будущих навыках.

Определяющими характеристиками VUCA в сфере управления персоналом выступают:

- изменчивость – когда почти все в управлении персоналом меняется с ошеломляющей скоростью. Эти изменения почти всегда настолько драматичны и серьезны, что становятся рекордными.

- неопределенность – в хаотичном мире крупные «разрушительные изменения» происходят без особого предупреждения. Причины этих изменений трудно определить, поскольку прошлое больше не является точным предсказателем будущего.

- сложность – частые изменения в современном управлении персоналом являются сложными. Изменения в кадрах носят масштабный характер, часто скрытый, и они почти всегда затрагивают взаимозависимые области.

- двусмысленность – большинство изменений нелинейны. Причины и «кто, что, где, когда, как и почему», стоящие за этими изменениями на рынке талантов, неясны и их трудно определить.

Изменения, происходящие в рамках VUCA, настолько значительны, что руководители и специалисты по персоналу не могут их игнорировать. Требуется новая модель VUCA – видение (переосмысление стратегии со средоточием на благополучии сотрудников в дополнение к достижению корпоративных целей), понимание (развитие доброжелательного стиля руководства, выходящего за рамки организационных ключевых показателей эффективности), коммуникация (поддержание четкой и прозрачной коммуникации с сотрудниками, предоставляя им информацию и указания) и гибкость [3].

Для того чтобы успешно работать в VUCA-среде необходимы стратегические изменения в управлении персоналом. Стратегическое управление персоналом должно отходить от традиционного планирования (например, принятие решения сегодня о том, что собираемся делать завтра), в пользу наиболее эффективного сценарного планирования, так как приходится сталкиваться с большим количеством неопределенностей в результате множества нелинейных изменений. Сценарное планирование предполагает разработку трех видов плана (пессимистичный, реалистичный (базовый) и оптимистичный), в зависимости от трех наиболее вероятных сценариев, с которыми столкнется каждая команда [4]. В каждом сценарии при этом необходимо обязательно предусмотреть «маркеры-предвестники», которые будут предупреждать о начале каждого из трех сценариев.

Также очень важно, разрабатывая стратегию, спрогнозировать вероятный диапазон предстоящих скоростных изменений, к которым каждый должен подготовиться. Разрабатывать сценарии, учитывая непредсказуемость VUCA-среды, необходимо для всех возможных режимов роста компании: сокращения и снижения затрат; медленного роста (или отсутствия роста); быстрого роста; инноваций. При этом для каждого из режимов должен быть разработан наилучший и наихудший сценарий [2].

VUCA-среда предполагает, что сфера управления персоналом должна быть готова к достаточно быстрым изменениям. Компания, персонал которой работает быстро и слаженно, может получить конкурентное преимущество «первопроходца». Руководителям, при разработке стратегии управления персоналом, необходимо постоянно измерять и соответственно увеличивать как среднюю скорость изменений, так и улучшений в процессе управления талантами. Эффективной стратегия управления персоналом будет только в том случае, если скорость таких изменений будет превышать или соответствовать скорости изменений, уже происходящих в продуктах и услугах компании.

Разрабатываемая стратегия управления персоналом в VUCA-среде должна ориентироваться на цифровые технологии и анализ данных, а не полагаться на интуицию и опыт. Только полностью основанный на данных подход к стратегическому управлению, поддерживаемый машинным обучением и другими технологиями, позволит выявлять и решать проблемы управления персонала со скоростью VUCA.

В рамках стратегии управления персоналом руководители кадровых служб должны расставлять приоритеты и концентрировать ресурсы на тех бизнес-подразделениях, функциях, рабочих местах и отдельных лицах, которые оказывают наибольшее влияние на бизнес в рамках VUCA. Для этого должны быть предусмотрены гибкие и постоянно меняющиеся должностные инструкции и стандарты найма, чтобы возможности и требования по каждой должности постоянно обновлялись со скоростью VUCA.

Осуществление стратегического управления персоналом в VUCA-среде потребует значительно больше лидеров-руководителей на каждом уровне. Это означает, что развитие лидерских качеств должно быть распространено на большее число уровней организации. И весь

процесс разработки должен быть значительно ускорен с помощью социальных сетей, проектов с частичной занятостью и технологий виртуальной реальности.

Потребуется гибкая корпоративная культура – жесткая и неизмеримая корпоративная культура серьезно ограничивает способность к адаптации. Стратегия управления персоналом должна предусматривать найм, развитие и удержание высокоадаптивных, быстро и качественно справляющихся с выполнением поставленных задач и жизнестойких сотрудников. При этом от управленцев также потребуется умение выявлять проблемы и возможности, а также гораздо быстрее принимать точные решения, они должны поощрять инновации, гибкое и отзывчивое поведение и взвешенное принятие рисков [1].

Процессы в HR-службе могут эффективно работать в рамках VUCA только в том случае, если они обладают высокой степенью адаптации, гибкости и масштабируемости. И все новые процессы также должны разрабатываться с учетом постоянных изменений. Таким образом, они могут быстро адаптироваться, а затем быстро масштабироваться вверх или вниз в соответствии с любым возникающим сценарием на рабочем месте.

Разрабатывая стратегию управления персоналом в VUCA-среде необходимо принимать во внимание, что в быстро меняющемся мире, управляемом технологиями, происходит автоматическое устаревание всех текущих процессов управления персоналом. И скорость такого устаревания будет только расти (вне зависимости от того, насколько эффективен текущий процесс управления персоналом).

Таким образом, нестабильность и непредсказуемость современного VUCA-мира, приводит к тому, что стратегическое управление персоналом должно быть готово к быстрым и труднопрогнозируемым изменениям. VUCA-мир необходимо рассматривать как возможность для HR стать образцом для подражания в организации и лидером перемен, а также обеспечить новое корпоративное конкурентное преимущество в управлении персоналом. Конкретными стратегиями, которые менеджеры по персоналу могут использовать для достижения устойчивого конкурентного преимущества, являются набор талантов или квалифицированных сотрудников, готовых работать с передовыми технологиями, управление производительностью и компенсациями и вознаграждениями, внедрение гибких графиков работы, обучение и развитие, а также поощрение разнообразия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Atheya, R. Changing business paradigm in COVID-19: redefining human resource roles in VUCA world / R. Atheya // International Journal of Multidisciplinary Educational Research. – 2021. – № 10. – P. 36-41.

2. Zhang-Zhang. Strategic people management in contemporary highly dynamic VUCA contexts: A knowledge worker perspective / Zhang-Zhang, YingYing & Rohlfer, Sylvia & Varma, Arup // Journal of Business Research, Elsevier. – 2022. – № 144(C). – P.587-598.

3. Ashi, S. HR strategy in the VUCA world in 2023 [Электронный ресурс] / S. Ashi // Findbestcourses. – Режим доступа: https://findbestcourses.com/hr-strategy-in-the-vuca-world/ (дата обращения 18.10.2023)

4. Махлин, Д. План Б: Зачем компаниям несколько сценариев развития [Электронный ресурс] / Д. Махлин // Большие идеи. – Режим доступа: Источник: https://big-i.ru/management/strategiya/plan-b-zachem-kompaniyam-neskolko-stsenariev-razvitiya/ (дата обращения 18.10.2023)

УДК 004.6

Доможилкина Д.С.,
студент 1 курса направления подготовки
01.03.02 Прикладная математика и информатика
Научный руководитель:
к.э.н., доцент, кафедры управления персоналом
Доможилкина Ж.В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Domozhilkina D.S.,
1rd year student, 01.03.02
Applied Mathematics and Computer science
Scientific adviser:
Domozhilkina Zh.V.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДАННЫХ: ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ, ИНСТРУМЕНТЫ

DATA MINING: TASKS, METHODS, TOOLS

Аннотация: в статье обоснована актуальность, выделены задачи и определены методы интеллектуального анализа данных, дана характеристика наиболее популярным инструментам данного анализа.
Ключевые слова: интеллектуальный анализ данных, задачи, методы, инструменты, аномалии, ассоциативность, кластеризация, классификация, регрессия, закономерность, визуализация.

Annotation: the article substantiates the relevance, highlights the tasks and defines the methods of data mining, characterizes the most popular tools of this analysis.
Keywords: data mining, tasks, methods, tools, anomalies, associativity, clustering, classification, regression, regularity, visualization.

В 21 веке большие данные лежат в основе большинства бизнес-операций, а генерация данных в глобальном масштабе – это непрерывный процесс. Для того чтобы из этих данных извлекать максимум информации в целях принятия более обоснованных решений необходимы навыки интеллектуального анализа данных.

Интеллектуальный анализ данных – это набор методов и подходов, которые используют специальные алгоритмы, статистический анализ, искусственный интеллект и системы баз данных для анализа данных с различных точек зрения и выявления закономерностей для принятия бизнес-решений. Такой анализ охватывает все – от «очистки» данных до создания визуализации «открытий», полученных на основе этих данных, и позволяет компаниям оптимизировать операции, улучшать качество обслуживания клиентов, прогнозировать будущее и создавать большую ценность.

В целом, интеллектуальный анализ данных, может быть использован для решения следующих задач: обнаружение аномалий (включает в себя идентификацию отклонений в наборе данных); изучение ассоциативных правил (метод машинного обучения, используемый для выявления «полезных» корреляций между переменными); кластеризация (задача идентификации групп записей или структур в наборе данных, которые имеют общий атрибут); классификация (категоризации новых данных на основе уже имеющегося набора данных); регрессионный анализ (выявляет взаимосвязи между одним или несколькими значениями, чтобы можно было

использовать причинно-следственную связь для прогнозирования результата); подведение итогов (включает в себя создание четкого, краткого отчета о выводах, сопровождаемого визуализацией) [1].

Необходимо понимать главное отличие анализа данных и интеллектуального анализа данных. Так если анализ данных предполагает проверку гипотез, то интеллектуальный анализ данных использует те же подходы, но для выявления закономерностей больших данных. Основываясь на этих закономерностях, можно сформулировать последующую гипотезу.

Инструменты интеллектуального анализа данных нацелены на выявление закономерностей (тенденций) среди больших наборов данных и преобразование данных в более точную информацию. Рынок инструментов интеллектуального анализа данных процветает: согласно отчету ReortLinker, объем продаж на рынке превысит 1 млрд. долларов к 2023 г., по сравнению с 591 млн. долларов в 2018 г. [2].

Наиболее популярными инструментами для интеллектуального анализа данных в настоящее время являются [3, 4]:

- Python. Это язык программирования с открытым исходным кодом. Он прост в освоении и универсален для различных приложений в области обработки данных. С его помощью можно создавать сценарии с нуля для автоматизации любой задачи интеллектуального анализа данных, включая кластеризацию, классификацию и регрессионное моделирование.

- R. Это язык программирования с открытым исходным кодом, предназначенный для проведения сложного статистического анализа. Может быть применен к широкому спектру операций интеллектуального анализа данных, включая классификацию, кластеризацию, анализ ассоциативных правил, анализ текста, анализ временных рядов, анализ социальных сетей, линейное и нелинейное моделирование и многое другое.

- Orange. Это пакет программного обеспечения (ПО) для машинного обучения и интеллектуального анализа данных. Он поддерживает визуализацию и представляет собой ПО, основанное на компонентах («виджетах»), написанных на языке Python. Компоненты Orange обладая высокой наглядностью, варьируются от предварительной обработки и визуализации данных до оценки алгоритмов и прогностического моделирования.

- SAS Enterprise Miner. Это система статистического анализа, созданная для аналитики и управления большими данными. SAS может добывать данные, изменять их, управлять информацией из различных источников и анализировать статистику. Предлагает графический интерфейс для нетехнических пользователей. SAS обладает высокой масштабируемостью. Подходит для интеллектуального анализа данных, оптимизации и обработки текста, одновременно с этим создает подробные отчеты или резюме выводов.

- DataMelt (DMelt). Это среда вычислений и визуализации, которая предлагает интерактивную структуру для анализа и визуализации данных. Это мультиплатформенная утилита, написанная на JAVA. Он может работать в любой операционной системе, совместимой с JVM (Java Virtual Machine). Состоит из научных (используются для построения 2D/3D графиков) и математических библиотек (используются для генерации случайных чисел, алгоритмов, подгонки кривой и т.д.). Можно использовать для анализа больших объемов данных, интеллектуального анализа данных и статистического анализа.

- Rattle. Это инструмент интеллектуального анализа данных, основанный на графическом интерфейсе. Он использует язык программирования R stats. Rattle раскрывает статическую мощь R, предлагая значительные возможности интеллектуального анализа данных. Набор данных, созданный Rattle, можно просматривать и редактировать. Rattle предоставляет другим возможность просматривать код, использовать его для многих целей и расширять код без каких-либо ограничений. Позволяет представить статистический анализ и производительность модели с помощью десяти различных графиков на выбор.

- Rapid Miner. Это система прогнозного анализа, написанная на языке JAVA. Предлагает интегрированную среду для интеллектуального анализа текста, глубокого обучения, машинного обучения и прогностического анализа.

- KNIME. Это инструмент интеграции данных с открытым исходным кодом. Он включает в себя механизмы машинного обучения и интеллектуального анализа данных и использует

модульный, настраиваемый интерфейс. Это позволяет скомпилировать конвейер данных для конкретных целей проекта, а не привязывать его к предписывающему процессу. Используется для полного спектра операций интеллектуального анализа данных, включая классификацию, регрессию и уменьшение размерности (упрощение сложных данных при сохранении значимых свойств исходных).

- Sisense. Это лицензионное ПО, позволяющее объединять данные из различных источников для создания общего хранилища и, кроме того, уточняет данные для создания расширенных отчетов, которые передаются всем отделам для отчетности. Генерирует отчеты, которые отличаются высокой наглядностью.

- Teradata. Это корпоративное хранилище данных, содержащее инструменты управления данными наряду с ПО для интеллектуального анализа данных. Можно использовать для бизнес-аналитики. Может различать «холодные» и «горячие» данные, в основном используется для получения информации о критически важных для бизнеса данных, связанных с предпочтениями клиентов, позиционированием продукта и продажами.

- Apache Mahout. Это инструмент интеллектуального анализа данных с открытым исходным кодом, ориентированный на совместную фильтрацию, кластеризацию и классификацию данных. Написан на языке JAVA, помогают специалистам по обработке данных выполнять разнообразные математические операции, включая статистику и линейную алгебру. Графический процессор измеряет повышение производительности.

- Dundas BI. Это ПО для интеллектуального анализа данных. Использует методы реляционного анализа данных и уделяет больше внимания разработке четко определенных структур данных, которые упрощают обработку, анализ и представление отчетов о данных.

- Oracle. Это платформа, работающая на базе Oracle database, предоставляет аналитикам данных первоклассные алгоритмы для специализированной аналитики, классификации данных, прогнозирования и регрессии, позволяя им выявлять глубокие закономерности данных, которые помогают лучше прогнозировать рынок, обнаруживать мошенничество и выявление возможностей для перекрестных продаж.

В целом, процесс интеллектуального анализа данных позволяет осуществлять сбор данных, проводить их анализ и на его основе реализовывать оперативные стратегии. Но, несмотря на то, что инструменты интеллектуального анализа данных могут помочь выявить любые закономерности, аналитик, в любом случае, должен обладать способностью интерпретировать эти закономерности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Data Mining для чайников [Электронный ресурс] // VC.RU. – Режим доступа: https://vc.ru/u/867747-dnevnik-itshnika/654062-data-mining-dlya-chaynikov-longrid (дата обращения: 12.10.2023)

2. Data Mining tools [Электронный ресурс] // javaTpoint – Режим доступа: https://www.javatpoint.com/data-mining-tools (дата обращения: 15.10.2023)

3. Hillier, W. What Are the 7 Best Data Mining Tools? [Электронный ресурс] / W. Hillier // Careerfoundry. – Режим доступа: https://careerfoundry.com/en/blog/data-analytics/best-data-mining-tools/ (дата обращения: 15.10.2023)

4. Santos-Pereira, J. Top data mining tools for the healthcare industry / J. Santos-Pereira, L. Gruenwald, J. Bernardino // Journal of King Saud University – Computer and Information Sciences. – 2022. – № 34. – P. 4968-4982.

УДК 332.146.2:005.311.6/8-025.26

Дышловой И.Н.,
Д.э.н. профессор кафедры управления персоналом,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Dyshlovoi I. N.
Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

МОДЕЛЬ ГИБРИДНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММАМИ ПРОЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

MODEL OF HYBRID PROGRAM MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT PROJECTS OF THE REGION

Аннотация: Метод гибридного управления проектами социально-экономического развития региона представляет собой сочетание этапов механизмов и шагов с использованием модели управления программой проектов. Модель проблемной ситуации и ее воплощение в основе знаний теории гибридного управления проектами социально-экономического развития региона – это ядро нового метода. Сложность территориальной социально-экономической системы обуславливает проблему управления проектами и соответственно сложность проектов. В статье учтены ключевые моменты в ходе реализации сложных проектов. Рассмотрена проблема гибридного управления проектами комплексного социально-экономического развития региона на научно-прикладном уровне.
Ключевые слова: модель, гибридное управление, конвергенция, программы проектов, социально-экономическое развитие региона.

Annotation: The method of hybrid project management for the socio-economic development of the region is a combination of stages of mechanisms and steps using a project program management model. The model of the problem situation and its implementation in the knowledge base of the theory of hybrid management of projects for the socio-economic development of the region is the core of the new method. The complexity of the territorial socio-economic system determines the problem of project management and, accordingly, the complexity of projects. The article takes into account key points during the implementation of complex projects. The problem of hybrid management of projects for complex socio-economic development of the region at the scientific and applied level is considered.
Keyword: model, hybrid management, convergence, project programs, socio-economic development of region.

Метод гибридного управления проектами социально-экономического развития региона представляет собой сочетание этапов механизмов и шагов с использованием модели управления программой проектов, что достигается путем декомпозиции проблемы обеспечения социально-экономического развития в проектах на взаимосвязанных иерархических уровнях проектной среды продукта проекта, проектной команды на всех стадиях его жизненного цикла. Модель проблемной ситуации и ее воплощение в основе знаний теории гибридного управления проектами социально-экономического развития региона – это ядро нового метода. Анализируя различные научные школы было решено разрабатывать понятийно-ориентировочную модель знаний. Таким образом, ядром структуры модели является такая сущность как понятие, предмет обсуждения, некоторый объект из предметной области, в новом методе знаний. В общем, гибридное управление программой проектов следует рассматривать как отдельное прикладное направление в управлении

проектами, основная задача которого состоит в оценке уровня социально-экономического развития региона как проектно-ориентированной организации.

Сущность гибридного управления проектами развития социально-экономических систем заключается в декомпозиции понятия развития системы как на иерархических уровнях сложных систем (проект, продукт проекта, проектная команда), так и на уровне концепта «региональная или территориальная социально-экономическая система» (территориальная, региональная, национальная, трансграничная, международная). Собственно сложность и комплексность проектов является первопричиной возникновения проблемы гибридного управления программой, ведь такие проекты или их программы имплементируются и реализуются с целью развития социально-экономической системы. Сложность проекта может быть связана со сложностью продукта проекта, создаваемого или генерируемого на стадии выполнения или финализации проекта. В таком случае это вызывает потребность в формализации компонентов в проекте. Поэтому эта проблема относится к слабоформализованным и слабоструктурированным. Также подходы к обеспечению холистической ценности и ее интеграции между всеми стейкхолдерами проекта можно применить в проблематике гибридного управления проектами развития социально-экономических систем с использованием конвергентного подхода в управлении проектами.

Реактивное управление	**=/=**	**Проактивное управление**
-механизм финансового регулирования;		классические методы управления;
-дотации, субвенции, трасферты;		гибкие методологии;
-средства местного и государственного бюджета.		лучшие мировые практики.

Конвергенция знаний и методов управления: ППП+ программы проектов+ проекты международного сотрудничества. Реализуя представленную модель, можно представить конвергентную модель гибридного управления программой проектов социально-экономического развития региона, позволяющая получить синергетический эффект, заключающийся в переходе системы из начального (допроектного) состояния в оптимальное с точки зрения развития – постпроектное состояние (рис. 1.).

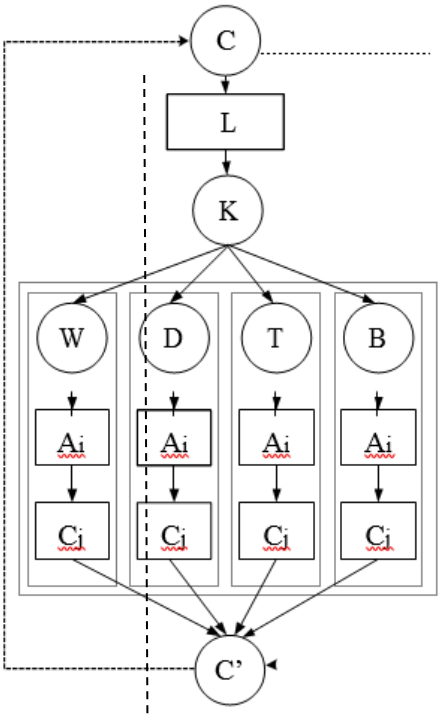


Рисунок 1. – Конвергентная причинно-следственная модель гибридного управления программами проектов социально-экономического развития региона.

На (рис. 1.) использованы следующие обозначения: C – социально-экономическая система в допроектный период функционирования; L – уровень социально-экономического развития; K – состояние системы; B – внешняя среда программы; T – команда программы; D – продукт

программы; W – эксплуатация продукта программы; u – период жизненного цикла функционирования социально-экономической системы; C' – социально-экономическая система в постпроектном состоянии функционирования.

Сложность территориальной социально-экономической системы обуславливает проблему управления проектами и соответственно сложность проектов. К сложным проектам относятся проекты с высоким уровнем неопределенности входных данных, повышенным уровнем вероятности или многочисленности возникновения потенциальных рисков и необходимостью применения различных подходов при реализации проекта, в том числе привлечения относительно большого количества экспертов по разным направлениям специализации. Следует учитывать следующие ключевые моменты в ходе реализации сложных проектов:

• высокий уровень неопределенности входных данных проекта, что вызывает вероятность появления большого количества путей достижения цели проекта (результатов);

• необходимость привлечения многочисленного количества специалистов, экспертов, профессионалов из разных областей деятельности;

• высокая степень влияния факторов риска, что, вероятно, приведет к более широкой вариации непредвиденных результатов.

Итак, собственно конвергентные подходы позволяют учесть в когнитивной модели гибридного управления программой проектов параметров сложности (комплексности), которую можно идентифицировать, формализовав ее основные компоненты. Построение моделей такого типа сложных организационно-технических систем, как средства прогнозирования, может базироваться на подходе, основанном на модификации известных моделей.

Рассмотренная проблема гибридного управления проектами комплексного социально-экономического развития региона на научно-прикладном уровне позволит разработать когнитивную модель гибридного управления проектами развития сложных систем, позволяющую получить синергетический эффект, заключающийся в переходе системы из начального (допроектного) состояния в оптимальное с точки зрения развития системы – постпроектное состояние.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лычкина Н.Н. Компьютерное моделирование социально-экономического развития регионов в системах поддержки принятия решений.// Материалы III Международной конференции «Идентификация систем и задачи управления» SICPRO`04.

2. Татаркин А.И. Програмно-проектное развитие регионов как условие устойчивого социально-экономического развития Российской Федерации.// Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. № 4/2011.

3. Татаркин А.И., Дорошенко С.В. Регион как саморазвивающаяся социальноэкономическая система: переход через кризис // Экономика региона. 2011. № 1. С. 15–23.

УДК 332.012

Дьяченко О.М.,
аспирант 1 курса направления подготовки 5.2 Экономика
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления
Анисимова Н.Ю.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Dyachenko O.M.,
1st year postgraduate student,
5.2 Economics
Scientific adviser:
PhD, Associate Professor of State and Municipal Administration Department
Anisimova N.Yu.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ФОРМИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОГО ПОДХОДА К РАЗВИТИЮ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

FORMATION OF A PLATFORM APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF REGIONAL ECONOMIC SYSTEMS

Аннотация: Раскрыты сущность и содержание термина «региональные экономические системы», их роль и значение в условиях цифровизации экономики. Отражены предпосылки формирования и функционирования цифровых платформ на региональном уровне управления, обосновано выделение платформенного подхода как нового методического базиса исследования региональных экономических систем в цифровой экономике.
Ключевые слова: региональные экономические системы, региональное развитие, цифровая экономика, цифровые платформы, платформенный подход, принципы платформенного подхода.

Annotation: The essence and content of the term “regional economic systems”, their role and significance in the conditions of digitalization of the economy are revealed. The prerequisites for the formation and functioning of digital platforms at the regional management level are reflected, and the identification of the platform approach as a new methodological basis for the study of regional economic systems in the digital economy is justified.
Keyword: regional economic systems, regional development, digital economy, digital platforms, platform approach, principles of the platform approach.

Региональные экономические системы рассматриваются в современной научной литературе преимущественно с двух позиций: как совокупность принципов, норм и правил процесса производства, распределения, обмена и потребления регионального продукта или как специфические территориальные формирования, связанные между собой различными взаимоотношениями. Первый подход можно обобщенно считать экономическим, второй – территориальным, при этом каждый из них отражает разные, но тесно взаимосвязанные стороны регионального развития [1].

Цифровая экономика дает новый импульс развитию экономических систем всех уровней, включая региональный. Если еще десять лет назад цифровой экономикой называли в основном условные модели, а в большинстве стран мира IT-сектор не играл заметной роли, то сейчас вес

отраслей, опирающихся на использование цифровых технологий, в каждой стране уже достигает нескольких процентов ВВП. В данном контексте региональные экономические системы представляют собой «сложное пространственно-территориальное формирование цифровой экономики, обладающее базовыми и специфическими свойствами сложных систем» [3]. Это определение не только объединяет уже сформировавшиеся подходы к сущности региональных экономических систем, но и указывает на необходимость их дальнейшего исследования в тесной связи с цифровой экономикой.

Во многих сферах процессы цифровизации происходят настолько стремительно, что именно на подобный формат экономических отношений приходится основной объем реализации товаров и услуг. Организационной основой, с помощью которой в основном и происходит трансформация экономического устройства региональных экономических систем, выступают цифровые платформы.

Цифровые платформы – это ключевой инструмент цифровой трансформации, обеспечивающий информационный обмен и транзакции между большим количеством пользователей. Они представляют собой совокупность технологических решений, которые создают основу для функционирования специализированной системы цифрового взаимодействия, снижая стоимость затрат на транзакции и нивелируя роль посредника. При этом участники независимы друг от друга, а цифровые данные становятся фактором производства.

Цифровые платформы являются прорывной инновацией, которая способна коренным образом изменить структуру регионального рынка. С одной стороны, цифровые платформы позволяют избежать цепочки посредников, предлагая конечному потребителю максимальный список возможностей. С другой стороны, в случае возникновения «цифрового монополизма» владельцы успешных платформ получают эффективные рычаги контроля над рынком (в том числе благодаря асимметрии информации) и могут навязывать собственную ценовую политику.

Стремительная активизация и спектральная распространенность процесса платформизации обусловила ее глобальный характер, а также появление новых экономических терминов – «платформенной экономики» и «платформенного подхода». Платформенный подход, как отмечает целый ряд исследователей [2, 4, 5], представляет собой методическую / методологическую основу деятельности стейкхолдеров цифровой экономики, функционирующих в виде сетевых платформ, дополняющих традиционную экономику и обеспечивающих специфическими методами процессы производства, распределения, обмена и потребления благ.

Региональные сетевые платформы являются технологически ориентированными, автономными электронными площадками для поддержки и реализации взаимодействия между различными стейкхолдерами цифровой экономики с целью создания ценности на региональном уровне управления. Именно на уровне региональных экономических систем максимально полно раскрываются и используются преимущества платформенного подхода, так как на национальном уровне происходит критическое снижение уровня контроля и ответственности участников платформенного взаимодействия, а на муниципальном уровне преимущества оффлайн-взаимодействия сравнительно превышают виртуальные взаимосвязи.

Формирование платформенного подхода к развитию региональных экономических систем базируется на следующих принципах:

– принцип уменьшения асимметрии информации – благодаря скорости и одномоментности передачи данных всем региональным участникам нивелируется проблема разноуровневости их информационного обеспечения и принятия управленческих решений в условиях ограниченности знаний;

– принцип сетевого эффекта – ценность платформенного взаимодействия и его привлекательность для потенциальных участников растут с увеличением взаимодействующих в ней субъектов региональных экономических систем;

– принцип цифрового потенциала – большинство цифровых платформ хранят, передают и монетизируют различные данные (включая персональную информацию) через Интернет, формируя региональный цифровой потенциал для целей анализа, мониторинга, диагностики и управления.

– принцип безграничности и сверхскорости – позволяет стирать межрегиональные и межнациональные границы для более эффективной конвергенции, снижения транзакционных издержек, формирования матричных структур региональных экономических систем;

– принцип наращивания ценности синергетически объединяет принципы сетевого эффекта, цифрового потенциала, безграничности и сверхскорости и предполагает получение сверхприбылей региональной экономики с минимальными затратами благодаря многократному повторению взаимодействия стейкхолдеров, генерирующих ценность, выстраивая соединение для дальнейших транзакций.

Обобщая вышесказанное, можно констатировать, что формирование платформенного подхода к развитию региональных экономических систем находится в стадии становления, что актуализирует его дальнейшие научные исследования с целью обоснования тенденций и прогнозов регионального управления цифровыми трансформациями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверченкова, Е. Э. Методология управления региональной социально-экономической системой как теоретический и практический вклад в развитие теории управления / Е. Э. Аверченкова, Ф. Ю. Лозбинев // Автоматизация и моделирование в проектировании и управлении. – 2022. – № 2(16). – С. 72-81.
2. Евдокимова, Ю. В. Внедрение платформенного экосистемного подхода в целях макимального удовлетворения потребностей цифрового общества / Ю. В. Евдокимова // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 11(112). – С. 1041-1046.
3. Челпанова, М. М. Методика оценки уровня развития региональных экономических систем в условиях цифровизации / М. М. Челпанова // Первый экономический журнал. – 2022. – № 8(326). – С. 59-66 (0,50 п.л.).
4. Чирков, М. Знания и информация как синергия платформенного подхода цифровизации глобального развития / М. Чирков, Т. Лачинина, М. Чистяков // Свободная мысль. – 2020. – № 5(1683). – С. 37-44.
5. Яшин, С. Н. Реализация концепции открытых инноваций в регионах на базе платформенного подхода / С. Н. Яшин, Н. И. Яшина, Ю. В. Захарова, М. В. Оранова // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14. – № 11. – С. 2803-2810.

УДК 339.13

Евдокимов Э.А.,
магистр 1-го курса направления подготовки 38.04.06 «Торговое дело»
Научный руководитель:
к.э.н. доцент кафедры управленияперсоналом
Волошин А. И.
ФГАОУВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Evdokimov E.A.,
1rd year master's student, 38.04.06 Tradebusiness
Scientific adviser:
Voloshin A. I.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management "V.I. Vernadsky Crimean Federal University", Simferopol, Russia

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ГЕНЕРАТИВНОГО ИСКУСТВЕННОГОИНТЕЛЕКТА В СОВРЕМЕННОМ МАРКЕТИНГЕ

PROSPECTS FOR THE USE OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN MODERN MARKETING

Аннотация: в данной работе кратко изложены результаты анализ перспектив применения генеративного ИИ в современном маркетинге. Дана оценка экономического эффекта от технологий внедрения генеративного ИИ. Определены перспективные направлений использования генеративного ИИ в маркетинге компаний и проведении классификации ограничений и угроз, связанных с внедрением генеративного ИИ
Ключевые слова: генеративный ИИ, современный маркетинг.

Annotation: this paper briefly summarizes the results of an analysis of the prospects for using generative AI in modern marketing. The relevance of the topic is due to the high assessment by the expert community of the economic effect of technologies for introducing generative AI [4]. The scientific novelty lies in identifying promising areas for using generative AI in company marketing and classifying the limitations and threats associated with the implementation of generative AI.
Keywords: generative AI, modern marketing.

Системы искусственного интеллекта (далее – ИИ) уже довольно продолжительное время являются основной технологической повесткой академического и бизнес сообщества. Внедрение технологий основных на ИИ, таких как big-data, системы глубинного обучения и пр. в ряде сфер экономической деятельности трансформировались из обыденного поиска инноваций в насущную необходимость, определяющую конкурентоспособность компании. Однако развитие ИИ-технологий продолжается опережающими внедрение темпами, обеспечивая мировой рынок разнообразными новинками. Одной из таких новинок, выделяющийся на фоне остальных возможностью повсеместного использования как в больших так малых компаниях, стали модели генеративного ИИ.

Генеративный ИИ – это тип ИИ, использующий генеративные модели, такие как большие языковые модели, для статистической выборки новых данных на основе набора обучающих данных, использовавшихся для их создания. Говоря иначе, с помощью генеративного ИИ мы можем добиться создания новых данных в текстовом, аудио-, видео и прочих форматах.

Специалисты выделяют несколько отличий генеративного ИИ от других моделей ИИ:

1) они изучают базовое распределение данных и используют эту информацию для создания новых синтетических данных, а не делают прогнозы или предпринимают действия на основе имеющихся данных;

2) их часто можно использовать для создания бесконечного числа новых выборок, тогда как другие модели могут делать прогнозы только для отдельных случаев [3].

Кроме того, модели генеративного ИИ являются базовыми моделями способными обучаться на широком объёме неструктурированных данных выполняя при этом разнообразные задачи, в отличии от других моделей, приспособленных как, правило только для выполнения одной конкретной задачи.

Именно широкий спектр выполняемых задач и относительная простота использования генеративных моделей, в совокупности с возможностью создания нового контента, обеспечивают высокую эффективность их использования. Аналитики Mckinsey оценивают совокупный потенциальный экономический эффект от применения моделей генеративного ИИ в 2,6-4,4 трлн. долл., при чём 75% этой ценности приходится на четыре области: операции с клиентами, маркетинг и продажи, разработка программного обеспечения и исследования и разработки [**2**]. Рассмотрим подробнее направление, в которых использование технологий генеративного ИИ, по мнению экспертов, может повысить эффективность маркетинга компании (таблица 1).

Таблица 1 – Направления использования генеративного ИИ в маркетинге компании

Обслуживание клиентов	Снижение стоимости обслуживание и повышение эффективности за счёт автоматизации контактов, сокращение времени ответов, подробной аналитики, обеспечивающей персонализацию предложений
Продажи	Повышение эффективности продаж за счёт анализа предпочтений и подсказок менеджерам, составления возможных сценариев диалога, обеспечения быстрого доступа к необходимой информации
Создание контента	Ускорение и удешевление процесса создания контента за счётего частичной автоматизации, помощь в выработке креативных идей
Персонализация	Персонализация маркетинговых коммуникаций и создание индивидуализированных предложений (рассылки на основе глубокого анализа предпочтений, подстройка описания продукта под потребителя и пр.)
Аналитика	Помощь в анализе больших массивов неструктурированных данных о клиентах, выявление закономерностей в поведении покупателей, помощь в создании профилей клиентов и анализе их предпочтений
SEO-оптимизация	Повышение эффективности за счёт поисковой оптимизации заголовок страниц, тегов изображений и URL-адресов, создании цифрового SEO-контента, персонализация поиска продуктов за счёт анализа профилей клиентов

Источник: составлено автором на основе [1; 4]

Таким образом, как следует из таблицы 1, технологии, основанные на моделях генеративного ИИ, позволяют повысить эффективность маркетинга компании в основном за счёт снижения временных затрат специалистов, более продвинутого анализа неструктурированных данных о клиентах и персонализации маркетинговых сообщений на основе данного анализа.

В тоже время многие специалисты указывают, что использование технологи генеративного ИИ, связанно с определенного рода ограничениями и опасностями [2; 4]. Например, формируемые ИИ тексты, часто основываются на недостоверных данных, использование, которых может принести большей вред компании. Для избегания ошибок в использовании генеративного ИИ опишем наиболее значительные ограничения и угрозы его

использования (таблица 2).

Таблица 2 – Ограничения и угрозы, связанные с использованием генеративного ИИ

Правовые	Риск использования в сгенерированном контенте интеллектуальной собственности других лиц; заведомо ложной, порочащей информации; невозможность использование общедоступного ИИ в работе с тайной информацией; использование персональных данных без согласия
Моральные	Возможное игнорирование моральных ценности целевой аудитории (ЦА) всозданном контенте; неприемлемость смой идеиприменении ИИ целевой аудиторией и/или сотрудниками компании
Технические	Возможность возникновения "утечки" конфиденциальной информации; повышение риска "взлома" сетей; генерация контентана основе недостоверных, несуществующих данных
Экономические	Необходимость использования больших вычислительныхмощностей; нехватка ресурсов на внедрение у небольших и средних компаний
Социальные /кадровые	Страх утери рабочих мест; сокращение приёма перспективных "новичков" из-за замены рутинных функций использованием генеративного ИИ; уменьшение значимости взаимоотношений построенных на человеческих контактах

Источник: составлено автором на основе [2; 4]

Кроме того, помимо указанных угроз, некоторые специалисты указывают на возможность снижение ценности моделей генеративного ИИ за счёт сложности различения текстов, написанных человеком и машиной. Последние, попадая в выборку генеративного ИИ, могут способствовать закреплению уже сложившихся паттернов, а не извлечению новыхданных из поступающей информации [2].

Технологии генеративного ИИ действительно способны повысить эффективность маркетинга компании за счёт снижения временных затрат, прогрессивной персонализации предложений и подробного анализа клиентских предпочтений, при условии учета направлений угроз.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Долженко, И. Б. CHATGPT и потенциал применения генеративного искуственного интелекта в маркетинге / И. Б. Долженко // Вектор экономики. – 2023. – № 4(82). – URL: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2023/4/marketingandmanagement/Dolzhenko2.pdf (дата обращения: 29.10.2023);

2. Генеративные нейросети: восстание машин или новая экономика // Росконгрес. – 2023.–С.1-14.–URL: https://roscongress.content.rcmedia.ru/upload/medialibrary/2e5/j85lvf5a9kc6h33wii7pfh82yiawtvw1/IIMR_Nei_ronnye-seti.pdf (дата обращения: 29.10.2023);

3. Аналитическая справка по генеративным моделям искусственного интеллекта // АссоциацияФинТех.–2023.–URL: https://www.fintechru.org/api/download/?id=4918&fid=2868 (дата обращения: 29.10.2023);

4. The economic potential of generative AI: The next productivity frontier // Mckinsey & company. – 2023. – URL: https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our- insights/the-economic-potential-of-generative-AI-the-next-productivity-frontier#key-insights (дата обращения: 29.10.2023).

УДК 330.101.5

Ергин С.М., Пошеченков П.С.,
д.э.н., профессор кафедры экономики предприятия
аспирант Института экономики и управления
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Ergin S.M.,
Doctor of Economic Sciences, Professor of Department of Enterprise Economics
Poshechenkov P.S.,
graduate student of the Institute of Economics and management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕНДЕНЦИИ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ПРИ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА МЕЗОУРОВНЕ

TRENDS AND CONTRADICTIONS IN THE DEVELOPMENT OF ECONOMIC RELATIONS AT THE MESO LEVEL

Аннотация: данная статья демонстрирует важность исследования и регулирования мезоэкономических отношений и роли монополий мезоуровня в современной экономике. Мезоэкономический уровень играет важную роль в формировании инновационных решений и устойчивого экономического роста. Статья рассматривает необходимость регулирования мезоэкономических отношений для обеспечения справедливой конкуренции и уровня благосостояния в обществе.
Ключевые слова: экономические отношения, мезоэкономика, инновации, экономические структуры.
Annotation: this article demonstrates the importance of research and regulation of mesoeconomic relations and the role of meso-level monopolies in the modern economy. The mesoeconomic level plays an important role in shaping innovative solutions and sustainable economic growth. The article examines the need to regulate mesoeconomic relations to ensure fair competition and the level of well-being in society.
Keywords: economic relations, mesoeconomics, innovation, economic structures.

Экономические отношения на мезоэкономическом уровне представляют собой важный объект исследования, оказывая значительное влияние на развитие монополий мезоуровня. Исследование экономических отношений на мезоуровне представляет собой актуальную задачу, которая имеет большое значение для современной экономики.

Мезоэкономика имеет долгую историю, начиная с первого использования термина «мезоэкономика» в 1962 году М. С. Кругловой в контексте управления аграрным сектором в СССР и маоистском Китае [1]. В России, согласно данным Волынского А.И., термин «мезоэкономика» впервые появился в 1998 г. [1]. Несмотря на долгую историю, мезоэкономика остается малоисследованной сферой экономики и часто игнорируется. Отмечается, что существует мало работ, посвященных этой теме. Например, база данных РИНЦ содержит всего 398 публикаций на тему «мезоэкономика», упомянутых на июнь 2020 г., с очень небольшим числом публикаций в 2021-2023 гг. [1]. Идея выделения мезоуровня в экономической теории, который заполняет пробел между макро- и микроуровнями, не нова. Выделение мезоуровня как отдельной сферы в экономической структуре, располагающейся между макро- и микроуровнями, имеет практическое обоснование. Это объясняется не только потребностью расширения методологического инструментария экономической науки, но и практической необходимостью. «Мезоуровень

представляет собой сферу, где формируются и утверждаются инновационные решения, которые необходимы для обеспечения устойчивого экономического роста» [2, с. 36-37].

Подход гетеродоксальных экономистов к мезоэкономическому анализу отличается от подхода представителей мейнстрима и базируется на представлении об экономике как сложной саморегулирующейся системе. Мезоуровень экономики в этом контексте определяется как система устойчивых социальных и материальных структур, взаимосвязей и правил, которые обеспечивают воспроизводство и развитие экономической системы в долгосрочной перспективе. Исследования мезоуровня позволяют выявить особенности структуры экономики и механизмы развития, которые остаются незамеченными в рамках микро- и макроэкономики [4]. Существует различие между зарубежными и российскими учеными в рамках мезоэкономических исследований, которое заключается в том, что первые – сосредотачиваются на том, как можно преодолеть индивидуализм, в то время как российские исследователи мезоэкономики сконцентрировались на историческом контексте перехода от советской плановой к рыночной экономике [5].

Мезоэкономический уровень включает в себя множество экономических отношений, которые охватывают как местные, так и региональные аспекты. Эти отношения могут включать в себя взаимодействия между предприятиями, инвесторами, потребителями, государственными и негосударственными организациями. Они служат важным фактором в развитии экономики, поскольку определяют уровень конкуренции, эффективность ресурсного использования и степень инновационности. Экономические отношения на мезоуровне напрямую влияют на благосостояние населения, монополизацию экономических отношений [3] и уровень развития региона или территории страны в целом, поэтому их исследование и регулирование имеют первостепенное значение.

Исследование и регулирование экономических отношений на мезоуровне представляют собой актуальную и важную задачу, влияющую на устойчивость и развитие рынков. Новые научные разработки в этой области могут помочь оптимизировать регулирование монополий мезоуровня, обеспечивая справедливые и эффективные условия конкуренции. Это исследование не только расширит наши знания о мезоэкономике, но и поможет разработать более эффективные политики регулирования на данном уровне.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Волынский А. И. Мезоуровень в экономических исследованиях: Необходимость или будущая жертва бритвы Оккама? // Актуальные проблемы экономики и права. 2020. Т. 14, № 4. С. 667–682. DOI: http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.14.2020.4.667-682

2. Волынский А. И. Мезоуровень как объект исследования в экономической литературе современной России // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2017. Т. 9, № 3. С. 36–49. DOI: https://doi.org/10.17835/2076-6297.2017.9.3.036-049

3. Ергин С. М. Становление монополии мезоуровня: условия и последствия // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2022. Т. 8 (74). № 3. С. 28–32.

4. Кирдина-Чэндлер С. Г. Мезоуровень: новый взгляд на экономику? : Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2017. 36 с.

5. Мезоуровень экономики: теоретические основания и математическое моделирование / М. С. Круглова, А. И. Волынский, И. Л. Кирилюк // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2019. № 1. С. 41–54. DOI: https://doi.org/10.17835/2076-6297.2019.11.1.041-054

УДК 331.108

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

Zhavoronkova O.R.,
PhD in economics,Associate Professor of the
Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИМИДЖИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация: в работе рассмотрены особенности имитирования образовательного учреждения, в условиях трансформации социально-экономических отношений. Отмечена необходимость управленческих усилий в отношении формирования имиджа через репутационную составляющую.
Ключевые слова: имиджирование, стереотип, образовательное учреждение, репутация.

Annotation: the paper considers the features of imitation of an educational institution in the conditions of transformation of socio-economic relations. The necessity of managerial efforts in relation to the formation of the image through the reputational component is noted.
Keywords: image formation, stereotype, educational institution, reputation.

Трансформационные процессы социально-экономических связей вызваны такими явлениями как цифровизация общества, формирование рынка свободной занятости, популяризация платформенной занятости, замещение рабочей силы роботами и цифровыми технологиями. В результате чего конкуренция затрагивает не только бизнес сферы, но и сферы социально значимых благ, представленные преимущественно государственными учреждениями.

Система высшего образования, также подверглась влиянию указанных трансформационных процессов. Вместе с тем остаются актуальными вопросы имиджирования образовательного учреждения для такой аудитории как абитуриенты и родители.

В данном контексте следует уточнить, что имидж рассматривается не просто как образ, но и как «имитация» (перевод с латинского). Имидж – целенаправленно сформированный образ организации / имитация, содержащий некоторые ценностные характеристики и призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на целевую аудиторию [2].

Формирование имиджа представляет собой результат стереотипизации. Несмотря на долголетие отдельных стереотипов, они также подвержены изменениям, что остро ощущается в современном обществе. Таким образом, имидж как типаж, ориентированный на современные стереотипы, часто отличается от облика реального носителя, что делает имидж неустойчивым и малоэффективным.

Вместе с тем, в условиях конкуренции сложно представить успех без учета компонентов имиджа. Кроме того, отсутствие внимание к этому процессу приведет к стихийно созданному имиджу, не всегда соответствующему желаниям носителя Таким образом, для формирования устойчивого имиджа организации важным является ориентация на репутацию, а компоненты имиджа должны демонстрировать реальные данные о результатах деятельности организации и факты ее делового активности (табл.1).

Таблица 1 – Компоненты имиджа учреждения высшего образования

Компоненты имиджа	Индикаторы развития
Имидж образовательной услуги	Уровень обеспечения материальными средствами; Уровень обеспечения техническими средствами; Методики преподавания; Актуальность и содержательность.
Имидж потребителя	Базовые компетенции на входе в организацию, Компетенции на выходе Поведенческие навыки Коммуникационные навыки Трудоустройство и вектор развития
Имидж основателя (руководителя)	Портрет руководителя: компетенции, вешний вид, культура поведения
Имидж персонала	Общий портрет сотрудника: компетенции, внешний вид, культура поведения
Визуальный имидж	Интерьер Экстерьер Наличие бренда
Социальный имидж	Развитие социальных аспектов
Бизнес имидж	Деловая репутация Уровень деловой активности (рейтинг организации)

Индикаторами развитости отдельного компонента имиджа являются конкретные результаты соответствующих аспектов деятельности образовательной организации. Подобная информация служит основанием для сосредоточения управленческих усилий на отстающих, слаборазвитых компонентах.

Следует отметить, что эффективность имиджа во многом обеспечивается системным подходом к его формированию: компетенции педагогического состава и выпускников в совокупности с другими составляющими формируют устойчивый имидж образовательной организации. Игнорирования отдельных компонентов имиджа будет оказывать существенное негативное воздействие на восприятие общественностью деятельности образовательной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Жаворонкова О.Р. Формирование и развитие HR-брендинга // Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии : монография / Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии / Н. А. Симченко, Ф. В. Зиновьев, [и др.]. – Симферополь : ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2022. –С. 112-135 [Электронный ресурс]. — URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=48203440 (дата обращения: 21.09.2023).

2. Хасанова, А. М. Средства повышения имиджа образовательной организации / А. М. Хасанова // Современное состояние и перспективы развития педагогики и образования : сборник статей Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 04 мая 2023 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2023. – С. 110-113.

УДК 336.15

Жданович А. И..,
студент 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры финансов предприятия и страхования
Бугаева Т.Н..,
ФГАО ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Zhdanovich A. I..,
3rd year student of the direction of training 38.03.04 State and municipal administration
Scientific supervisor:
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Enterprise Finance and Insurance
Bugaeva T.N.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

TARGETED PROGRAMS AS A TOOL FOR REGIONAL DEVELOPMENT

Аннотация: Проблема регулирования регионального развития достаточно актуальна, так как отсутствие целенаправленной и последовательной региональной политики приводит к стратегическим ошибкам и дальнейшей неверной траектории развития. Это впоследствии негативно влияет на социально-экономическое развитие региона. Рассматривается понятие «целевые программы», дается характеристика региональных целевых программ, их особенностей, задач и значительное внимание уделяется проблематике эффективности региональных программ.
Ключевые слова: Целевые программы, социально-экономическое развитие, регион, бюджет.

Annotation: The problem of regulating regional development is quite relevant, since the absence of a purposeful and consistent regional policy leads to strategic mistakes and further incorrect development trajectory. This subsequently negatively affects the socio-economic development of the region. The concept of "target programs" is considered, the characteristics of regional target programs, their features, tasks are given, and considerable attention is paid to the problems of the effectiveness of regional programs.
Keyword: Target programs, socio-economic development, region, budget.

В настоящее время существует множество инструментов, которые оказывают значительное влияние на социально-экономическое развитие региона или страны в целом. Наиболее эффективным инструментов является внедрение целевых программ. Целевые программы включают в себя комплекс мероприятий, которые позволяют решать наиболее существенные проблемы региона или государства за счет средств федерального бюджета. Нельзя не отметить, что целевая программа имеет свою четкую структуру, которая содержит характеристику проблемы, основные задачи и цели, мероприятия, проводимые в рамках целевой программы, механизм реализации и способы достижения намеченного, контроль над ходом реализации. Таким образом, любое мероприятие, проводимое в рамках целевой программы, ограничено ресурсами и сроками.

На региональном уровне целевые программы позволяют понизить уровень дифференциации регионов, а также улучшить инвестиционный климат, что существенным

образом может положительно сказаться на социально-экономическом развитии региона. Основным преимуществом целевых программ является их концентрация на приоритетных отраслях региона. В данном случае, такая эффективная направленность ресурсов позволит создать в регионе «точки роста», которые смогут привлечь большое число инвестиций [3].

Региональные целевые программы создаются с учетом стратегических целей и приоритетов социально-экономического развития субъекта РФ. К основным задачам региональных целевых программ относят: охрану окружающей среды; сбалансированное региональное хозяйствование в рыночных условиях; формирование оптимальной территориальной и отраслевой структуры экономики; выравнивание межрегиональных диспропорций по социально-экономическим показателям; эффективное использование природных, материальных и трудовых ресурсов региона; преодоление последствий стихийных бедствий и техногенных аварий; сохранение культурно- исторического наследия региона, укрепление культурного потенциала, стабилизация социально - политической и правовой обстановки; формирование информационной поддержки органов управления и хозяйствующих субъектов. Следовательно, все вышеперечисленные задачи связаны так или иначе с главной целью – повышение уровня и качества жизни населения субъектов РФ путем рационального и грамотного перераспределения имеющихся ресурсов [1].

Особенностью региональных программ является то, что основным средством финансирования является бюджет субъекта РФ, а также средства федерального бюджета и инвестиционные поступления. Для того, чтобы оценить эффективность проводимых программ, каждым регионом по прошествии определенного количества времени выкладывается в общий доступ доклад, в котором проводится оценка реализации программ. На примере Республики Крым за 2021 год было реализовано 32 программы, 28 из которых выполнены с высоким уровнем эффективности. В остальных программах запланированные показатели не были достигнуты по причине нехватки выделенных средств для реализации комплекса мероприятий. Оценка результатов была проведена по следующим показателям: индекс производства продукции в рамках программы; индекс физического объема инвестиций; рентабельность организаций в рамках программы; индекс производительности труда; количество высокопроизводительных рабочих мест; доля продукции организации и т.д. [2]. В заключении можно сделать вывод, что такой инструмент как целевая программа позволит достичь высокого уровня региона и решит основные социально-экономические задачи, стоящие перед государством.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мещерякова, Т. С. Управление социальным развитием региона : учебно-методическое пособие / Т. С. Мещерякова. — Москва : МИСИ – МГСУ, 2020. — 40 с. — ISBN 978-5-7264-2810-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165187 (дата обращения: 23.10.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Сводный годов доклад о ходе реализации и об оценке эффективности государственным программ Республики Крым за 2021 год: [Электронный ресурс]. URL: https://rk.gov.ru/uploads/txteditor/main/attachments//d4/1d/8c/d98f00b204e9800998ecf8427e/phpSghCbj_21.pdf (дата обращения: 23.10.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Чупина, И. П. Региональная экономика и управление : учебное пособие / И. П. Чупина. — Екатеринбург : РГППУ, 2021. — 146 с. — ISBN 978-5-8050-0716-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/332840 (дата обращения: 23.10.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

УДК 330.332

Жданович А.И.,
студент 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры ГМУ
Торопова И.С..,
ФГАО ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Zhdanovich A. I..,
3rd year student of the direction of training 38.03.04 State and municipal administration
Scientific supervisor:
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of GMU
Toropova I.S.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РОЛЬ ВЕНЧУРНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В ЦИФРОВИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

THE ROLE OF VENTURE FINANCING IN THE DIGITALIZATION OF THE RUSSIAN ECONOMY

Аннотация: Проблема развития системы венчурного финансирования достаточно актуальна, так как отсутствие понимания его влияния на экономику может привести к утрате большого круга возможностей для развития перспективных отраслей. Рассматривается понятие «инновационный проект», дается характеристика венчурного финансирования, его особенностей целей и значительное внимание уделяется результатам инновационной деятельности.
Ключевые слова: Венчурное финансирование, инновационный проект, инвестиции, программы, институт инновационного развития.

Annotation: The problem of the development of the venture financing system is quite relevant, since the lack of understanding of its impact on the economy can lead to the loss of a large range of opportunities for the development of promising industries. The concept of "innovative project" is considered, the characteristics of venture financing, its specific objectives are given, and considerable attention is paid to the results of innovative activity.
Keyword: Venture financing, innovative project, investments, programs, institute of innovative development.

Венчурное финансирование является важным источником привлечения инвестиций в инновационные проекты. Благодаря нему функционируют малые инновационные предприятия, так как финансовая поддержка осуществляется с самого запуска компании. Такая деятельность имеет высокий степень риска и оттого капиталисты тщательно отбирают объекты для дальнейшего инвестирования, чтобы в конечном счете получить прибыль.

В соответствии с Федеральным законом №127 «О науке и государственной научно-технической политике» венчурное финансирование инновационного проекта представляет собой поддержку проектов за счет средств бюджетов бюджетной системы или иных источников, предусмотренных или не противоречащих закону. Финансирование осуществляется организацией, именуемой как институт инновационного развития, который приобретает права на участие в

уставных капиталах, участвует в договорах инвестиционных товариществ. Помимо этого, участвует в иных формах коллективных инвестиций, в процессе которых может совместно с другими инвесторами распределять прибыль и убытки финансирования, а также предоставлять гранты и кредиты [1].

Инновационный проект представляет собой комплекс мероприятий по осуществлению инноваций для получения результата в виде нечто нового. Правительством РФ в 2019 году было установлено, что до 2024 года должны быть реализованы 12 проектов, которые позволят осуществить переход на новый уровень социально-экономического развития в РФ. В марте 2019 года была утверждена новая программа научно-технологического развития страны на период до 2030 года, которая включает 3 основные цели: развитие интеллектуального потенциала нации; научно-техническая и интеллектуальная поддержка структурных изменений в экономике; эффективная организация и технологическое обновление научной, научно-технической и инновационной деятельности. Достижение намеченного позволит обеспечить устойчивое, динамичное и сбалансированное развития Российской Федерации на долгосрочный период [3].

Для оценки эффективности проводимых мер, проанализируем результаты, которые были достигнуты в рамках реализации Стратегии инновационного развития до 2020 года. В области формирования эффективной науки: были созданы Российский научный фонд и Фонд перспективных исследований; сформирован Национальный исследовательский центр им. Е.Н. Мешалкина; утверждена Программа фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период. В области формирования инфраструктуры инноваций: сформирована система институтов развития в сфере инноваций. В области развития инновационного бизнеса: создано Агентство стратегических инициатив для продвижения новых проектов, сопровождающих разработку и реализацию Национальной предпринимательской инициативы и Национальной технологической инициативы; утверждены программы инновационного развития 60 крупнейших компаний с государственным участием; создано 35 технологических платформ по 13 направлениям научно-технологического развития. В области развития территорий инноваций: сформировано 26 пилотных инновационных территориальных кластеров; создана особая экономическая зона «Иннополис» в Татарстане; создан механизм возмещения затрат на создание технопарков и индустриальных парков; реализуются пилотные программы, направленные на стимулирование спроса на инновационные решения на региональном уровне [2]. В конечном счете можно сделать вывод, что такой инструмент как венчурное финансирование приносит огромную пользу для развития исследований, разработок и высокотехнологичных отраслей экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 № 127-ФЗ: [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11507/ (дата обращения: 25.10.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Иванов, О. Б. Стратегия инновационного развития: истоки и логическое продолжение / О. Б. Иванов, Е. М. Бухвальд // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2021. – № 3. – С. 7-24. —– Текст : электронный // Elibrary : электронно-библиотечная система. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46514085 (дата обращения: 25.10.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Распоряжение Правительства РФ от 20.05.2023 N 1315-р <Об утверждении Концепции технологического развития на период до 2030 года> (вместе с "Концепцией технологического развития на период до 2030 года"): [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_447895/ (дата обращения: 25.10.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

УДК 331.108.2

Жирякова М.С.
магистр 3 года обучения,направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Zhiryakova M.S.
undergraduate 3 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

СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

CREATION OF AN EFFECTIVE HR POLICY OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье представлены последовательные этапы создания эффективной кадровой политики организации в организациях.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, кадровая политика, направления, эффективность.

Annotation: The sequential stages of creating an effective personnel policy of an organization in organizations are presented are given in the article.
Key words: personnel, personnel management, personnel policy, directions, efficiency.

Кадровая политика является стратегически ориентированной политикой организации, целью которой является постоянное обновление необходимых компетенций по средствам обучения и повышения квалификации с сохранением качественного и количественного состава, обеспечивающего эффективную деятельность организации. Кадровая политика формируется за счет навыков и компетенций, с учетом организационных потребностей, а также в соответствии с состоянием рынка труда и внешней среды.

Особое внимание в современных организациях должно уделяться формированию личной эффективности, как сотрудников, так и руководящего состава, которая комплексно будет формировать общую эффективность всей организации. Кадровая политика ориентируется на стратегическое развитие, оптимизацию ресурсного потенциала, инновационное развитие бизнес-процессов, разработка новых продуктов, в соответствии с потребностями общества, а также с учетом расширения сферы деятельности и выхода на новые рынки сбыта.

В отечественных организациях сложилась типичная ситуация, когда работа с персоналом заключается в закрытии вакансии и приемом на работу сотрудника после окончания испытательного срока. Данная ситуация недопустима, так как на современном этапе, именно кадровая политика является основной движущей силой инновационного стратегического развития предприятия [2].

Повышенное значение использования имеющихся человеческих ресурсов и системная работа по их совершенствованию и профессиональному формированию лежит в основе высокой эффективности деятельности и конкурентоспособности предприятия. Процесс реализации

кадровой политики заключается в достижении желаемого результата кратчайшим путем при решении вопросов и проблем кадрового обеспечения производственной и профессиональной деятельности.

Формирование стоимости человеческих ресурсов за счет дополнительного вложения средств в процесс обучения, приобретения профессиональных компетенций персоналом, значительно увеличивает стоимость организации на внешнем рынке, в связи с чем затраты на повышение качества использования человеческих ресурсов необходимо рассматривать, как прирост стоимости инвестиций в капитал предприятия. Представим этапы формирования эффективной кадровой политики в организации (рис.1).

Рисунок 1 – Последовательность ключевых этапов создания эффективной кадровой политики организации.

Для формирования эффективной кадровой политики в исследуемой организации, рекомендуется ряд последовательных конкретных действий, для понимания реальных проблем и выработке предложений по ее совершенствованию. Проведение аттестации персонала на первоначальном этапе позволит не только оценить профессиональные компетенции и соответствие занимаемой должности, но и оценить личные компетенции для построения благоприятного морально-этического климата в коллективе. Выявление реальных проблем персонала и внутриорганизационного взаимодействия является начальной точкой при повышении эффективности кадровой политики организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Воротникова, Т. Н. Кадровая политика как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / Т.Н. Воротникова // «Научно-практический журнал Аллея Науки» - 2018. - №6 (22). – С. 1-4.
2. Газиева, И. Кадровая политика в сфере государственной гражданской службы / Инна Газиева. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. - 196 с.

УДК 330.322

Зарихин Б.О., Лубина К.А.
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории,
Мабиала Жильберт,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Zarikhin B.O., Lubina K.A.
3rd year student of the direction of training 38.03.04 State and municipal administration
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor,
Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

FEATURES OF INVESTMENT ACTIVITY OF THE RUSSIAN FEDERATION AT THE PRESENT STAGE OF ECONOMIC DEVELOPMENT

Аннотация: В данной статье рассматриваются особенности инвестиционной деятельности в Российской Федерации. Основное внимание уделяется выявлению ключевых особенностей инвестиционного процесса, включая политику регулирования и стимулирования инвестиций. Анализируется роль государства в создании специфических условий для развития инвестиций и их вклад в экономическое и социальное развитие России.
Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная деятельность, современный этап, особенности, экономическое развитие.

Annotation: This article discusses the features of investment activity in the Russian Federation. The main focus is on identifying the key features of the investment process, including the policy of regulation and investment promotion. The role of the state in creating specific conditions for the development of investments and their contribution to the economic and social development of Russia is analyzed.
Keyword: investments, investment activity, current stage, features, economic development

Современная российская экономика представляет собой уникальное поле возможностей для инвесторов, обещающее потенциально высокую доходность в различных секторах. Россия, с ее богатыми природными ресурсами, динамично развивающимися рынками и стратегически важным положением, остается привлекательным местом для инвестиций, несмотря на вызовы и изменения, с которыми сталкивается сегодня мир. Современное понятие инвестиционной деятельности можно найти в ст.1 Федерального закона от 25.02.1999 N 39-ФЗ. Согласно законодательству «инвестиционная деятельность - вложение инвестиций и осуществление практических действий в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта» [1]. Принципы государственного регулирования инвестиционной деятельности определены в ст. 11 Федерального закона от 25.02.99 № 39-ФЗ "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений". Главными из них являются 1) создание

благоприятных условий для развития инвестиционной деятельности; 2) прямое участие государства в инвестиционной деятельности.

Особенности инвестиционной деятельности в Российской Федерации в первую очередь связаны с влиянием санкций, которые были введены в 2022 году. Согласно прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации [2, с.7], в 2022 году объем инвестиций в основной капитал должен был упасть на 2%, в 2023 ещё на один, и только к 2024 году наблюдался бы рост данного показателя. Однако прогнозы не оправдались, и, несмотря на ситуацию в стране, объем инвестиций продолжил расти: в первом полугодии 2022 на 7,8%, а в первом полугодии 2023 на 7,6% [3]. Исследователи считают, что несмотря на ограничения, бизнес адаптировался под новые условия экономики. Были выделены такие факторы, как развитие импортозамещения, реализация запущенных ранее проектов, а также федеральные и региональные меры господдержки [3]. Третьей особенностью может служить политика привлечения и стимулирования инвестиционной деятельности. В качестве мер стимулирования можно выделить создание специальных технопарков и инновационных центров, где инновационные компании и стартапы могут получить финансовую поддержку от государства и частных инвесторов. Например, Сколково - технопарк для развития инноваций в области науки и технологий, привлекает инвестиции для разработки и коммерциализации новых технологий. Кроме того, государство ведёт активную политику по привлечению иностранных инвестиций. Иностранные инвестиции играют важную роль для государства. Они улучшают инвестиционный климат и инвестиционную привлекательность страны, способствуя её развитию и экономическому росту. В качестве мер по привлечению иностранных инвестиций можно привести ряд мер, которые были предприняты Правительством РФ: «таргетирование инфляции, льготное налогообложение прибыли для организаций с иностранными инвестициями, льготное кредитование в иностранной валюте, отмена НДС для специального оборудования при отсутствии отечественных аналогов и количества разрешенных счетов в кредитных учреждениях и банках» [6, с.56]. Безусловно, формирование инвестиционной деятельности является существенным инструментом экономики РФ, поскольку вложение инвестиций дает возможность переориентироваться предприятиям в условиях риска, укрепить финансовую состоятельность субъектов, сократить уровень безработицы, улучшить благосостояние населения в целом. Однако стоит учитывать, что в современных экономических условиях инвестиционная деятельность в РФ имеет ряд особенностей, среди которых функционирование в условиях санкций, государственное определение направлений деятельности и её стимулирование. Эти и другие особенности влияют друг на друга и формируют современную картину российской инвестиционной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 25.02.1999 N 39-ФЗ (ред. от 28.12.2022) "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений" // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Офиц. сайт]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22142/ (дата обращения: 25.10.2023)
2. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов / Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: https://sozd.duma.gov.ru/download/BF880BD4-E9F5-4D23-80F5-D5D20BDBA81E (дата обращения: 25.10.2023)
3. Инвестиции в основной капитал за 2020-2023 годы по субъектам Российской Федерации / Росстат [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/inv_reg_kv_2020-2023.xlsx (дата обращения: 25.10.2023)
4. В ЦБ объяснили рост инвестиций вопреки санкционному давлению // РБК [сайт.] – URL: https://www.rbc.ru/economics/10/12/2022/6393002d9a794700dbfc8c07 (дата обращения: 25.10.2023)
5. Инвестиционная деятельность / Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]: сайт. – URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/investicionnaya_deyatelnost/ (дата обращения: 25.10.2023)
6. Фаизова Э. Ф. Проблемы привлечения иностранных инвестиций в экономику России / Э. Ф. Фаизова // Журнал прикладных исследований. 2022. №4. – С. 26–30

УДК 331.28

Зокирова Н.К. Ходжаева М.Я.,
д.э.н., проф., зав. кафедрой
«Экономика труда и управление»,
Председатель научно-методического совета
Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова;
к.э.н., и.о.проф. зав.кафедрой
«Экономическая теория»
Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
г. Ташкент, Узбекистан

Zokova N.K.
Doctor of Economics, Professor, Head of the Department "Labor Economics and Management", Chairman of the Scientific and Methodological Council of the Tashkent branch of Plekhanov Russian University of Economics;
Khodjaeva M.Ya.,
Candidate of Economics, Acting Professor, Head of the Department of "Economic Theory"
Tashkent branch of Plekhanov
Russian University of Economics
Tashkent, Uzbekistan

ПРИМЕНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМНОГО ПОДХОДА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПЛАНИРОВАНИИ

APPLICATION OF THE ECOSYSTEM APPROACH IN STRATEGIC PLANNING

Аннотация: в статье рассматриваются современные аспекты внедрения экосистемного подхода в стратегическое планирование, анализируются проблемы внедрения экосистемного подхода в стратегии на различных уровнях управления и их решения в национальных стратегиях развития.
Ключевые слова: стратегическое планирование, экосистемный подход, стратегия развития, экосистема, устойчивое развитие.

Annotation: In article discusses modern aspects of introducing the ecosystem approach into strategic planning, analyzes the problems of introducing the ecosystem approach into strategies at various levels of management and their solutions in national development strategies.
Keyword: strategic planning, ecosystem approach, development strategy, ecosystem, sustainable development.

Современный этап развития стратегического планирования отражает осознание обществом необходимости поиска системных и комплексных решений противоречивых проблем в социальной, экономической и экологической сферах. Взаимосвязь экономических и экологических кризисов как следствие предшествующих эволюционных этапов сегодня рассматривается в научных теориях и концепциях, предлагающих подходы к стратегическому планированию на всех уровнях регулирования и управления. Реализация экосистемных подходов в условиях цифровизации и формирования единого цифрового пространства получает новый импульс в странах с трансформирующимися и неоднородными экономическими системами. Исследования реализации системного подхода в национальных стратегиях развития демонстрируют смещение акцентов с отдельных субъектов экономики в традиционном их понимании на характер и формы их взаимодействия в процессе коллективного решения комплекса взаимосвязанных проблем и формирования устойчивых социально-экономических экосистем.

Идея устойчивого развития, зародившаяся на международном уровне как следствие осмысления глобальных прогнозов Римского клуба, подтвержденных постоянными научными исследованиями и реальными процессами, сегодня находит отражение в национальных стратегиях, включающих комплексы инвестиционных программ, направленных на устойчивое развитие сфер и отраслей экономики, формирование промышленных высокотехнологичных кластеров, управление бизнес-процессами, развитием человеческого капитала и т.д. [1, с.219] Индикатором принятия и поддержки государством экосистемного подхода в стратегиях развития являются показатели масштабности инвестиций и рыночной капитализации [4, с.243] в приоритетных отраслях. При этом недостаточность исследований взаимодействия экономических, социальных и экологических систем в настоящее время не только сохраняется, но и не получает необходимой поддержки со стороны общественности и исследователей. Методология стратегического планирования также находится на этапе сбора и обобщения эмпирических данных, выявления закономерностей, формирования концепций, соответствующих экосистемному подходу, но не дающих достаточно полного методологического обоснования функционирования социо-экономико-экологических систем. Причем инициатором консолидации ресурсов государства и бизнеса в решении социо-экосистемных проблем остается государство. [2, с. 264] Мотивация учета хозяйствующими субъектами социальных и экологических императивов осуществляется посредством традиционных макроэкономических регуляторов – налогов, процентных ставок и ответственности в рамках законодательства. К нерешенным методологическим проблемам относятся отсутствие критериев классификации экосистем и субъектов стратегического планирования, что снижает адресность современных стратегий развития и увеличивает риски инвестиционных проектов. Сегодня эти проблемы решаются практически на уровне государственного регулирования. Реализация экосистемного подхода в национальных стратегиях развития Нового Узбекистана отражается в приоритетах, согласующихся с целями устойчивого развития. [3, с. 142] К таким приоритетам в стратегии «Узбекистан-2030» относится создание комплекса условий, в которых каждый человек получит полноценную возможность реализации своих талантов, самоопределения, физического, духовно и интеллектуального развития начиная с первого дня жизни. Во взаимосвязи с целями устойчивого экономического роста в стратегию заложены адресные инвестиции на обеспечение сбалансированного роста благосостояния населения. Решение острой для центральноазиатского региона проблемы сохранения запасов пресной воды и охрана экосистем также обеспечивается масштабными инвестиционными вливаниями, к участию в которых привлечены иностранные инвесторы России и других стран-партнеров. В стратегии подчеркивается необходимость поддержания стабильной законодательной системы и обеспечение верховенства закона, организация государственного управления, предотвращение внешних угроз и создание безопасного и мирного государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдурахманов, К. Х. Управление человеческим капиталом в условиях цифровизации экономики Республики Узбекистан / К. Х. Абдурахманов, Н. К. Зокирова, З. Г. Шакаров // Лидерство и менеджмент. – 2022. – Т. 9, № 1. – С. 219-232. – DOI 10.18334/lim.9.1.114285.

2. Васильева, Е. Р. Взаимодействие бизнеса и власти в целях устойчивого социального развития Республики Узбекистан / Е. Р. Васильева // Глобальная трансформация России в эпоху цифровизации: проблемы, особенности, тенденции: Материалы XIII международной 9}научно-практической конференции, Липецк, 17 апреля 2019 года / Под общ. ред. Г.Ф. Графовой, А.Д. Моисеев. – Липецк: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2019. – С. 264-270.

3. Саттарова, Б. Ш. Разработка механизма на национальном и региональном уровне обеспечения качества жизни населения исходя из приоритетных направлений реформ государства / Б. Ш. Саттарова // Качество жизни населения промышленных территорий в стратегии «Общество 5.0», Набережные Челны, 02 июня 2022 года / Набережночелнинский институт Казанского Федерального университета. Том 2. – Казань: Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2022. – С. 142-145.

4. G.B. Kleiner, M.A. Rybachuk, and V.A. Karpinskaya. Strategic Planning and Systemic Optimization of the National Economy // Studies on Russian Economic Development. 2022. Vol. 33. No. 3. Pp. 243-248.

УДК 330.342

Зорина Е.С.,
студент 1 курса направления подготовки 38.04.01 Экономика
Научный руководитель:
д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики предприятия
Кирильчук С.П.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Zorina E.S.,
1st year student, 38.04.01 Economy
Scientific adviser:
Kirilchuk S.P.,
PhD, Professor of Economics of Enterprise V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

FACTOR ANALYSIS OF THE TRANSFORMATION OF MODERN SOCIO-ECONOMIC SYSTEM

Аннотация: в работе рассмотрена сущность и проведен ретроспективный анализ существующих в теории и на практике экономической науки основных факторов трансформации социально-экономической системы. К таким факторам отнесены: научно-технический прогресс, глобализация и цифровизация экономики, природно-климатические факторы, развитие информации и др. Также было определено, что цифровизация является важнейшим инновационным фактором трансформации современной социально-экономической системы.
Ключевые слова: социально-экономическая система, факторы трансформации системы, цифровизация, глобализация.

Annotation: the paper considers the essence and provides a retrospective analysis of the main factors of transformation of the socio-economic system existing in the theory and practice of economics. Such factors include: scientific and technological progress, globalization and digitalization of the economy, natural and climatic factors, information development, etc. It was also determined that digitalization is the most important innovative factor in the transformation of the modern socio-economic system.
Keyword: socio-economic system, factors of system transformation, digitalization, globalization.

Процесс трансформации социально-экономической системы, в цифровых реалиях, неизбежен и достаточно разнообразен, так как происходит под воздействием разных факторов, предопределяющих характер и динамику развития социально-экономической системы.

Влияние факторов на трансформацию социально-экономической системы, с нашей точки зрения, необходимо рассматривать в совокупности, при этом учитывая приоритетность, иерархичную соподчиненность, специфику проявления факторов в реальных условиях конкретной национальной экономики и конкретной исторической эпохи [2].

В современной литературе многими авторами система понимается как структурированная совокупность элементов, находящихся во взаимосвязи, для поступательного развития определенного объекта.

Процесс развития сопровождается исчезновением, трансформацией или статичностью элементов системы [3].

Социально-экономическая система включает в себя общественное устройство, а также состоит из определенных социальных институтов, регулирующих правила взаимоотношений между субъектами во всех сферах общества.

Социально-экономическая система группирует социальную инфраструктуру, сквозные технологии, систему управления обществом, технико-технологические и экономические процессы, куда входят институциональная, культурная, ментальная, когнитивная, материально-технологическая и историческая подсистемы. Институциональная среда социально-экономической системы определяет специфику технологического взаимодействия внутри страны [3].

Под факторами трансформации социально-экономической системы мы будем понимать причины, движущиеся силы данного процесса, определяющие комплексный характер или отдельные аспекты трансформации [2].

В качестве факторов трансформации социально-экономической системы выступают ее основные параметры, изменение которых повлияет на внутрисистемные отношения, которые деформируют социально-экономическую систему и приводят ее к состоянию неустойчивого равновесия, что обуславливает перерождение (трансформацию) системы.

Е.В. Йода и А.С. Сенин выделяют три основные группы факторов, которые определяют эффективность трансформации и развития социально-экономической системы: научно-технические, организационно-экономические, социальные. Бесспорно, что все три вышеперечисленные группы факторов являются важнейшими для формирования качественной институциональной среды развития социально-экономических систем [1,5]. Стоит отметить, что развитие социально-экономической системы само по себе требует не только научного и технического, но и развитого технологического аспекта. Кроме этого, информация является первичным ресурсом, необходимым для формирования стратегического ресурса в когнитивной экономике – знания. Следовательно, также важна и правовая сторона использования информации и в целом формирование информационного пространства, которое обеспечивает поддержку трансформации социально-экономических систем. В аспекте социальных факторов стоит отметить, что здесь важнее всего культура использования и передачи информации.

Н.Ю. Сайбель и Я.В. Сайбель полагают, что важнейшим современным фактором, влияющим на трансформацию социально-экономической системы, является глобализация. Данный процесс авторы рассматривают как системный результат развития национальных рынков и сквозных технологий. С одной стороны, национальная экономика получает доступ на иностранные рынки сбыта включая доступ к иностранным инвестициям, с другой, товары внутри страны могут оказаться неконкурентоспособными по сравнению с импортными товарами [4].

Также, необходимо сказать, что немаловажными являются природно-климатические факторы и внешние, которые неподвластны государственному управлению, но оказывают влияние на развитие и трансформацию социально-экономической системы (например, пандемия коронавируса, природные катаклизмы и др.). Стоит отметить, что в современных условиях, одним из основных факторов трансформации и развития социально-экономической системы также является цифровизация экономики.

Многие авторы рассматривают цифровую экономику как новый процесс развития системы социально-экономических отношений, основанных на применении сквозных и информационно-коммуникационных технологий [3].

В цифровой экономике ключевыми факторами экономической деятельности и развития становятся цифровые технологии и услуги, а также представленные в цифровом виде объемные, многоотраслевые данные, обработка и анализ которых позволяет по сравнению с традиционными формами хозяйствования существенно повысить эффективность и качество в производстве и потреблении товаров, работ и услуг [2].

Мы считаем, что цифровизация является важнейшим инновационным фактором трансформации современной социально-экономической системы. Далее представлены факторы трансформации социально-экономической системы (рисунок 1).

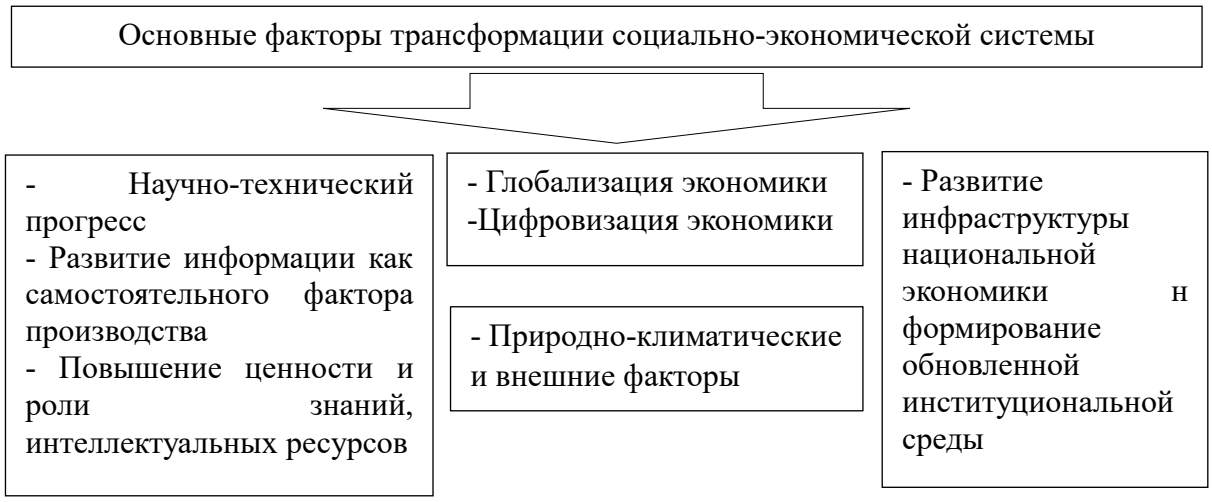


Рисунок 1 – Основные факторы трансформации социально-экономической системы
Источник: составлено автором на основе [2]

Таким образом, выделенные факторы обуславливают трансформацию социально-экономической системы. Для обеспечения эффективного развития социально-экономической системы необходима разработка мероприятий по активизации факторов трансформации социально-экономической системы и развитию основных институтов регулирования данного процесса. Трансформация социально-экономической системы приобретает «творческий» характер в том случае, если осуществляется с учетом национальных особенностей социально-экономической системы. Однако, следует отметить, что для ускорения и качественной трансформации социально-экономической системы государства необходимо учитывать национальные особенности социально-экономической системы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иода, Е. В. Анализ оценки эффективности контрактной системы муниципального уровня в регионе / Е. В. Иода // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2020. – Т. 11, № 3. – С. 35-48.

2. Каминская, А.О. Инновационные факторы трансформации социально-экономической системы России / А. О. Каминская // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: Труды XVIII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции / Под редакцией Н.В. Апатовой. – Симферополь-Гурзуф: ИП Зуева Т.В., 2019. – С. 80-82.

3. Науменко, Р. В. К вопросу о детерминировании цифровой экономики: применение системного подхода / Р. В. Науменко, Е. С. Нестеренко // Организационно-экономические проблемы регионального развития в современных условиях, Симферополь, 25–26 апреля 2019 года. – Симферополь: КФУ им. В.И. Вернадского, 2019. – С. 220-222.

4. Сайбель, Н.Ю. Теоретико-методологические аспекты моделирования логистических систем / Н. Ю. Сайбель, Я.В. Сайбель // Актуальные проблемы экономической теории и практики: сборник научных трудов. Выпуск 32. – Краснодар: КубГУ, 2022. – С. 34-42.

5. Сенин, А. С. Цифровизация как вектор инновационного развития системы оказания услуг в системе непрерывного повышения квалификации / А. С. Сенин // Вестник МИРБИС. – 2018. – № 4(16). – С. 137-141.

УДК 331.28

Ибадуллаева С.А.,
студентка 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

Ibadullaeva S.A.,
2nd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ph.D, Associate Professor of
the Department of Personnel Management
Ganieva A.K.
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С ПРИМЕНЕНИЕМ IT-ТЕХНОЛОГИЙ

STRESS MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS USING IT TECHNOLOGIES

Аннотация: Данная статья обсуждает важность управления стрессом в современных организациях и роль информационных технологий (IT) в этом процессе. Стресс в организациях может возникать из-за различных факторов, и его эффективное управление имеет критическое значение для производительности и благополучия сотрудников. IT-технологии предоставляют разнообразные инструменты, начиная от мониторинга стресса до виртуальных тренировок, гибкой работы и автоматизации задач.
Ключевые слова: Стресс; управление стрессом; IT-технологии; организации; Headspace и Calm; Wellable; Employee Assistance Program (EAP) Software.

Annotation: This article discusses the importance of stress management in modern organizations and the role of information technology (IT) in this process. Stress in organizations can occur due to various factors, and its effective management is critical for the productivity and well-being of employees. IT technologies provide a variety of tools, ranging from stress monitoring to virtual training, flexible work and task automation..
Keywords: Stress; stress Management; IT Technologies; Organizations; Headspace and Calm; Wellable; Employee Assistance Program (EAP) Software.

В современном мире организации сталкиваются с разнообразными вызовами и задачами, и одним из основных факторов, влияющих на работу сотрудников и успех бизнеса, является стресс. Управление стрессом в организациях становится все более важным вопросом, особенно в условиях быстро развивающихся технологий. IT-технологии играют существенную роль в этом процессе, предоставляя новые инструменты и решения для более эффективного управления стрессом среди сотрудников. Стресс в организациях может возникать из-за различных факторов, включая высокую нагрузку, конфликты с коллегами, неопределенность и изменения в рабочих процессах. Долгосрочный стресс может привести к снижению производительности, ухудшению физического и психического здоровья сотрудников, а также к увольнению [2].

IT-технологии предоставляют организациям инструменты для анализа и управления стрессом. Например, с помощью анализа данных и мониторинга эмоционального состояния сотрудников, руководители могут выявить факторы, способствующие стрессу, и разрабатывать соответствующие стратегии для его снижения.

IT-технологии предоставляют разнообразные инструменты и ресурсы для борьбы со стрессом в организациях. Вот несколько способов, которыми они могут помочь: 1. Мониторинг и анализ стресса. Современные IT-системы позволяют собирать и анализировать данные о стрессе сотрудников. Это может включать в себя мониторинг физиологических показателей, а также анализ электронной почты и сообщений на предмет ключевых слов или фраз, свидетельствующих о стрессе. Это позволяет руководству более точно определить источники стресса и разработать соответствующие меры по его управлению. 2. Виртуальные тренировки по управлению стрессом. Существует множество мобильных приложений и онлайн-ресурсов, которые предлагают сотрудникам организаций виртуальные тренировки и рекомендации по управлению стрессом. Эти приложения могут включать в себя медитации, методы релаксации, психологические советы и другие полезные ресурсы. 3. Удаленная работа и гибкий график. IT-технологии также способствуют внедрению гибких форм работы, включая удаленную работу. Это позволяет сотрудникам более гибко управлять своим рабочим временем и лучше справляться со стрессом, связанным с переполненным графиком [3]. 4. Автоматизация рутинных задач. Автоматизация рутинных задач с помощью IT-технологий может снизить нагрузку на сотрудников и уменьшить источники стресса, связанные с рутинной работой. Это может быть особенно полезно в организациях, где сотрудники часто сталкиваются с монотонными обязанностями [4]. IT-технологии представляют собой эффективный инструмент для управления стрессом в организации, предоставляя ряд практических примеров их применения. Это включает системы управления проектами и задачами, которые помогают сотрудникам организовывать работу, устанавливать приоритеты и следить за сроками, снижая стресс, связанный с неопределенностью. Виртуальные средства общения и коллаборации позволяют удаленное взаимодействие и совместную работу, сокращая стресс, вызванный коммуникационными задержками и перелетами. [5]. Информационные технологии активно используются для управления стрессом на рабочем месте. Приложения для медитации, такие как Headspace и Calm, помогают сотрудникам улучшить психологическое благополучие и справляться со стрессом. Платформы, такие как Wellable, предлагают ресурсы по поддержанию физического и психологического здоровья. Существуют также программы для оказания помощи сотрудникам Employee Assistance Program (EAP) Software, которые предоставляют онлайн-консультации и поддержку в кризисных ситуациях [1]. Некоторые приложения, например Moodpath и Daylio, позволяют отслеживать уровень стресса и эмоциональное состояние. Кроме того, инструменты для управления задачами и временем, такие как Asana и Trello, помогают сотрудникам организовывать свою рабочую нагрузку, снижая тем самым рабочий стресс [6]. Они предоставляют разнообразные инструменты и ресурсы, начиная с мониторинга и анализа стресса сотрудников и заканчивая виртуальными тренировками, гибкими формами работы, и автоматизацией рутинных задач. Важно отметить, что эти технологии не только способствуют снижению стресса, но также могут улучшить общее психологическое и физическое благополучие сотрудников. Организации, которые умело используют IT-решения для управления стрессом, могут ожидать улучшения производительности и удовлетворенности своих сотрудников, что, в конечном итоге, способствует достижению успеха в бизнесе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Zinurova, R. HR: The Key Elements : руководство / R. Zinurova, E. Turner. — Казань : КНИТУ, 2019. — ISBN 978-5-7882-2676-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/196218 (дата обращения: 24.10.2023).

2. Барсукова, С. А. Управление конфликтами и стрессами в организации : учебное пособие : в 2 частях / С. А. Барсукова. — Пенза : ПГУ, 2020 — Часть 2 — 2020. — 92 с. — ISBN 978-5-907262-55-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/322682 (дата обращения: 24.10.2023).

3. Ганиева, А. К. Перспективы IT-технологий управления персоналом / А. К. Ганиева // Информационные технологии в образовании и аграрном производстве : сборник материалов III Международной научно-практической конференции, Брянск, 18 марта 2020 года. – Брянск: Брянский государственный аграрный университет, 2020. – С. 192-196. (дата обращения: 24.10.2023).

УДК 331.28

Ибадуллаева С.А.,
студентка 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
***Научный руководитель**:*
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
***Романюк Е.В**.*
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Ibadullaeva S.A.,
2nd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ph.D, Associate Professor of
the Department of Personnel Management
Romanyuk E.V.
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ИННОВАЦИОННЫЕ ПЛАТФОРМЕННЫЕ РЕШЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

INNOVATIVE PLATFORM SOLUTIONS IN PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: Данная статья показывает роль инновационных платформенных решений в управлении персоналом. Инновационные платформы упрощают и улучшают управление человеческими ресурсами, автоматизируют процессы, предоставляют аналитику, улучшают опыт сотрудников, повышают прозрачность. В работе исследовано несколько ключевых инновационных платформ для управления персоналом, таких как SAP SuccessFactors, Workday, BambooHR и Oracle HCM Cloud. Инновационные платформы играют важную роль в повышении конкурентоспособности и эффективности компаний, помогая им адаптироваться к быстро меняющейся бизнес-среде.
Ключевые слова: Управление персоналом; инновационные платформы; автоматизация процессов; эффективное управление; конкурентоспособность; современный бизнес; технологии; облачные платформы.

Annotation: This article shows the role of innovative platform solutions in personnel management. Innovative platforms simplify and improve human resource management, automate processes, provide analytics, improve employee experience, and increase transparency. The paper explores several key innovative platforms for personnel management, such as SAP SuccessFactors, Workday, BambooHR and Oracle HCM Cloud. Innovative platforms play an important role in increasing the competitiveness and efficiency of companies, helping them to adapt to a rapidly changing business environment.
Keywords: Personnel management; innovative platforms; process automation; effective management; competitiveness; modern business; technologies; cloud platforms.

Управление персоналом неоднократно менялось в ходе истории. От традиционных методов учета рабочего времени и оплаты труда до современных методов мотивации и развития сотрудников. С развитием технологий и появлением облачных платформ управление персоналом стало более эффективным и удобным.

Инновационные платформенные решения - это программные продукты или облачные платформы, разработанные для автоматизации и улучшения процессов управления персоналом. Они предоставляют комплексный набор инструментов, которые помогают руководителям и HR-специалистам справляться с задачами по найму, обучению, мотивации и учету сотрудников [5].

Инновационные платформенные решения приносят множество преимуществ организациям:

1. Автоматизация процессов. Платформы управления персоналом автоматизируют множество задач, такие как учет рабочего времени, расчет зарплаты, а также управление отпусками и больничными. Это снижает рутинную работу и увеличивает эффективность процессов.

2. Аналитика и отчетность. Инновационные платформы предоставляют мощные инструменты аналитики данных, позволяющие руководителям принимать более обоснованные решения в области управления персоналом. Они могут анализировать данные о производительности, удовлетворенности сотрудников и другие ключевые метрики.

3. Улучшение опыта сотрудников. Платформы обеспечивают сотрудников доступом к информации о своей работе, возможностью подачи заявок на отпуск или больничный через интернет, а также инструментами для развития и обучения.

4. Увеличение прозрачности. Платформы позволяют компаниям создать более прозрачные и справедливые процессы управления персоналом, что способствует улучшению морального климата и снижению текучести кадров.

5. Соблюдение законодательства. Инновационные платформы обычно включают в себя инструменты для автоматического соблюдения законодательных норм в области трудовых отношений, что снижает риски для компании [3].

Существует множество платформ, предоставляющих инновационные решения в управлении персоналом. Вот некоторые из них:

1. SAP SuccessFactors: Эта платформа предоставляет решения для управления производительностью, обучением и развитием сотрудников, а также аналитику в области управления персоналом.

2. Workday: Workday предоставляет облачные решения для управления человеческими ресурсами, учета оплаты труда и аналитики данных.

3. BambooHR: BambooHR предоставляет инструменты для управления данными о сотрудниках, включая процессы найма, обучения и развития.

4. Oracle HCM Cloud: Эта платформа предоставляет решения для управления персоналом, включая учет времени, зарплату и аналитику [2].

Инновационные платформы также предоставляют мощные инструменты аналитики данных, что позволяет руководителям принимать более обоснованные решения в области управления персоналом. Анализ данных о производительности, удовлетворенности сотрудников и других ключевых метриках помогает оптимизировать стратегии управления [1].

Сотрудники также получают выгоду от инновационных платформ. Они могут легко получать доступ к информации о своей работе, подавать заявки на отпуск или больничный через интернет, и использовать инструменты для своего развития и обучения. Это способствует улучшению опыта работы сотрудников и повышению их удовлетворенности.

Наконец, существует множество инновационных платформ, предоставляющих решения в управлении персоналом, такие как SAP SuccessFactors, Workday, BambooHR и Oracle HCM Cloud. Каждая из них предлагает разнообразные инструменты и функциональность для удовлетворения потребностей различных организаций.

В целом, инновационные платформенные решения в управлении персоналом являются ключевым инструментом для современных компаний, стремящихся к эффективному и гибкому управлению своими человеческими ресурсами. Они помогают организациям быть более конкурентоспособными, эффективными и адаптивными в быстро меняющемся мире бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. HR аналитика, задачи и инструменты HR-аналитики // Портал Heaad. Режим доступа: https://heaad.ru/blog/hr-analitika/?ysclid=lo7ksd80g158426572 (дата обращения 24.10.2023).

2. HR-цифровизация 2023: топ лучших систем управления персоналом // Портал Vesti42. Режим доступа: https://vesti42.ru/novosti-so-vsego-sveta/hr-czifrovizacziya-2023-top-luchshih-sistem-upravleniya-personalom/?ysclid=lo7ku4gudu266048565 (дата обращения 24.10.2023).

УДК 331.101.3

Казакова Я.А., Жос И.Н.,
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kazakova Y.A.,
4rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Zhos I.N.,
4rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, Associate Professor of the Department of Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЭФФЕКТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ КОМАНДОЙ

THE ROLE OF STAFF MOTIVATION IN EFFECTIVE TEAM MANAGEMENT

Аннотация: Управление персоналом является одной из ключевых задач руководителя. Команда сотрудников, работающая с энтузиазмом и высокой мотивацией, способна достичь больших результатов, превосходить ожидания потребителей и преуспевать в современной бизнес-среде. Мотивировать персонал - сложная задача, требующая глубокого понимания механизмов и факторов, которые влияют на мотивацию сотрудников.
Ключевые слова: управление командой, развитие персонала, мотивация.

Annotation: Personnel management is one of the key tasks of a manager. A team of employees working with enthusiasm and high motivation is capable of achieving great results, exceeding customer expectations and succeeding in the modern business environment. However, motivating staff is a difficult task that requires a deep understanding of the mechanisms and factors that affect employee motivation.
Key words: team management, staff development, motivation.

Управление персоналом является одной из ключевых задач руководителя. Команда сотрудников, работающая с энтузиазмом и высокой мотивацией, способна достигать великих результатов, превосходить ожидания потребителей и преуспевать в современной бизнес-среде. Однако, мотивировать персонал - сложная задача, требующая глубокого понимания механизмов и факторов, которые влияют на мотивацию сотрудников.

Целью данной работы является изучение роли и важности мотивации персонала в эффективном управлении командой.

Ожидается, что результаты исследования помогут более глубоко понять роль мотивации персонала в управлении командой, а также предоставят рекомендации и практические инструменты руководителям для повышения мотивации сотрудников и формирования успешной команды.

Мотивация персонала играет ключевую роль в эффективном управлении командой. Мотивированные сотрудники работают более продуктивно, участвуют более активно в достижении целей компании и более преданны своей работе.

Одним из основных аспектов мотивации персонала является удовлетворение их потребностей. Каждый сотрудник имеет индивидуальные мотивы и желания, которые должны быть поняты и удовлетворены.

Это может включать материальные вознаграждения, возможности развития и карьерного роста, признание и похвалу за достижения, а также чувство принадлежности к команде и ощущение важности своей работы [1].

Эффективное управление командой также требует установления ясных и конкретных целей, а также обеспечения их достижения путем постановки задач, распределения ролей и ответственностей, а также обратной связи и оценки результатов работы. Мотивированные сотрудники будут более преданны к достижению целей, так как они понимают их значимость и свою роль в этом процессе [2].

Кроме того, мотивация персонала также способствует повышению уровня удовлетворенности работой и снижению текучести кадров. Мотивированные сотрудники чувствуют себя более удовлетворенными своей работой, так как видят свои достижения и получают признание и вознаграждение за свои усилия.

Это также снижает вероятность ухода квалифицированных сотрудников в поисках лучших возможностей на рынке труда [3].

В итоге, роль и важность мотивации персонала в эффективном управлении командой не может быть недооценена. Мотивированный персонал работает более продуктивно, эффективно и преданно, что в свою очередь сказывается на результативности и успехе команды и компании в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Павлова М.А. Мотивация персонала как средство повышения эффективности труда в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / М.А. Павлова // Транспортные системы: безопасность, новые технологии, экология. – 2022. – № 2 (11). – С. 369-373. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47393294 (дата обращения: 23.10.2023).

2. Романюк, Е. В. Влияние цифровизации на рынок труда // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. – 2022. – С. 561-562.

3. Шипелин К.А. Мотивация и стимулирование персонала как элемент системы мотивации персонала [Электронный ресурс] / К.А. Шипелин // Академия педагогических идей. – 2023. – № 6. – С. 31-34. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43084471 (дата обращения: 23.10.2023).

УДК 330.322 + 005

Кальмус А.В.
Аспирант 1 года обучения научной специальности
5.2.1. Экономическая теория
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Жильберт,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kalmus A.V.
1st year Postgraduate student by scientific specialty
5.2.1. Economic theory
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor,
Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА В ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

INSTITUTIONAL FEATURES OF INVESTMENT POTENTIAL FORMATION IN THE TRANSFORMATIONAL ECONOMY

Аннотация: излагаются основные аспекты исследования проблематики формирования статья и особенностей формирования институциональных ресурсов и обеспечения среды их функционирования. Исследованы основные направления формирования институционального потенциала.
Ключевые слова: институциональная среда, инвестиционный процесс, источники инвестирования в экономику, принятие инвестиционных решений, инвестиционные ресурсы.

Annotation: the main aspects of the study of the problems of article formation and the features of the formation of institutional resources and ensuring the environment of their functioning are presented. The main directions of the formation of institutional potential are investigated.
Keywords: institutional environment, investment process, sources of investment in the economy, investment decision-making, investment resources.

На современном этапе трансформационной экономики важной и актуальной проблемой является обеспечение воспроизводства инвестиционного потенциала национальной экономики. Для ее решения существует потребность в проведение научных исследований в сфере формирования и дальнейшего целевого использования потенциальных инвестиционных ресурсов. Одним из вопросов, которые прежде всего возникают в этом аспекте исследований, является необходимость обоснования методов расчета имеющихся внутренних ресурсов, которые могут быть использованы как инвестиционные, т. е. определения масштабов инвестиционного потенциала экономики [1].

Одной из важнейших предпосылок формирования сбалансированной рыночной экономики является становление институциональной и инновационной основы, адекватной данному типу хозяйственной системы, а в частности ее инвестиционного аспекта в виде инвестиционно-структурной политики. Инвестиционно-структурная политика проводится государством как непосредственно путем разработки и финансирования инвестиционных и инновационных программ разного уровня, так и опосредственно при помощи рычагов косвенного регулирования

инвестиционной деятельности, и в первую очередь в негосударственном секторе экономики [2]. Последнее особенно важно, потому что приоритеты использования негосударственных средств для реализации значительной части структурных преобразований хотя и диктуются общеэкономической ситуацией, но корректируются санкционной конъюнктурой и поэтому очень часто не совпадают с общенациональными интересами. Нередко имеют место инвестиции в стратегические секторы производства, а также инвестиции, разрушающие национальную производственную и социальную инфраструктуру [3].

Целью настоящей работы исследования является комплексно теоретическое изучение систем, механизмов и форм участия институциональных структур в институциональном формировании инвестиционного потенциала и обеспечении его развития в условиях трансформационный экономике.

Задачи исследования:

– раскрыть предпосылки, сущность и функции участия институтов в инвестиционной деятельности;

– выявить институциональные и другие механизмы участия государства в инвестиционной деятельности;

– выявить и дать анализ противоречий влияния государства на инвестиционную деятельность;

– проанализировать локальный российский и иностранный опыт в области государственного регулирования инвестиционной деятельности и противодействия санкциям;

– разработать направления инновационного обеспечения совершенствования инвестиционных процессов.

Решение указанных задач должны позволить:

1. доказать, что инвестиционная деятельность является одной из базисных форм реализации отношений собственности, обеспечивающих завершенность, целостность и развитие данных отношений.

2. предложить критерии приемлемого уровня участия институциональных структур посредством практического сочетания противо-санкционных интересов субъектов разного уровня, инвестирующих. Критериями эффективного уровня участия государства в инновации инвестиционных процессов могут быть:

а) баланс между стабильностью и развитием хозяйственной системы;

б) оптимальные темпы структурных и технологических преобразований, которые не разрушают технологические и институциональные основы организации экономики и соотносятся с критериями инновации конкурентоспособных секторов экономики.

3. обосновать и охарактеризованы механизмы государственного участия в инвестиции инвестиционной деятельности и раскрыта их специфическая роль в трансформации отношений присвоения инвестиционных ресурсов.

4. предложить, исходя из сформулированных в работе структурных границ и противоречий институционального регулирования инвестиционного процесса, методы качественного совершенствования инноваций инвестиционного климата.

Основные положения и выводы диссертационной работы определяют особенности влияния государства на инновационное развитие инвестиционных процессов в России. Значение полученных результатов заключается в том, что они углубляют теоретические знания в области экономической теории инвестирования [4].

В разрезе проводимых исследований, важным моментом является идентификация походов к определению инвестиционного потенциала, к основным, можно отнести:

1. инвестиционный потенциал как совокупность объективных природных, экономических и социальных предпосылок (характеристик, свойств, показателей) для осуществления на предприятии инвестиционной деятельности;

2. инвестиционный потенциал предприятия как совокупность предложенных на предприятии инвестиционных ресурсов (в частности, как их стоимость);

3. инвестиционный потенциал предприятия как его возможности;

4. инвестиционный потенциал предприятия как способность хозяйствующих субъектов к капиталовложениям;

Из приведенных и сгруппированных определений характеристиками инвестиционного потенциала являются:

– материальный аспект-обусловленность инвестиционного потенциала предприятия имеющимися у него ресурсами (природными, трудовыми, финансовыми и др.);

– организационный аспект-необходимость учета разного рода предпосылок реализации инвестиционного потенциала (климатических, геополитических, инфраструктурных и т.п.);

– потребность анализа аспекта инвестиционных возможностей предприятия относительно произрастания разного рода ресурсов и создания предпосылок инвестирования на предприятии. Инвестиционный потенциал-максимально возможная способность привлекать на предприятие и эффективно использовать инвестиционные ресурсы.

Составляющие инвестиционного потенциала разделяют на две группы [5]:

В первой группе выделим:

– ресурсно-сырьевой потенциал;

– климатический потенциал;

– геополитический потенциал.

Во вторую группу включим:

– частичные потенциалы социального и экономического характера: кадровый потенциал; интеллектуальный потенциал;

– потребительский потенциал.

Частичные потенциалы экономического характера:

– производственный потенциал;

– финансовый потенциал;

– инфраструктурный потенциал;

– институциональный потенциал;

– инновационный потенциал.

Результаты и рекомендации исследований могут быть использованы институциональными структурами в процессе разработки государственных инновационных программ развития, основных направлений формирования инвестиционной и конкурентной среды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дворников А. Методологический подход к оценке инвестиционной привлекательности предприятий / А. Дворников // Транспортное дело России. – 2014. – № 3. – С. 17-23.1.
2. Нецымайло А.В. Оценка инвестиционного потенциала предприятий энергетической отрасли / А.В. Нецымайло // Евразийский Научный Журнал. – 2015. – № 12. – URL: http://journalpro.ru/articles/otsenka-investitsionnogo-potentsiala-predpriyatiy-energeticheskoy-otrasli. EDN: waqhtp.
3. Николаевский В., Шахрай А. Финансовый инвестиционный потенциал и финансовый механизм инновационной деятельности / В. Николаевский, А. Шахрай // Банкаўскі веснік. – 2017. – Верасень. – С. 47-53. EDN: zbjgxj.
4. Крылов, Д. И. Комплексная оценка инвестиционного потенциала промышленного предприятия / Д. И. Крылов, А. С. Ходаева // Science Time. – 2015. – № 12. – С. 426–434. 20. Лбова, Е. С. Развитие методов оценки инвестиционного потенциала предприятия / Е. С. Лбова // Ученые заметки ТОГУ. – 2015. – № 4. – С. 527–538.
5. Малов Д.Н., Летягина Е.Н. Разработка нейросетевой модели кластеризации экономики для анализа инвестиционной привлекательности предприятий // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 8. – с. 1529-153.

УДК 378.1

Карабаева Г.Ш.,
PhD, и.о. доцента кафедры
экономики труда и управления
Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
г. Ташкент, Узбекистан

Karabaeva G.Sh.,
PhD, acting associate Professor of
Labor Economics and Management
Department of Tashkent branch REU
them. G.V.Plekhanov
Tashkent, Uzbekistan

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ

MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION IN UZBEKISTAN

Аннотация. В статье рассмотрены современные тренды в развитии высшего образования в Узбекистане и подготовки специалистов в условиях развития «цифровой экономики». Автор концентрирует внимание на необходимость инноваций в науке, педагогике и образовании для достижения целей устойчивого развития страны.
Ключевые слова: студент, выпускник, стратегия, образование, молодежь.

Annotation. The article discusses modern approaches in the development of higher education in Uzbekistan and the training of specialists in the context of the development of the “digital economy”. The author focuses on the need for innovation in science, pedagogy and education to achieve the country's sustainable development goals.
Keywords: student, graduate, strategy, education, youth.

В последнее время вопросы выбора новой педагогической парадигмы и повышения качества образования занимают ведущие позиции в организации подготовки конкурентоспособных кадров. Позиционирование государства к развитой экономике, как полноправного партнера культурного диалога, заинтересованного в интеграции в мировые социально-экономические процессы, определяет необходимость перестройки отечественной системы образования во всех её звеньях, согласования требований к качеству подготовки компетентных специалистов. Одним из приоритетов в подготовке специалистов в условиях развития «цифровой экономики» является внедрение новых форматов обучения кадров – от дошкольного образования до профессиональной переподготовки.

Сегодня отношение к высшему образованию претерпевает кардинальные изменения. В системе высшего образования реализуются ключевые проекты – открываются новые специализированные направления бакалавриата и новые программы магистратуры. За последние пять лет наши студенты активно участвовали на международных научных конференциях и IT-олимпиадах, завоевали награды, получили гранты и сыграли немаловажную роль в интеграции информационных технологий в сферу образования.

Требования сегодняшних работодателей в отношении компетентности новобранцев отчасти зависят от полученных теоретических и практических знаний выпускников вузов, а также, и соответствующих навыков и талантов [1, с.290]. Молодежь Узбекистана очень энергичная и активная, способная «свернуть горы», если захочет. Значит, правильная мотивация и стимулирование молодых специалистов может стать движущим локомотивом развития страны.

В одном из своих выступлений глава нашего государства отметил, что такое быстрое увеличение количества учебных заведений в стране стало благодаря нашим усилиям с целью повышения интеллектуального потенциала общества, прежде всего молодежи, расширения доступа к современным знаниям и профессиям.

Многие разработанные педагогические инновации фактически находятся в условиях постепенно затухания, будучи удаленными от образовательной практики и предпринимательской деятельности. Подобные обстоятельства требуют обращения к зарубежному опыту как резерву, позволяющему установить возможности преодоления сложившихся проблем [2, с.293].

В Государственной программе по реализации Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022 - 2026 годы в «Год заботы о человеке и качественного образования», запланированы мероприятия по увеличению числа негосударственных высших образовательных организаций до 2026 года до 50.

В системе высшего образования Республики Узбекистан действуют 191 высших образовательных организаций, что больше по сравнению с соответствующим периодом прошлого учебного года на 38 единиц (24%).

В 2022/2023 учебном году в высших учебных организациях в общей сложности обучалось 1042,1 тыс. студентов, причем на очной системе обучения было 622,6 тыс. студентов, на вечерней- 37,7 тыс. студентов, и на заочной- 381,8 тыс. студентов.

Сравнительный анализ показал ежегодное увеличение обучающихся студентов в вузах республики.

Таблица 1 - Количество студентов в высших образовательных организациях, человек

Регионы	**2018/2019**	**2019/2020**	**2020/2021**	**2021/2022**	**2022/2023**
Республика Узбекистан	**360204**	**440991**	**571512**	**808439**	**1042100**
Республика Каракалпакстан	22272	25442	35487	46585	57503
Андижанская	21718	26036	30895	47651	58312
Бухарская	20895	24771	35625	43959	57484
Джизакская	14732	18000	23391	29955	36951
Кашкадарьинская	18391	22452	27835	44222	57426
Навоийская	11641	13636	17015	21710	30294
Наманганская	16742	20109	25989	41829	52319
Самаркандская	34930	41093	54827	70772	84739
Сурхандарьинская	15070	20131	25628	39909	50634
Сырдарьинская	6811	9089	9597	16764	21524
Ташкентская	14882	20914	28509	42828	60399
Ферганская	27176	35819	48415	62332	77722
Хорезмская	13382	16216	22787	28741	42770
г. Ташкент	121562	147283	185512	271182	354023

Региональный анализ позволил выявить, что наибольшее их количество обучалось в городе Ташкенте – 354,023 тыс. человек, это 33,9% от общего числа всех студентов.

Такая же ситуация и с выпускниками вузов. В 2022-2023 годах в Ташкенте получили диплом бакалавра 35131 человек, это 34,3% всех выпускников страны. В 2022-2023 учебном году количество выпускников меньше на 1.5 % (1517 человек), чем в 2021-2022 учебном году. Как известно, в узбекистанских семьях женщины являются ведущими в отношении воспитания детей. Поэтому социальные реформы, проводимые в республике в сфере образования, обозначили поднятие качества образованности и воспитанности женской половины молодого населения как главной цели стратегической программы.

Так, если в 2015 году у нас обучалось 100857 девушек студенток, то в 2022 году уже почти

в пять раз больше- 494758 человек.

В текущем году доля студенток в вузах страны составляет 47,4 %, а получивших диплом выпускниц- 47% по всем направлениям.

Государство, направляя свои усилия в сферу образования женщин и девушек, тем самым подтверждает значимость развития потенциала женщин для общества и государства.

Реформирование отечественной экономики и сложившаяся в стране демографическая ситуация, выдвигают сейчас первостепенную задачу формирования механизма поддержания занятости, подготовки и переподготовки кадров, необходимой материальной поддержки тех, кто вынужден изменить профессию или место работы [3]. В современных условиях необходим новый концептуальный подход к человеческим ресурсам, нужны новые формы и методы в образовании, в первую очередь, профессиональном и высшем на уровне интегрированных корпоративных структур [4, с. 159].

Новая образовательная модель должна в полной мере учитывать все происходящие изменения в науке и технологии, организации производства и содержании труда, а также обеспечивать доступность образования во всех регионах страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Карабаева, Г. Ш. Трансформация направлений подготовки HR- специалистов / Г. Ш. Карабаева // Цифровизация: наука и образование в условиях современных вызовов : сборник материалов I международной межфилиальной научной конференции, Ташкент, 29 октября 2021 года. – Ташкент: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Ташкентский филиал, 2021. – С. 288-292. – EDN TQNNEG.
2. Таджиева, Д. Р. Человеческий капитал в контексте инновационного развития экономики республики Узбекистан / Д. Р. Таджиева // Вызовы современности и стратегии развития общества в условиях новой реальности : Сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции, Москва, 30 января 2023 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство АЛЕФ", 2023. – С. 290-296. – DOI 10.34755/IROK.2023.73.12.058. – EDN YEXMPC.
3. Шакирова Джамиля Закировна. (2022). Инновационные методы обучения как эффективный способ повышения качества современного образования. Primary issues with providing quality education and ways to solve them. Retrieved from https://conference.tsue.uz/index.php/PRIISS/article/view/527.
4. Шахназарова, Н. В. Значение интерактивных педагогических технологии в формировании гармонично развитой личности / Н. В. Шахназарова // Система наставничества как инструмент кадрового обеспечения экономики : Сборник материалов Международной научной конференции, Брянск, 01–30 апреля 2023 года / Редакционный совет: Г.И. Авдеенко, О.Е. Никонец, С.Г. Дмитриев. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2023. – С. 157-160. – EDN GOHHDJ.

УДК: 338.23

Караберов И. В.,
аспирант 1 курса направления подготовки
5.2.1 Экономическая теория
Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры экономической теории
Горячих М. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Karaberov I. V.,
1st year student direction of study
5.2.1 Economic theory
Scientific adviser:
Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate
Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

АСПЕКТЫ СТРУКТУРНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

ASPECTS OF STRUCTURAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY IN CONDITIONS OF MACROECONOMIC INSTABILITY

Аннотация: в работе проанализированы принципы структурных преобразований национальной экономической системы во взаимоувязке с макроэкономической нестабильностью
Ключевые слова: структура, трансформация, экономика, макроэкономика, нестабильность, принципы.

Annotation: the work analyzes the principles of structural transformations of the national economic system in conjunction with macroeconomic instability.
Key words: structure, transformation, economics, macroeconomics, instability, principles.

В современной экономической науке сущность структурной трансформации экономики связывается, главным образом, с количественными изменениями макро- и мезоэкономических пропорций, наиболее глубокие и радикальные из которых ассоциируются со структурными сдвигами. Вместе с тем, существующие подходы к исследованию структурных сдвигов в экономике не учитывают их качественный аспект, связанный с изменениями в воспроизводственной системе, с модификацией образующих ее экономических отношений, с появлением новых субъектов, изменением роли государства в их регулировании. В национальной практике не отражены принципы структурной трансформации экономической системы, используемые в других странах, а имеющиеся в Российской Федерации социально-экономические стратегии отражают разновекторную совокупность принципов и методов реализации по конкретным направлениям, не объединенных едиными инструментами в сфере инвестиций, государственной, научно-технической, социальной политики. Причем современная наука не содержит исчерпывающую совокупность принципов относительно к конкретной структурной трансформации российской экономической системы, которые бы отражали ее современные условия развития с учетом отрицательной макроэкономической динамики.

В качестве принципов структурной трансформации, отражающих характер взаимосвязи с макроэкономической нестабильностью, можно выделить следующие [1, 2]:

– принцип структуро-модернизационого значения государства в экономической системе, трактуемый как системное, многоуровневое целевое государственное влияние, в основном, на воспроизводственные процессы, стимулирующие механизм модернизации всей структуры в целом;

– принцип дихотомии структурной трансформации и макроэкономической нестабильности, которая, являясь двумя составляющими одного процесса более высокого ранга – экономического роста, – находятся друг с другом в непрерывной каузальной связи и причем взаимно исключаются между собой;

– принцип стратегической регулируемой макростабилизации, который является следствием взаимного воздействия структурной трансформации и макростабилизации, и отражает влияние модернизационных процессов как на уменьшение самой нестабильности в функционировании базовых макроэкономических составляющих (автономные и индуцированные капиталовложения, перераспределение доходов факторов производства, установление цен, формирование совокупного спроса и предложения и др.), так и параметров, обуславливающих дестабилизационные процессы в экономической системе;

– принцип стратегической дестабилизации на макроуровне, является следствием стихийного характера структурной трансформации в рыночных условиях, когда структурная политика осуществляется бессистемно, без соответствующего государственного обеспечения и в обеспечении интересов олигархических структур;

– принцип единства задача структурной и антирецессивной политик, который отражает формирование приоритетных направлений для нивелирования барьеров в развитии стратегических отраслей и секторов экономики, движения капитала между ними, перераспределения инноваций и инвестиций;

– принцип инициирования структурной трансформации экономической системы в ее системе воспроизводства, которая в цепочке формирования добавленной стоимости — от капиталовложений и формирования средств производства до промежуточной и потребительских товаров — имеет ведущее значение в капиталообороте капитала, обращении ресурсов и прибыли.

Обобщая вышеизложенное необходимо отметить, что структурная трансформация национальной экономической системе, является целенаправленным итогом национальной структурной политики, отрежет необходимое условие ее макростабилизации и протекции от экзогенных колебаний. При этом, в основу структурной политики необходимо сформировать на всех уровнях национальной системы управления организационных, государственных, инвестиционных условий для активизации структуропреобразующих тенденций, инициировать на федеральном уровне создание институтов развития сферы высоких технологий, новых инвестиционных групп частного и государственного типа, цель которых активизация российских инвестиций и стимулирование разработки национальных научных проектов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Волкова, А. Л. Принципы, факторы и типы структурной трансформации экономики в свете воспроизводства человеческого капитала / А. Л. Волкова // Экономика и управление инновациями. — 2022. — № 4(23). — С. 4-17. — DOI 10.26730/2587-5574-2022-4-4-17.

2. Мустафаева, Н. М. Научно-методологические принципы исследования проблем структурных трансформаций / Н. М. Мустафаева // Экономика и предпринимательство. — 2020. — № 1(114). — С. 945-947.

УДК 331.28

Караметов Р.Э.,
аспирант 3 курса кафедры маркетинга, торгового и таможенного дела,
Научный руководитель:
д.э.н., профессор, зав. кафедры экономики предприятия,
Кирильчук С.П.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Karametov R.E.,
3rd year graduate student of the Department of Marketing, Trade and Customs Affairs,
Scientific adviser:
Doctor of Economics, Professor, Head. Department of Enterprise Economics,
Kirilchuk S.P.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF SERVICE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF DIGITIZATION

Аннотация: данная статья посвящена влиянию процесса цифровизации на развитие конкурентных преимуществ предприятий сферы услуг. В статье рассматриваются технологии, используемые предприятиями сферы услуг и их влияние на конкурентноспособность компаний, использующих их, на рынке услуг.
Ключевые слова: цифровизация, конкурентные преимущетсва, сфера услуг, региональная экономика.

Annotation: this article is devoted to the impact of the digitalization process on the development of competitive advantages of service sector enterprises. The article examines the technologies used by service enterprises and their impact on the competitiveness of companies using them in the services market.
Key words: digitalization, competitive advantages, service sector, regional economy.

Планомерное внедрение цифровых технологий сформировало новые конкурентные преимущества у предприятий, имеющих возможность постоянно подстраиваться к новым условиям рынка и адаптироваться к изменениям цифрового пространства, в котором устаревшие системы управления, сложные вычислительные операции и неоптимизированные процессы не удовлетворяют актуальным условиям заказчиков. Процесс цифровизации фактически осуществляет передачу конкурентных преимуществ новым бизнес-моделям, которые активно внедряют и используют современные ИТ-технологии.

Активно задействуют последние цифровые решения и предприятия, работающие в сфере услуг, таким образом не только автоматизируя существующие сферы деятельности, но и создавая новые, ранее не существующие направления, такие как: электронная коммерция, облачные вычисления, цифровое отслеживание и цифровые платформы, которые изменяют бизнес-операции, бизнес-модели и рыночные структуры. Различные статистические исследования свидетельствуют о том, что предприятия сферы услуг активно увеличивают объемы инвестиций в развитие ИТ-

инфраструктуры и внедрение современных технологий, с целью повышения операционной эффективности и улучшения качества предоставляемых услуг.

Среди современных технологий, наиболее распространенных в сфере услуг, можно выделить цифровое отслеживание товаров и их обработку. Данные технологии активно применяются в оптовой и розничной торговле, логистике и электронной коммерции. Помимо этого, активно растет спрос на клиентоориентированные технологии, такие как веб-порталы и мобильные приложения для клиентов, программное обеспечение для управления взаимоотношениями с клиентами, цифровой маркетинг и розничные кассы самообслуживания.

Главной целью внедрения ИТ-технологий на предприятиях сферы услуг является повышение операционной эффективности предприятия, снижение затрат, а также автоматизация бизнес-процессов. В розничном и оптовом секторах предприятия автоматизируют процессы (такие как ценообразование и отчетность) в магазинах и распределительных центрах для повышения производительности и снижения затрат.

В логистической сфере инновационные технологии направлены на повышение эффективности использования топлива и повышение безопасности перевозимых грузов, осуществляемой посредством применения различных систем для отслеживания, которые позволяют собирать всю необходимую информацию о водителе и об автомобиле, осуществляемом перевозку. Кроме того, необходимо реагировать на внешние факторы, такие как соответствие ожиданиям клиентов и нормативным стандартам, стандартам безопасности и сохранение конкурентоспособных позиций на рынке [1].

К преимуществам цифровизации для сферы услуг можно отнести появление новых видов услуг и большую доступность различных видов услуг (независимо от места и времени заказа). Однако, присутствуют и негативные факторы влияния процесса цифровизации на предприятия сферы услуг, такие как: сокращение занятости, разработка новых схем мошенничества, несовершенство правового регулирования и необходимость разработки программ переподготовки кадров [2].

На сегодняшний день, цифровые технологии оказывают существенное влияние на то, как создаются и развиваются новые компании и во многом определяют вектор их развития. В таких условиях, на первый план выходит ориентированность общения с потребителями на Интернет-пространство, поэтому необходимы возможности для обеспечения финансовой устойчивости и развития предприятий сферы услуг, одной из которых может быть разработка маркетинговой стратегии.

Для формирования маркетинговой стратегии, необходимо определить путь развития компании и направление ее позиционирования на рынке. Это необходимо для реализации одной из главных целей нового предприятия – стабильного развития бизнеса в рыночных условиях за счет предоставления конкурентных преимуществ, таких как автоматизация, индивидуальная коммуникации и т.д. В ИТ-пространстве эти маркетинговые коммуникации или предполагают разделение на несколько блоков: повсеместная автоматизация бизнес-процессов, влияние онлайн-торговли и электронных платежей на поведение потребителей, растущие возможности онлайн-маркетинга и его инструментов [3].

Перечисленные блоки позволяют оптимизировать коммуникацию сервисного бизнеса с конечным потребителем, что является способом реализации потребности бизнеса в прибыльной работе. В ближайшие годы можно будет проследить изменение распределения ролей и прибыли в них, за счет появления новых цифровых производителей и посредников.

С внедрением цифровых технологий физическое взаимодействие между человеком-клиентом и службой-человеком сокращается. Активно используются электронные системы заказов, записей, услуг, а также чат-боты.

Предприятия используют платформы для обмена данными или отслеживания запасов с клиентами и поставщиками, для совместной работы в рамках цепочки поставок или внутри компании, в том числе для корпоративного планирования ресурсов.

В настоящий момент на рынке большим спросом пользуются технологии электронной коммерции, в том числе веб-порталы для размещения заказов и мобильные приложения, основное внедрение которых сосредоточено среди предприятий розничной и оптовой торговли. Электронная

коммерция позволяет осуществлять коммерческие сделки в электронной форме между организациями, организациями и частными лицами, организациями и государственными структурами или госбюджетными организациями, используя сеть Интернет и веб-технологии [4].

Составной частью электронной коммерции является мобильная коммерция, которая базируется на осуществлении различного рода экономических сделок, посредством использования мобильных приложений. Такое решение позволяет компаниям быть ближе к своим клиентам и осуществлять большее количество продаж, в сравнении с веб-версиями, так как посредством мобильных приложений компании могут уведомлять пользователей о возможных акциях, скидках, специальных предложениях, возможностях оформления рассрочки и тд.

Однако, на наш взгляд, современным предприятиям необходимо использовать как веб-версии своих продуктов, так и стремиться разрабатывать мобильные приложения под платформы IOS и Android, так как сегодня наличие качественного, быстрого и интуитивно понятного мобильного приложения, с широким функционалом и удобным интерфейсом очень сильно повышает конкурентоспособность компании, в сравнении с конкурентами, не обладающими подобными цифровыми решениями.

Таким образом, информационные технологии и цифровая трансформация играют одну из главных ролей в развитии бизнеса предприятий сферы услуг. Внедрение элементов цифровизации определяется необходимостью повышения конкурентоспособности и реализуется в создании маркетинговых стратегий через коммуникацию с потребителем, параллельно автоматизируя и систематизируя большую часть процессов, необходимых для работы компании. В конечном итоге, именно эффективное воздействие на конечного потребителя определяет успешное развитие сферы услуг в условиях цифровой трансформации экономики и достигается за счет создания новых платформенных решений, виртуализации взаимодействия и автоматизации бизнес-процессов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лисовский А.Л. (2018) Оптимизация бизнес-процессов для перехода к устойчивому развитию в условиях четвертой промышленной революции // Стратегические решения и риск-менеджмент. № 4. С. 10–19.
2. Попов, Н. А. Оптимизация производственных процессов в условиях цифровизации // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2019. Т. 10. № 1. С. 28-35
3. Горохов, М. М. Интернет-маркетинг: стратегия и виды / М. М. Горохов, Д. Е. Докучаев, А. Д. Трефилова // Социально-экономическое управление: теория и практика. – 2019. – № 1(36). – С. 21-24. – EDN VZCNMO.
4. Хасанов, А. В. Электронная коммерция / А. В. Хасанов // Кооперация и предпринимательство: состояние, проблемы и перспективы : Сборник научных трудов III Международной конференции молодых ученых, аспирантов, студентов и учащихся, Казань, 28 ноября 2019 года. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью "Печать-Сервис-XXI век", 2019. – С. 471-473. – EDN WILOKD.

УДК 331.108.45

Карачевцева Е.С.
магистр 1 курса, направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Karachevtseva E.S.
undergraduate 1 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

ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

PROFESSIONAL TRAINING PROGRAMS FOR STAFF IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье представлено значение и место профессионального обучения в системе комплексного эффективного управления человеческими ресурсами, рассмотрены практически применимые формы и методы.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, профессиональное обучение, человеческие ресурсы, эффективность, становление.

Annotation: The importance and place of vocational training in the system of integrated effective human resource management is presented, practically applicable forms and methods are considered are considered in the article.
Key words: personnel, personnel management, vocational training, human resources, efficiency, formation.

Для реализации программы профессионального обучения в организациях, необходимо обеспечить соблюдение ряда требований и условий, обеспечивающих ее эффективность. При формировании цели программы обучения необходимо проанализировать ее реальное состояние, сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы профессиональной деятельности. Данные о деятельности организации, о ее желаемом состоянии должны быть актуальными и реальными, так как довольно часто наблюдается ситуация искажения информации из-за особенностей внутриорганизационных взаимоотношений.

Описательные процедуры должны содержать в себе, как результативность желаемого состояния, так и возможные дальнейшие перспективы развития ключевых процессов. Прогнозирование состояния организации и персонала является важной составной частью реализации программы обучения и развития персонала, руководитель должен четко понимать для обеспечения какой функции или реализации профессиональной компетенции запущен данный процесс.

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. В связи, с чем необходимо четко устанавливать и соблюдать сроки процесса обучения, при установленных суммах затрат, а также источников финансового обеспечения процесса обучения в организации.

Оценка эффективности процесса обучения позволяет определить целесообразность затрат на реализацию данного процесса, а также дает возможность понять, на сколько обучаем тот или иной сотрудник, и как на него повлиял процесс обучения в рамках организационных целей и задач.

Предлагаемая программа развития системы обучения персонала в организации предполагает реализацию набора организационных функций предприятия.

Преодоление разрыва между существующими навыками персонала и необходимыми квалификационными и профессиональными требованиями, как одна из функциональных направляющих программ обучения обеспечивает конкурентоспособность специалистов и возможность адаптивно и комплексно решать производственные задачи даже в условиях неопределенности [1].

Построение корпоративной культуры является важнейшей составляющей реализации программ обучения персонала, ведь за счет совместного обучения выстраиваются прочные межкультурные связи между всеми участниками хозяйственного процесса, и формируется реальный командный дух в коллективе.

Решение организационных задач предприятия на основании применения методов обучения персонала лежит в основе реализации генеральной цели и стратегии предприятия. Обучение персонала носит не оперативный характер, а обеспечивает именно реализацию стратегических целей предприятия, тем самым обеспечивая рабочими местами всех участников производственного процесса на перспективу.

Нами была предпринята попытка спроектировать эффективную организацию системы обучения и развития персоналом для предприятий, которая имела бы универсальный характер и могла быть модифицирована в зависимости от масштабов деятельности организации и масштабов необходимости использования данной системы в процессе управления персоналом организации [2].

Предлагаемое обоснование внедрения системы обучения и развития персонала организации позволяет комплексно организовать данный процесс в системе управления персоналом организации. Задачи, решаемые системой обучения персоналом, позволяют подготовиться к достижению вновь принятых к выполнению профессиональных функций, повышению квалификации кадров, подготовке кадров к продвижению по служебной лестнице и карьерному росту, закрепление в организации высококвалифицированных специалистов, которые формируют профессиональную основу кадрового потенциала предприятия.

Инновационность социально-экономических процессов общества диктует высокий моральный и профессиональный износ человеческого капитала любой организации. Исследования показывают, что без дополнительных инвестиций в обновление и развитие человеческого капитала на протяжении 8-10 лет приводит к его полному устареванию и стагнации. Среди современного инновационного обучения персонала организации выделяют определенные модели: обучение, как система организации исследовательской деятельности; обучение, как форма учебно-моделирующей игровой деятельности; обучение в виде коммуникативной диалоговой деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванде, С.К. Концепция управления знаниями и управление человеческими ресурсами / С.К. Иванде // Управление знаниями в цифровой экономике сборник научных статей Международной молодежной конференции по управлению знаниями. 2020. С. 64-67.
2. Кельчевская, Н.Р. Подходы к управлению знаниями на предприятиях, осуществляющих технологические инновации. Кельчевская Н.Р., Колясников М.С., Черненко И.М. Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. –№ 48. – С. 126-137.

УДК 331.108.3

Катигорох Д.О.,
студентка 2 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

KatigororhD.O.,
2rd year student,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronrova O.R.,
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПЕРСПЕКТИВЫКРИПТОВАВЛЮТЫВУСЛОВИЯХЦИФРОВИЗАЦИИ

PROSPECTS OF CRYPTOCURRENCIES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: в современной экономики активно происходит процесс цифровизации, который не может не затрагивать вопросы функционирования электронных систем. Криптовалюта – инструмент, создающий наибольшее число вопросов в данной системе. В работе рассмотрены: понятие криптовалюты, перспективы цифровой валюты в условиях цифровизации, а также значимость и спектр применения наиболее востребованных криптовалют.
Ключевые слова: цифровизация, криптовалюта, перспективы криптовалют, цифровая валюта, спектр применения.

Annotation:in the modern economy, the process of digitalization is actively taking place, which cannot but affect the functioning of electronic systems. Cryptocurrency is a tool that creates the largest number of questions in this system. The paper will consider: the concept of cryptocurrency, the prospects of digital currency in the context of digitalization, as well as the significance and range of applications of the most popular cryptocurrencies.
Keyword:digitalization, cryptocurrency, prospects of cryptocurrencies, digital currency, range of applications.

В современной экономике активно происходит процесс цифровизации.
Цифровизация – это этап перехода от аналоговых технологий к цифровым, который охватывает практически все сферы человеческой деятельности. В современных условиях цифровизации общественной жизни сформировались новые виртуальные объекты. На сегодняшний день определения «криптовалюта», «виртуальный кошелёк» и другие известны каждому человеку. «Виртуальные» деньги быстро обрели популярность благодаря тому, что их владелец может быстро обогатиться, не имея профессиональных знаний и не прилагая особых усилий. Обратимся к новому экономическому определению «криптовалюта».

Криптовалюта – это цифровая валюта, существующая лишь в виртуальном мире, основанная на криптографии, значит защищенная от взлома [1]. Чаще всего она децентрализована и работает на технологии блокчейн. Она не имеет физических аналогов и не может контролироваться со стороны государства. Их ценность состоит в анонимности оплаты товаров и

услуг, оплате без комиссии, а также в получении прибыли от инвестиций. Оценим преимущества и недостатки криптовалюты:

Преимущества криптовалюты:

1) анонимность:позволяетсохранитьфинансовуюинформациювтайне;

2) безопасность:анонимностьиприватностьпереводовикошельков;

3) скорость: криптовалютные транзакции обрабатываются быстрее классических способовоплаты;

4) независимостьотгосударства:засчетдецентрализациикриптовалютасвободнаотгосударстве нноговмешательстваицензуры.

К недостаткам относят:

1) высокая волатильность: ценность криптовалюты ничем не подкреплена и основанатольконадовериипользователя,засчетчеговозникаютрезкиеколебаниякурса;

2) регулирование: область является новой и сложной для регулирования, что мешает признаниювалютынагосударственномуровне;

3) черныйрынок:противозаконныйоборотцифровыхактивов;

4) необратимость операций: транзакцию в криптовалюте невозможно отменить или скорректировать.

Исходя из данных, можно сделать вывод, что криптовалюта имеет как множество преимуществ, которые в настоящее время сделали её популярной, так и недостатки, которые можно оценить лишь в процессе её использования[2].

Криптовалюта имеет огромный потенциал развития, она является одни из самых перспективных направлений в современной экономке. Рассмотрим перспективы криптовалют в условиях цифровизации:

1) повышение финансовой инклюзивности. Криптовалюта может сделать финансовые услуги доступными для более широкого населения. В условиях цифровизации, люди, даже без банковских счетов, могут участвовать в финансовых операциях с использованием мобильных кошельков и интернет-технологий;

2) улучшение прозрачности и безопасности. Технология блокчейн, на которой основаны криптовалюты, обеспечивает высокую степень прозрачности и безопасности транзакций. Это может снизить риск мошенничества и улучшить доверие к финансовым операциям;

3) инновации в финансовой сфере. Цифровизация стимулирует развитие новых финансовых инструментов и услуг на основе криптовалют. Смарт-контракты, децентрализованные финансовые услуги (DeFi), и цифровые активы открывают новые возможности для инвесторов и предпринимателей;

4) поддержка глобальных финансовых систем. Криптовалюты могут обеспечить более эффективную интеграцию мировых финансовых систем и уменьшить барьеры для международных платежей. Это особенно важно в условиях глобальной цифровизации;

5) регулирование и надзор. Важно отметить, что с ростом криптовалют возникают вопросы относительно регулирования и надзора. Необходим баланс между инновациями и защитой интересов инвесторов и потребителей[3].

На сегодняшний день масштаб использования криптовалют не дает оснований полагать, что большинство субъектов мировой экономики отходят от использования фиатных денег в пользу криптовалют. Много это или мало в масштабах всей мировой экономики? По сравнению с другими сегментами и агрегатами денежного рынка капитализация рынка криптовалют крайне мала, но стоит отметить значимость и спектр применения наиболее востребованных криптовалют:

1) Chainlink (LINK) — это децентрализованная сеть оракулов на базе блокчейна, которая позволяет смарт-контрактам подключаться к внешним источникам данных, включая API, внутренние системы и другие типы внешних каналов данных. Для оплаты работы данного сервиса используется LINK — токен ERC-20;

2) VeChain (VET) — это мировая площадка для обработки данных, созданная по технологии блокчейн, работать она начала в 2015 году в Сингапуре. Эта технология оцифровывает настоящих людей, продукцию или явления, объединяя API с практическим уровнем механизма, соединяющих блокчейн с настоящими данными;

3) Cardano (ADA) — это блокчейн, работающий на алгоритме Proof-of-Stake (PoS) и предназначенный для разработки смарт-контрактов, а также создания полноценных децентрализованных приложений (dApps);

4) Polkadot (DOT) — это много цепочечный протокол сегментирования (shardingmultichainprotocol) с открытым исходным кодом, который облегчает кроссчейн передачу любых данных или типов активов, а не только токенов, и таким образом обеспечивает совместимость широкому спектру блокчейнов друг с другом;

5) Ethereum (ETH) — криптовалюта и платформа для создания децентрализованных онлайн-сервисов на базе блокчейна (децентрализованных приложений), работающих на базе умных контрактов. Реализована как единая децентрализованная виртуальная машина. Концепт был предложен основателем журнала BitcoinMagazine Виталием Бутериным в конце 2013 года, сеть была запущена 30 июля 2015 года[4].

Стране требуется сила цифровизации и развития экономического сектора: даже в условиях сжатости развития криптовалюты, как понятия и явления. Имеет смысл обучать людей — будущих инвесторов, ведь эта структура, эта сфера деятельности наберет ту популярность и ту необходимость, важность и значимость, когда государство поспособствует развитию и будет вкладываться как инвестор.

В условиях цифровизации криптовалюты играют важную роль в финансовой системе. Они могут улучшить доступность финансовых услуг, обеспечить прозрачность и безопасность, а также стимулировать инновации в финансовой сфере. Однако важно тщательнорассматриватьвопросырегулирования,чтобыобеспечитьстабильностьиустойчивостьрынкакриптовалют.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Третьякова С.А., Котельников Н.В., Уразова Н.Г. Роль криптовалюты в современной экономике // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 6-1. – С. 170-175; URL: https://vaael.ru/ru/article/view?id=2261 (дата обращения: 21.10.2023).

2. Семенюк Я. В. Криптовалюта: перспективы развития и возможности для инвесторов // Актуальные исследования. 2023. №43 (173). URL: https://apni.ru/article/7241-kriptovalyuta-perspektivi-razvitiya.

3. Преимущества и недостатки криптовалют: [Электронный ресурс]: [сайт]. URL: https://utmagazine.ru/posts/21202-preimuschestva-i-nedostatkikriptovalyut (Дата обращения 21.10.2023).

4. Кичеджи Ф. П., Оценка влияния критовалют на экономический сектор страны в условиях новой реальности/ Ф. П. Кичеджи, М. З. Циперсон. – Текст: непосредственный// Молодой ученый. – 2023. - № 14 (461). – С. 119-120. – URL:https://moluch.ru/archive/461/101386/(дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.45 (658.3.07)

Катигорох Д.О., Сеитмемтова Х.Р.
студенты 2 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управленияперсоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Katigororh D.O., Seitmemetova K.R.
2rd year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, AssocietePersonnelmanagement Department V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ДОКУМЕНТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

DOCUMENTS ONLABOR PROTECTION IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

Аннотация:в данной работе рассмотрены документы по охране труда в условиях цифровой среды. Проанализировано влияние цифровых технологий на процессы в области охраны туда, преимущества и недостатки данного влияния.
Ключевые слова:охрана труда, экономика, цифрофизация, документы по охране труда, документы в цифровой среде.

Annotation:in this paper, documents on labor protection in a digital environment are considered. Namely, the impact of digital technologies on processes in the field of occupational safety, the advantages and disadvantages of this influence.
Keyword: labor protection, economics, digitalization, labor protection documents, documents in the digital environment.

Охрана труда - важнейший элемент социальной политики современного государства. Без соблюдения законов по охране труда затрудняется эффективное развитие бизнеса. В последние годы идет изменение законодательства по охране труда, внесены существенные изменения в Трудовой кодекс и, самое главное, идет цифровая трансформация экономики. Цифровизация приобретает актуальность вразличных сферах деятельности, включая охрану труда. Одной из важных аспектов этого процесса является переход документов по охране труда из письменного вида в цифровой. Этот переход имеет ряд преимуществ и позволяет упростить и улучшить процессы в области охраны труда[1].

Документы охраны труда в цифровой среде относятся к электронным версиям документов, которые регулируют безопасность и охрану труда в организации или предприятии. Эти документы можно представить в различных форматах, а именно:

1) электронные копии законодательных актов и нормативных документов, регулирующих охрану труда. Это могут быть файлы в форматах PDF, DOC, TXT и других, которые содержат полные тексты законов, постановлений правительства, приказов и инструкций, касающихся охраны труда;

2) электронные учебные материалы, включающие презентации, видеоуроки, интерактивные тесты и другие формы обучения по вопросам охраны труда. Это может быть,

например, файлы в форматах PPT, MP4, HTML и других, которые могут быть доступны для обучения сотрудников через компьютеры или мобильные устройства;

3) электронные бланки документов охраны труда, такие как приказы о проведении инструктажей, журналы регистрации несчастных случаев, протоколы проверок рабочих мест и другие. Эти бланки могут быть представлены в формате DOC, XLS или подобных, которые могут быть заполнены в электронном виде и храниться на компьютере или в облачном хранилище;

4) электронные программы и инструменты для проведения оценок и анализа рисков по охране труда. Это могут быть специализированные программы для моделирования и анализа рабочих мест, расчета опасных факторов, оценки уровня риска и других параметров в цифровом формате;

5) электронные базы данных о состоянии охраны труда, включающие информацию о фактах несчастных случаев, обследованиях рабочих мест, результаты измерений и другие данные. Эти базы данных могут быть представлены в виде файлов в различных форматах (например, SQL, CSV, XML) и использоваться для анализа и отчетности[2].

Переход на цифровой документооборот имеет множество преимуществ, включая:

1) сокращает время выполнения процессов. Документацию можно сразу оформлять в цифровом формате в конструкторе по готовым шаблонам, это сокращает сроки выполнения связанных процессов с дней до нескольких часов;

2) ускоряет процесс согласования документов. Все участники процесса видят, на каком этапе находятся работы, и кто за них несет ответственность, поэтому не нужно отправлять документы почтой. Документы можно подписывать электронной подписьюудаленно.Документы,подписанныеэлектроннойквалифицированнойподписью,являютсяюридическизначимыми;

3) повышает контроль и отслеживание действий работников. Проще привлечь работников к ответственности. Наличие ограниченного времени на исполнение документа, отсутствие возможности подписать «задним числом»;

4) снижает вероятность несчастных случаев. С помощью аналитики данных можно быстрее выявлять причины несчастных случаев. И на основе этих данных более качественно разрабатывать предупреждающие меры;

5) требует минимального обучения работника. Благодаря тому, что в сервисах интуитивно понятный интерфейс и есть объяснения от разработчика, на должность специалиста по охране труда можно взять сотрудника с небольшим опытом работы и организация документооборота проходит легко. При этом сокращается время на поиск подходящего кандидата, а после приема на работу не нужно проводить длительную стажировку[3].

Цифровая среда позволяет упростить доступ к документам охраны труда, повысить их доступность для сотрудников, быстрее обновлять и модифицировать информацию, а также повышать эффективность управления процессами обеспечения охраны труда. При этом переход к цифровому формату документов также имеет некоторые недостатки в контексте охраны труда. Некоторые из них включают:

1) зависимость от технических средств: цифровые документы требуют компьютеров, программного обеспечения и электронных устройств для доступа и просмотра. Если эти средства выходят из строя или не работают должным образом, доступ к информации может быть ограничен или невозможен;

2) уязвимость к хакерским атакам: цифровые документы могут быть подвержены риску взлома или кражи данных. Хакеры могут получить доступ к цифровым документам и изменитьили украсть информацию. Это может представлять угрозу для конфиденциальности целостностиданных;

3) потеря данных: в случае сбоя компьютерной системы или потери данных, цифровые документы могут быть навсегда утрачены. Без регулярного резервного копирования данных, существует риск потери важной информации;

4) трудности с переходом: переход от бумажных документов к цифровым может быть сложным процессом, особенно для компаний, которые имеют большое количество бумажных

документов. Это может потребовать больших затрат на сканирование и перевод бумажных документов в электронныйформат;

5) несоответствие нормам и стандартам: в некоторых отраслях, таких как медицина или финансы, существуют строгие правила и нормы относительно хранения и обработки информации. Цифровые документы должны соответствовать этим нормам и стандартам, чтобы обеспечить безопасность и конфиденциальность данных.

Несмотря на множество преимуществ в области охраны труда, организации должны учитывать эти недостатки и принимать меры для обеспечения безопасности и сохранности цифровых документов.

Государство на законодательном уровне обязывает работодателей использовать современные цифровые технологии, позволяющие повысить эффективность контроля, способствуя сохранению жизни и здоровья работников. Вот несколько способов контроля:

1. Законодательство: Государство может установить законодательные требования к хранению и обработке документов по охране труда в цифровой форме.

2. Системы электронного документооборота: Государство может внедрить системы электронного документооборота, которые позволяют контролировать и отслеживать обмен и хранение документов по охране труда.

3. Аудиты и проверки: Государство может проводить аудиты и проверки у предприятий и организаций для проверки соответствия требованиям по охране труда в цифровой среде.

4. Обучение и информирование: Государство может проводить обучающие программы и информационные кампании для предприятий и организаций о правильном хранении и обработке документов по охране труда в цифровой среде.

5. Сотрудничество с провайдерами услуг.

Контроль государства за документами по охране труда в цифровой среде является важным аспектом обеспечения безопасности и соблюдения соответствующих нормативных требований. Он помогает защитить права и интересы работников, а также обеспечить безопасные и здоровые условия труда.

Таким образом, документы охраны труда в цифровой среде являются важным инструментом для обеспечения безопасности и здоровья работников. Они позволяют эффективно управлять рискамиипредупреждатьпроизводственныетравмыизаболевания.Цифровизация документов охраны труда позволяет улучшить доступность и удобство их использования. Они могут быть хранены и обновляться в электронном виде, что сокращает необходимость в бумажном архиве и облегчает процессы поиска и обработки информации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Тимофеева, С.С./Инновации в охране труда/ УДК 331.452г. ИркутскИМЭС/ Востребованные профессии в 2023 г. - г. Москва, ул. Мосфильмовская Текст: электронный. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-ohrane-truda(дата обращения: 15.10.2023).

2. Самарская Н.А. Трансформация охраны труда в условиях цифровой экономики/ Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 2. – С. 333-348. – doi: 10.18334/et.9.2.114261. Текст: электронный. URL:https://1economic.ru/lib/114261?ysclid=lnxedoowoe883173308(дата обращения: 15.10.2023).

3. Анна Кравченко//Электронный документооборот по охране труда: обзор сервисов Текст: электронный. URL:https://digital-build.ru/elektronnyj-dokumentooborot-po-ohrane-truda-obzor-servisov/(дата обращения: 15.10.2023).

УДК 338.02

Кауд В.Д, Кийик М.С.,
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н, доцент кафедры экономической теории
Мабиала Ж.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kaud W.D., Kiyik M.S.,
3rd year students,
38.03.04 State and municipal administration
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация: В данной работе озвучивают важную тему, связанную с развитием цифровой экономики и её связью с инвестициями в человеческий капитал. Данное исследование направлено на элементы инвестиций в человеческий капитал с целью развитие цифровой экономики. Авторы рассматривают механизм, через которые образование, подготовка кадров могут усилить цифровые технологии, инновации и общий экономический рост.
Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, развитие, цифровая экономика, конкурентоспособность.

Annotation: In this paper, an important topic related to the development of the digital economy and its connection with investments in human capital is voiced. This study is aimed at elements of investment in human capital with the aim of developing the digital economy. The authors consider the mechanism through which education, training can enhance digital technologies, innovation and overall economic growth.
Keywords: investment, human capital, development, digital economy, competitiveness

В рамках исследования проводится анализ существующих программ, направленных на инвестиции в человеческий капитал. Исследование выявляет важность внедрения современных образовательных и здравоохранительных подходов, которые поддерживают адаптацию человеческого капитала к требованиям цифровой экономики. Эффективное управление человеческим капиталом становится ключевым фактором для обеспечения устойчивого и инклюзивного экономического роста. Наконец, подчеркивается актуальность исследования данной темы в контексте современных вызовов и возможностей, которые предоставляет цифровая трансформация. В постиндустриальном обществе цифровые технологии стали неотъемлемой частью всех сфер жизни и экономики. Они привели к кардинальным изменениям в традиционной экономической модели, превращая ее в цифровую. Поэтому развитые страны всего мира уделяют большое внимание развитию цифровой экономики.

Развитие цифровой экономики стало критически важным для поддержания национальных интересов, информационного и технологического суверенитета, а также конкурентоспособности Российской Федерации на мировом рынке. Цифровизация меняет облик и структуру экономики, приводя к исчезновению некоторых профессий и возникновению новых. Однако, она также

увеличивает покупательную способность населения и делает товары и услуги более доступными. В результате, внутриотраслевая конкуренция растет, рынки расширяются, а конкурентоспособность отдельных стран повышается на мировых рынках [1].

Для успешной цифровизации экономики необходимо трансформировать институциональную среду, создавая условия для развития платформ и технологий, а также эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики. Это включает в себя нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность. Один из методов достижения этой цели - инвестирование в человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал — это вложения в развитие образования, здравоохранения, науки и технологий, которые направлены на улучшение качества жизни и повышение производительности труда. Они включают в себя расходы на обучение и подготовку кадров, повышение квалификации работников, улучшение условий труда и здоровья населения [3].

В рамках данной тенденции в Российской Федерации реализуются следующие проекты: [2].

1. Проект «Цифровые профессии» — предлагает россиянам получить дополнительное ИТ-образование за половину стоимости. Он включает 24 направления образовательных программ от популярных ИТ-организаций и образовательных учреждений.

2. Проект «Готов к цифре» — является агрегатором сервисов по тестированию уровня цифровой грамотности, обучению безопасной и эффективной работе с цифровыми технологиями. Сайт позволяет посетителям оценить свой уровень цифровой грамотности, узнать о возможностях онлайн-среды и сформировать необходимые ИТ-навыки.

3. Проект «CDO» — это образовательная программа, которая позволяет получить новые цифровые компетенции. Она предназначена для представителей федеральных и региональных органов власти, руководителей и менеджеров российских компаний, представителей высших учебных заведений, отраслевых и научных организаций, заинтересованных в цифровом развитии.

Кроме того, Минцифры России совместно с Минобрнауки России продолжает работу по подготовке ИТ-специалистов в вузах.

Более 343 тыс. человек приняты на обучение по образовательным программам высшего образования в сфере информационных технологий за счет средств федерального бюджета (нарастающим итогом, начиная с 2019 года). Обеспечена актуализация перечня укрупненных групп ИТ-специальностей и направлений подготовки высшего образования.

В 2022 году более 117 тыс. человек принято на бюджетные места по ИТ-специальностям в вузы. Сегодня программы по обучению ИТ-специальностям реализуются в более, чем 800 вузах. Это более 60% всех российских вузов, включая филиалы.

К 2024 году на обучение планируется принять не менее 500 тысяч человек.

В современных реалиях, когда Российская Федерация находится не на лидирующих позициях во многих аспектах цифровой экономики, инвестиции в человеческий капитал становятся одним из наиболее важных способов сократить это отставание, занять лидирующие позиции и улучшить состояние национальной экономики средством производства необходимых высококвалифицированных кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Гусар, В. И. Социальные институты развития цифровой экономики / В. И. Гусар // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 103-105. – EDN XGJBE.

2. «Кадры для цифровой экономики» [Электронный ресурс] // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации URL: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/?utm_referrer=https://yandex.ru/&utm_referrer=https://away.vk.com/ (дата обращения: 25.10.2023).

3. Martovaia, N. A. Investments in human capital: a literature review and research agenda / N. A. Martovaia // Организационно-экономический механизм управления опережающим развитием регионов, Кореиз, Республика Крым,, 20–23 апреля 2016 года. – Кореиз, Республика Крым,: Издательство Диайпи, 2016. – P. 230-234. – EDN WGLHZD.

УДК 338.02

Кирильчук С.П., Кенжалиев Р.Р., Кравцов Д.А.,
д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики предприятия
студент направления подготовки 38.04.01 Экономика,
студент направления подготовки 38.04.01 Экономика,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kirilchuk S.P., Kenzhaliev R.R., Kravtsov D.A.,
Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Enterprise Economics student
38.04.01 Economics,
student
38.04.01 Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И АВТОМАТИЗАЦИЯ В УСЛУГАХ

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND AUTOMATION IN SERVICES

Аннотация: в работе исследуются современные тенденции в области искусственного интеллекта (ИИ) и автоматизации в сфере услуг. Фокус концентрируется на влияние ИИ на процессы предоставления услуг, подчеркивая персонализацию, оптимизацию и эффективность, которые технологии ИИ вносят в бизнес-процессы. Также рассматриваются этические и социальные вопросы, связанные с развитием ИИ в услугах, предоставлен обзор ключевых вызовов и возможных решений. Исследование рассматривает и социальные аспекты, включая проблемы рабочих мест и образования, риски, возникающие в контексте перехода к цифровому миру услуг.
Ключевые слова: искусственный интеллект, автоматизация, услуги, персонализация, оптимизация, эффективность, этика, социальные аспекты, бизнес-процессы, образование, риски.

Annotation: the paper examines current trends in the field of artificial intelligence (AI) and automation in the service sector. The focus focuses on the impact of AI on service delivery processes, emphasizing the personalization, optimization and efficiency that AI technologies bring to business processes. Ethical and social issues related to the development of AI in services are also considered, an overview of key challenges and possible solutions is provided. The study also examines social aspects, including the problems of jobs and education, risks arising in the context of the transition to the digital world of services.
Keywords: artificial intelligence, automation, services, personalization, optimization, efficiency, ethics, social aspects, business processes, education, risks.

Современный мир переживает революцию в области технологий, и искусственный интеллект (ИИ) становится ключевым драйвером перемен в различных сферах жизни. Одной из областей, где технологии ИИ и автоматизации проявляют наибольший потенциал, является сфера услуг. Развитие технологий проводит к переосмыслению традиционных бизнес-процессов, открывая новые возможности для оптимизации, персонализации и улучшения качества предоставляемых услуг. Это улучшает эффективность и результаты, имея глубокие последствия для бизнеса и общества в целом.

Искусственный интеллект уже внедрен в различные сферы услуг, такие, как здравоохранение, образование, финансовые и туристические услуги, государственное и муниципальное управление. Алгоритмы машинного обучения и глубокого обучения позволяют предсказывать поведение клиентов, оптимизировать поставки и персонализировать обслуживание. Технологии ИИ также применяются для автоматизации обработки текста и анализа больших данных, что существенно улучшает аналитику и принятие решений в услугах.

Технологии искусственного интеллекта продолжают революционизировать различные секторы бизнеса, предоставляя инновационные решения и повышая эффективность в разнообразных областях. Примеры применения ИИ охватывают разные сферы, включая:

1. Транспорт. Искусственный интеллект внедряется в сферу транспорта через беспилотные автомобили, обеспечивая полностью автономное вождение и революционизируя транспортные системы. Алгоритмы ИИ также помогают оптимизировать управление движением, например, путем оптимизации работы светофоров, что способствует сокращению времени в пути и оптимизации городского движения, или, оптимизируя расписание движения общественного транспорта на городских маршрутах в различное время суток.

2. Здравоохранение. ИИ применяется в автоматической диагностике на основе изображений, создании виртуальных помощников для медицинского персонала и использовании автономных хирургических роботов. Эти технологии играют ключевую роль в улучшении потенциала здравоохранения и развитии услуг телемедицины.

3. Спорт. Применение ИИ для анализа статистических данных позволяет прогнозировать результаты соревнований и принимать различные бизнес-решения. Эта технология становится незаменимой в области спорта, обеспечивая точные аналитические данные.

4. Сфера развлечений. ИИ используется для предсказания предпочтений пользователей и предоставления рекомендаций, связанных с выбором фильмов, музыки и другого контента. Также таргетированная реклама, опирающаяся на анализ поведения пользователей, повышает эффективность маркетинговых компаний и увеличивает объем продаж.

5. Производство. Применение высокопроизводительных роботов, оснащенных ИИ, ускоряет выполнение задач в производственных процессах. 3D-технологии и машинное зрение способствует повышению эффективности и качества производства в различных отраслях.

Эти инновационные применения ИИ подчеркивают важность его роли в современном мире, где технологии не только оптимизируют бизнес-процессы, но и преобразуют общество, обеспечивая новые возможности и улучшая качество жизни.

С развитием технологий ИИ возникают вопросы об этике и социальной справедливости. Как обеспечить прозрачность и объяснимость алгоритмов искусственного интеллекта? Как избежать дискриминации и справедливо управлять данными? Эти вопросы становятся основой для социальных исследований в области ИИ, а также услуг.

Проблема прозрачности алгоритмов искусственного интеллекта является ключевой в контексте доверия пользователей к применяемым ИИ решениям. Для обеспечения прозрачности, важно разрабатывать методы, позволяющие пользователю понимать, как данная технология пришла к определенному выводу. Это может включать в себя создание интерфейсов, графиков и отчетов, объясняющих логику работы алгоритмов. Также необходимо развивать стандарты и методологии, которые позволяют обнаруживать и исправлять искажения и несправедливость, связанные с алгоритмами.

Для избежания дискриминации и обеспечения справедливости в управлении данными, важно внедрить принципы справедливости и беспристрастности в разработку и использование алгоритмов ИИ. Это включает в себя аудит и оценку алгоритмов на предмет потенциальной дискриминации и неравноправия. Также важно учитывать этническое и социокультурное разнообразие при формировании обучающих данных для алгоритмов. Применение законодательных норм и стандартов, регулирующих сбор, хранение и использование данных, также играет ключевую роль в обеспечении справедливости и безопасности в управлении данными в сфере искусственного интеллекта.

Наиболее сложно компьютеризировать для развития искусственного интеллекта не только такие проявления интеллекта, свойственные человеку, как творческие способности, понимание

естественного человеческого языка и способность к обучению, но понятие этических решений, социальную ответственность [2].

При оказании услуг, будь то коммерческих или социальных, важно учитывать, что при внедрении искусственного интеллекта и автоматизации ряда процессов неизбежно будут возникать следующие проблемы: потеря рабочих мест, неудовлетворенность качеством обслуживания, увеличение зависимости от технологий.

Потеря рабочих мест сопровождается сокращением штата в связи с внедрением автоматизации ряда процессов, на которые в новых условиях не требуется работник. Как правило, для работодателя это влечет повышение эффективности функционирования предприятия за счет снижение статьи затрат, однако есть исключения. Качество обслуживания после внедрения ИИ, либо автоматизации процесса может заметно снизиться. Это связано с тем, что ИИ не всегда успешно может воспроизвести человеческое внимание к детям, интуицию, творческий подход. В случае с коммерческими предприятиями, бизнес рискует понести убытки на фоне снижения качества оказания услуг, также существует вероятность не покрытия этих убытков эффектом от внедрения ИИ или автоматизации, что делает само по себе внедрение нерентабельным в некоторых случаях.

С ростом зависимости от технологий повышаются риски серьезных экономических потерь, а в некоторых случаях полной остановки процесса оказания услуг, при технических проблемах. Если рассматривать государственные или муниципальные предприятия, то в большей степени наносится социальный ущерб при возникновении чрезвычайных ситуациях и перебоях в работе различных систем.

Выводы. Искусственный интеллект – это мощный инструмент повышения эффективности функционирования как предприятий, так и общества в целом.

Преимущества искусственного интеллекта и автоматизации в услугах:

— повышение эффективности: искусственный интеллект может помочь оптимизировать процессы, сократить время обработки запросов и улучшить качество услуг;

— улучшение обслуживания клиентов: искусственный интеллект может анализировать поведение клиентов и предоставлять персонализированные рекомендации, что повышает удовлетворенность клиентов;

— снижение затрат: внедрение искусственного интеллекта может снизить затраты на персонал, так как некоторые задачи могут быть автоматизированы;

— увеличение прибыли: благодаря повышению эффективности и улучшению обслуживания клиентов, компании могут увеличить свою прибыль.

Однако, данный инструмент без особого подхода может привести к экономическим и социальным потерям, так как обладает целой группой рисков, которые необходимо учитывать при внедрении:

— технологические риски: внедрение искусственного интеллекта может потребовать значительных инвестиций в технологии и инфраструктуру, что может привести к техническим сбоям и потере данных;

— кадровые риски: переход на искусственный интеллект может привести к сокращению рабочих мест, особенно в тех сферах, где автоматизация будет наиболее эффективной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сущеня Р.В. Тенденция развития и применения искусственного интеллекта в бизнесе и повседневной деятельности// Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» 2023. №6 (63).

2. Морхат П. М. Риски и угрозы, связанные с применением искусственного интеллекта / П.М. Морхат // Аграрное и земельное право. 2017. №12 (156). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/riski-i-ugrozy-svyazannye-s-primeneniem-iskusstvennogo-intellekta (дата обращения: 20.10.2023).

УДК 303.732.4

Кирильчук С.П., Шевченко Е.В., Твердохлебова Т.Р.,
д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики предприятия
к.э.н., доц., доцент кафедры экономики предприятия
магистрант направления «Экономика»,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kirilchuk S.P.,
Doc. of Econ., Prof.,
Head of the Department of Enterprise Economics
Shevchenko E.V.,
PhD, Ass. Prof. of the Department of Enterprise Economics
Tverdokhlebova T.R.,
Master's student in Economics
***V**.I. Vernadsky Crimean Federal University,*
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

FEATURES OF MOTIVATION OF PERSONNEL POLICY UNITARY ENTERPRISE

Аннотация: Унитарные предприятия в силу отличий по цели функционирования, структуре управления, форме государственной собственности, зависимости от государственных заказов, имеют некоторые особенности мотивации кадровой политики.
Ключевые слова: кадровая политика, унитарное предприятие, мотивация.

Annotation: Unitary enterprises, due to differences in the purpose of functioning, management structure, form of state ownership, dependence on government orders, have some features of motivation of personnel policy.
Keyword: personnel policy, unitary enterprise, motivation.

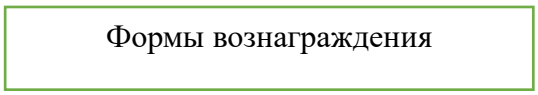
Кадровая политика любого предприятия направлена на привлечение и удержание квалифицированных специалистов. Основной целью унитарного предприятия является получение прибыли и удовлетворение общественных потребностей. В контексте кадровой политики, мотивация сотрудников должна быть направлена на достижение этой цели.

Унитарное предприятие обычно управляется централизованно, и руководство принимает ключевые решения. Это требует от сотрудников высокой степени дисциплины и ответственности. Унитарные предприятия находятся в государственной собственности, что оказывает влияние на кадровую политику. Государство может устанавливать определенные стандарты в области мотивации персонала, такие как минимальная заработная плата, социальные гарантии и т.д. В отличие от акционерных обществ, владельцы унитарных предприятий не несут личной ответственности за долги предприятия. Это может снижать уровень мотивации у руководителей, так как они не рискуют своим личным имуществом.

Зависимость от государственных заказов: унитарные предприятия часто получают государственные заказы. Это может создавать определенную зависимость от государственного финансирования и, соответственно, влиять на кадровую политику и мотивацию сотрудников. Отсутствие акционерной структуры: унитарные предприятия не имеют акций, что исключает возможность использования акционерной мотивации (например, выплаты дивидендов).

«Наиболее значимым элементом в разработке стратегии и тактики эффективной мотивации унитарного предприятия является выбор методов, которые будут для этого использоваться: форм и способов удовлетворения выявленных потребностей» [1].

Суть в том, что при помощи одних и тех же методов можно удовлетворять различные потребности. При выборе формы вознаграждения как метода мотивации следует исходить из трех его видов (Рисунок 1).



Материальное вознаграждение	Социальное вознаграждение	Моральное вознаграждение
прямо или опосредованно выражается в денежном измерении. Это может быть заработная плата, приобретение работнику жилья, предоставление льготных ссуд, оплата лечения или обучения.	изменение социального (общего или административного) статуса работника. Административным статусом является положение работника внутри предприятия (поощрением может стать как вертикальное перемещение работника, так и горизонтальное – на должность с более выгодными условиями работы). Общий статус – это положение работника в обществе в традиционном понимании (предоставление автомобиля, жилья на время работы на данном предприятии).	выражается в создании у работника чувства внутреннего удовлетворения результатам своей работы, но при этом не изменяет ни его материального положения, ни социального статуса.

Рисунок 1 - Формы вознаграждения как способ мотивации
Источник: составлено авторами

Вывод. Мотивация кадровой политики унитарного предприятия должна быть направлена, прежде всего, на поиск оптимальных форм и способов удовлетворения выявленных потребностей кадрового состава предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Центр креативных технологий / Электронный ресурс. – URL: https://www.inventech.ru/ . Дата обращения – 13.10.2023.

УДК 331.

Коваленко И.О.,
студент 1 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

Kovalenko I.O.,
1st year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

THEORETICAL, METHODOLOGICAL AND PRACTICAL FOUNDATIONS FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES POLICY OF AN ORGANIZATION IN THE DYNAMIC ENVIRONMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: рассмотрено влияние процессов цифровизации на профессиональную деятельность, а также формирование новых тенденций в кадровой политике организаций. Новейшие технологии, которые оказывают непосредственное влияние, а процессы обработки, хранения и передачи информации окажут влияние на политику организаций в целом, рынок занятости, и изменению требований к работникам.
Ключевые слова: кадровая политика, цифровая экономика, рынок труда, методики, персонал.

Annotation: digitalization processes affect all aspects of human life, from everyday life to professional activities. The latest technologies that have a direct impact and the processes of information processing, storage and transmission will influence the policies of organizations in general and human resources policies in particular.
Keyword: HR policy, digital economy, labor market, methods, personnel.

Кадровая политика организации отражает принципы организации в обращении с персоналом, данные принципы закреплены администрацией и являются одной из сфер общей политики организации. Суть кадровой политики происходит из стратегии фирмы с учетом административных функции и стиля управления, выражающуюся в сформулированных правилах и нормах, ограничениях и запретах, которые закреплены в уставе организации. События последних лет затронули данную сферу деятельности компаний, особенное влияние на нее оказали цифровизация и пандемия новой коронавирусной инфекции, которые заставили пересмотреть подход к процессам управления персоналом [3;5]. Теперь кадровая политика должна соответствующим образом поддерживать эффективность работы предприятия.

Процессы цифровизации преобразовали процессы управления ввиду внедрения цифровых технологий, изменяя методы, средства, цели, маркетинг фирмы [1]. Ярким примером подобных изменений является пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, заставившая компании в ускоренном темпе внедрять цифровые технологии и менять политику организаций [6].

Если же говорить о явлениях, которые повлекли изменения в Российской Федерации, а не общемировой практике, то стоит упомянуть о государственной программе по повышению цифровизации общества на всех уровнях его бытия. «Цифровая экономика Российской Федерации» — это программа целью которой является создание условий для появления передовых отраслей производства, развитие новых бизнес-моделей организаций [3]. Для осуществления данной задачи были разработаны направления развития, среди которых числиться и кадры, а также их образование. Предприятия вынуждены менять подход к подбору персонала, его обучению и его сопровождению [1]. Таким образом требуются вложения в развитие конкретных компетенций, основанной на своевременной оценке человеческого капитала, из которого будет составляться план бюджетирования, а также исследования трудовых ресурсов и трудового потенциала.

Репрезентативность в исследованиях рынка труда, кадрового потенциала, привело к актуализации и распространению методик прогнозирования потребности в кадрах.

— Quarter Macroeconomic Model of Interactions for Russia – помогает в создании и осуществлении краткосрочных и среднесрочных планов, модель включает в себя наиболее важные переменные в экономике РФ.

— Bureau of Labor Statistics в отличии от первой методики анализирует не экономику в целом, а конкретно состояние рыка труда исходя из демографических показателей с учетом различных групп населения, задействованных в различной трудовой деятельности, а также учитываются количественные показатели популяции в будущем, исходя из этих показателей формируется представление о количественном составе кадров и их качественных показателях.

— Методика разработанная ИНП РАН, как и пред идущая сфокусирована на анализе рынка труда, однако анализирует текущий рынок труда, концентрируясь на движения трудовых ресурсов.

Изменения, которые цифровизация несет за собой изменяют трудовую сферу, ввиду того что способны брать на себя часть интеллектуальных нагрузок работников, а потенциально и вовсе вытеснить людей из некоторых производственных сфер с низкими требованиями к интеллектуальному труду, что приводит к возникновению угрозы для целого ряда людей, чья работа подвержена высокому уровню автоматизации [5;6]. Очевидно, что данная проблема требует от компаний выработки новой кадровой политики учитывающей особенности технологические тренды.

С практической точки зрения изменения в отношении кадровой политики выразилось в формировании следующих требований:

— Требования к компетенции кадров, их профессиональные навыки, квалификация, компетенции в области «мягких навыков».

— Подбор кадров с использованием новейших цифровых технологий, сопровождение кадров с использованием

— Обширное использование электронного документооборота.

— Создание базы для формирования специалистов с востребованным профилем путем воздействия с различными учебными заведениями.

Формирование данных компетенций возможно при обучении специалистов путем сотрудничества организаций и учебных заведений или подготовка кадров самой компанией [5]. В качестве примера сотрудничества можно привести образовательную программу, разработанную совместными усилиями института МГУ имени Ломоносова и Mail.ru Group, получившая название - «Техносфера» [2]. Таким образом компания в сотрудничестве с вузом, путем создания отдельной, специализированной кафедры получает готовых специалистов с определенным набором компетенций и готовых к вхождению в компанию. Другой крупной компанией, также прибегнувшей к сотрудничеству с учебными заведениями, является «Яндекс», данная компания сотрудничает с НИУ ВШЭ [2]. Совместная программа «Школа анализа данных», как и «Техносфера» является отдельной кафедрой, которая готовит сотрудников определенного профиля, которые после окончания обучения получают возможность прохождения стажировки или вовсе трудоустройства [2]. Так или иначе подготовка кадров на специализированных кафедрах в условиях цифровой экономике предполагает несколько пунктов, из которых можно выделить формирование цифровых компетенций, а также разработка обучения для их развития, разработка программ обучения для людей с законченным высшим образованием с целью формирования или

повышения уровня их компетенций. В том случае если должность, на которую ищут сотрудника требует опыта работы, то компании ищут специалиста, подходящего по критериям в специальных агентствах, профилем которых является подбор сотрудников из той или иной сферы деятельности.

Формирование собственной системы обучения в предприятии так же имеет свой смысл, С учетом скорости информационного поля все более актуализируется принцип беспрерывного обучения в течении всего времени что сотрудник работает на компанию. Примером такого подхода можно считать «Сибуринтех» - передовую образовательную программу, созданную на мощностях одного из заводов ПАО «Сибур Холдинг» [4]. «Сибуринтех» представляет собой центр обучения, предоставляющий места как для сотрудников компании, так и для ее потенциальных работников в лице студентов. Процесс обучения предполагает высокий уровень цифровизации, к примеру, обучающиеся проходят курсы по обучению взаимодействию со сложной аппаратурой с помощью очков дополнительной реальности [4].

Цифровая экономика распространяется на все сферы жизни общества, и конечно кадровую политику в организациях она тоже затронула, заставляя адаптироваться к быстро меняющимся условиям, оперативно вырабатывать адекватные ответы на вызовы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Васина Вероника Николаевна Принципы кадрового планирования в условиях цифровизации экономики // Интеллектуальные бизнес-процессы в промышленности. - 2022. - С. 330-335.

2. Воронка для талантов: как сотрудничать бизнесу и университетам в образовании и науке [Электронный ресурс] // Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики URL: https://www.hse.ru/news/science/826646375.html (дата обращения: 24.10.2023).

3. Внедрение цифровой экономики в российское общество: кадровые аспекты / Гужина Г.Н., Назаршоев Н.М. // Инновации и инвестиции. 2019. № 2. С. 27-30

4. Сотрудники будущего: новые технологии для корпоративного обучения // РБК URL: https://trends.rbc.ru/trends/industry/cmrm/61c5bec09a794769dc311b92 (дата обращения: 24.10.2023).

5. Управление талантами: задачи и вызовы «цифрового» завтра / Панова Е.А. Опарина Н.Н Бондарева Л.В // Профессиональное развитие и обучение 2021. № 3. С. 49-55

6. Цифровизация экономики: мировой опыт и трансформация кадровой политики в применении цифровых технологий в бизнесе / Бугубаева Р. О., Березюк В. И., Беспаева Р. С., Турсунбеков Э. Т., Нукешева А. Ж. // Математические и инструментальные методы экономики / Mathematical and instrumental methods of economics.2020. №5. С. 148-157

УДК 331.103.3

Коваленко И.О.,
студент 1 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

Kovalenko I.O.,
1st year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ АНАЛИТИЧЕСКОГО И КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

TECHNOLOGIES FOR DEVELOPING ANALYTICAL AND CRITICAL THINKING SKILLS FOR THE MANAGER

Аннотация: в статье были рассмотрены требования к наличию у руководителей развитых когнитивных навыков, а также причины их актуализации, вызванные развитием цифровой среды, в которой потоки информации противоречивы и разносторонни, рассмотрены некоторые технологии развития одних из наиболее важных компетенций в условии цифровизации, а именно критического и аналитического мышления становятся куда.
Ключевые слова: компетенции, мышление, развитие, информация.

Annotation: the article considered the requirements for the presence of developed cognitive skills in managers, as well as the reasons for their actualization caused by the development of the digital environment, in which information flows are contradictory and versatile, considered some technologies for the development of one of the most important competencies in the condition of digitalization, namely critical and analytical thinking become where.
Keyword: competencies, thinking, development, information.

Бурное развитие новейших цифровых технологий затронуло не только личную жизнь, но и профессиональную деятельность специалистов. Вне сомнений развитие технологий несёт в себе множество преимуществ, сегодня мы можем заказать практически любой товар через интернет предварительно ознакомившись с отзывами о нем, HR программы помогают специалистам в подборе и управлении персоналом, однако помимо очевидных преимуществ развитие цифровой среды несёт в себе ряд проблем, в первую очередь связанных с вопросами о достоверности той или иной информации. [3]. Говоря о руководящих должностях, стоит отметить, что навыки критического и аналитического мышления являются априори необходимыми, но современная действительность попросту актуализирует ценность данных навыков выводят их на более высокие позиции в отношении прошлых десятилетий [2].. Сам по себе термин «критическое мышление» несмотря на то, что критическое мышление всегда было человеческой чертой, появился относительно недавно, в тысяча девятьсот десятом году в книге «Как мы мыслим» за авторством Джона Дьюи [2]. Согласно исследованиям в ближайшие десятилетия, рынок труда ждут большие перемены, многие профессии, которые подвержены автоматизации и цифровизации, многие будут

трансформированы согласно новой действительности, а также будут возникать еще не существующие профессии [2].

Информация как отправная точка для «рождения» сложной мысли путем переработки и критического осмысления множества исходных данных – такова суть критического мышления. В качестве технологии развития данной компетенции на данный момент одним из достаточно эффективных методов является «Вызов – Осмысление – Рефлексия», разработанный Ч. Темпл, Д. Стал, К. Мередит, С. Уолтер [5].

Первая стадия «Вызов» предполагает, что кто-либо в первую очередь должен быть мотивирован или самомотивирован. Потребность в новой информации, или углубление, дополнение собственных знаний, их актуализация при необходимости [5]. «Осмысление» является второй стадией, подразумевающей что специалист непосредственно сталкивается с информацией систематизируя её и осмысляя, тем самым формируя собственную позицию, задаётся вопросами при сопоставлении имеющихся данных [5]. Последняя стадия — это «Рефлексия». Самый важный пункт в этой методике. Появление знания из операций по поиску, подбору, систематизации информации, позволяет не только развить критическое мышление, но и что важно для любого профессионала поддерживать свои знания «в тонусе». Рефлексия над приобретенными знаниями и теми, что уже были у специалиста, позволяет войти в нескончаемый процесс оценки, таким образом формируя компетенцию критического мышления [5].

Аналитическое мышление тесно связано с логикой ввиду необходимости осуществления логического анализа и синтезирования информации. Аналитическое мышление можно разделить на две категории, непосредственно связанные друг с другом это: творческие и формальные процессы [6]. В случае первого процесса имеется в виду поиск информации, а во втором случае анализ полученной информации [6]. Моделирование это – исследование реально сущей или искусственно созданной системы, изучаются её свойства, а в последствии переносятся на конкретную компанию посредством анализа выявляется возможность применения или невозможности такового в конкретной ситуации [1]. Таким образом благодаря этому методу развивается не только аналитическое мышление, но и абстрактное мышление, посредством которого во едино соединяются логические цепочки и явления. Как и любые навыки, аналитическое мышление требует постоянной практики, для этого существует несколько способов, позволяющих практиковаться без построения сложных методик. Среди подобных способов можно выделить; игра в логические игры, осмысленное чтение, проверка написанного текста на наличие ошибок, постоянные проверки информации, которая Вам поступает [1]. В условиях нынешней действительности компетенции критического и аналитического мышления лишь актуализируются, требуя у специалистов постоянного развития и дополнения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аналитическое мышление — что такое и как его развить [Электронный ресурс] // Skillbox URL: https://skillbox.ru/media/growth/analytical-thinking/ (дата обращения: 24.10.2023).

2. Кузьмина О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. С. 204-206.

3. Кулагина Е. Управленческие компетенции: как оценить и развить навыки менеджера // Портал HR-директор, 2022. URL: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii(дата обращения: 18.10.2023)

4. Симченко, Н. А. Организация научной деятельности: Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. 149 с.

5. Тихонова В.Л., Закутнов О.И. Возможности аналитического мышления студентов в работе фейковым материалом // Философская антропология, философия культуры, 2022. №4 (73). С. 140-145.

УДК 331.

Коваленко И.О.,
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Яновская А.А.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kovalenko I.O.,
1st year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

. ВЛИЯНИЕ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ НА ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

IMPACT OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TECHNOLOGIES

Аннотация: в статье рассмотрено влияние новейших технологий на сферу управления персоналом. Новейшие технологии затронут все сферы человеческой деятельности, и рабочая не станет исключением, искусственный интеллект, облака и прочие технологии окажут непосредственное влияние на компании, их политику, производство и конечно на управление персоналом.
Ключевые слова: кадровая политика, промышленная революция, технологии, персонал.

Annotation: the article considers the impact of the latest technologies on the sphere of personnel management. The latest technologies will affect all spheres of human activity, and the workplace will not be an exception, artificial intelligence, cloud and other technologies will have a direct impact on companies, their policies, production and of course on human resource management.
Keyword: human resources policy, industrial revolution, technology, personnel.

Цифровые технологии, которые несет за собой Четвертая промышленная революция, она же Индустрия 4.0 проникают во все сферы человеческой жизни, становясь фактором воздействия на нее [1]. Менеджмент не стал исключением и так же подвергся цифровизации уже на данный момент, однако не стоит забывать, что процессы Четвертой промышленной революции не достигли своего пика, но мы имеем некоторые представления о технологиях что в дальнейшем и на данный момент мы можем сделать прогноз о преобразовании процессов управления, даже несмотря на то, что темпы возникновения и внедрения новых технологий достаточно высоки [2].

Есть достаточно большое количество технологий, которые с большой долей вероятности возникнут в результате процессов Четвертой промышленной революции, однако можно выделить самые значимые технологии для сферы управления персоналом: интернет вещей, искусственный интеллект, облака и облачные вычисления. Рассмотрим, что каждая из этих технологий принесет в сферу управления персоналом. Интернет вещей— сетевая технология, связывающая различные физические объекты будь то станки, машины, роботы и так далее с целью их взаимодействия между собой, а также внешней средой для контролирования и регулирования технологий [1].

Технология связанная и зависящая от Интернета вещей это - цифровые двойники. На основе множества датчиков Интернета вещей, установленных в той или иной создавать, цифровой двойник реального объекта как машины или какого-либо отдельно взятого продукта, до целого производственного процесса. Данная технология в основе своей служит для обслуживания и наблюдения за машинами, к примеру с помощью данной технологии будет возможно прогнозирование неисправности в режиме реального времени [1].

Одной из важнейших технологий четвертой промышленной революции является искусственный интеллект. Само по себе существование данной технологии невозможно в отрыве от множества других технологий, к примеру ИИ не может существовать без достаточно мощной вычислительной базы. Согласно исследованиям HeadHunter, к 2050 году значительные сферы управления персоналом перейдут под руководство ИИ ввиду того, что данная технология обеспечивает мгновенную обработку и систематизацию колоссальных объемов данных [2]. Предположительно под контроль ИИ частично или полностью перейдут такие сферы HR как: найм персонала, прогнозирование, управление производительностью [2].

Автономные роботы. Конечно, на сегодняшний день существует множество достаточно продвинутых автоматизированных станков, однако производственные машины нового поколения будут в достаточной степени адаптивны, что в корне изменит требования к будущему специалисту [1]. Для того чтобы заменить человека на производственной линии. Что бы не быть голословным стоит привести несколько примеров. Компания Kuka и компания ABB ведут работы по созданию автономных роботов, в первом случае робот сможет корректировать свои действия в зависимости от того какой продукт поступает в его распоряжение, в свою очередь робот второй компании обладает достаточно точными манипуляторами для сбора электроники [2].

Облачные вычисления. Достаточно важная часть НТР. Облачные вычисления по сути являются хранилищем и местом обработки данных для всех систем от заводов до мессенджеров [2]. В сфере облачных вычислений существует несколько перспективных направлений: интернет вещей, бес серверные вычисления, квантовые вычисления.

Последние два направления обладают довольно говорящими названиями, как не трудно догадаться названия данных направлений соответствуют способам вычисления и хранения информации [1]. Бес серверные вычисления позволяют арендовать необходимые вычислительные мощности в конкретный момент, при этом аренда будет в достаточной степени выгодна для того, чтобы компании отказались от собственных серверов.

Квантовые вычисления – это облачные вычисления с использованием квантовых технологий. Оба направления активно развиваются в последние годы, к примеру компания IBM в две тысячи девятнадцатом году предоставила доступ к квантовому компьютеру собственного производства в формате облачного сервиса [1]. . Перемены, которые несет за собой четвертая промышленная революция очевидно в первую очередь касаются сферы технологий. Однако ввиду того насколько интегрированы в нынешних реалиях социум, экономика и наука данные перемены затронут и сам подход к управлению изменив его до неузнаваемости посредством внедрения новейших технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Интернет вещей. — Текст : электронный // Kaspersky: [сайт]. — URL: https://www.kaspersky.ru/resource-center/definitions/what-is-iot (дата обращения: 21.10.2023).

2. Искусственный интеллект для HR // URL: BITOBE https://blog.bitobe.ru/article/iskusstvennyy-intellekt-dlya-hr/ © Блог BITOBE (дата обращения: 20.10.2023)

УДК 331.28

Козиненко Н.С., Худенко К.И.,
студент 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Жильберт Мабиала,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kozinenko N.S./Hudenko K.I.,
*3rd year student, 38.03.04 State and municipal administration**Scientific adviser:***
Gilbert Mabiala,
PhK, Associate Professor of Economic Theory V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

DEVELOPMENT OF SPATIAL AND REGIONAL ECONOMY

Аннотация: В этой статье представлен всесторонний обзор области пространственной и региональной экономики с акцентом на ее развитие с течением времени. Пространственная и региональная экономика — это междисциплинарная область исследований, которая исследует пространственное распределение экономической деятельности и ее влияние на региональное развитие. Анализируя эволюцию пространственной и региональной экономики, эта статья призвана улучшить наше понимание этой области и ее потенциала для решения современных экономических проблем.
Ключевые слова: пространственная экономика, региональная экономика, экономическая деятельность, эконометрические методы, междисциплинарное сотрудничество.

Annotation: This article provides a comprehensive overview of the field of spatial and regional economics with a focus on its development over time. Spatial and regional economics is an interdisciplinary field of study that investigates the spatial distribution of economic activity and its impact on regional development. By analyzing the evolution of spatial and regional economics, this article aims to improve our understanding of the field and its potential to addresscontemporary economic challenges.
Keyword: spatial economics, regional economics, economic activity, econometric methods, interdisciplinary cooperation.

Пространственная и региональная экономика изучает, как экономическая деятельность организована и распределена по географическим регионам и как эти закономерности влияют на региональное развитие. Она охватывает широкий спектр тем, включая развитие городов и сельских районов, региональные различия в росте, транспорт и инфраструктуру, агломерационную экономику и региональную политику. область пространственной и региональной экономики возникла в середине 20 века под влиянием работ таких влиятельных экономистов, как Альфред Вебер, Вальтер Айсард и Иоганн Генрих фон Тюнен. Первоначально исследования были сосредоточены на понимании пространственного распределения ресурсов, моделей землепользования и влияния транспортных сетей на экономическую деятельность. [1]

Пространственная и региональная экономика использует различные теоретические основы для объяснения пространственных явлений. Ключевые концепции включают экономику агломераций, которая подчеркивает преимущества географической концентрации экономической

деятельности, и пространственные внешние эффекты, которые описывают побочные эффекты экономической деятельности на соседние регионы. Другие известные теории включают «Новую экономическую географию»,

которая исследует взаимодействие между агломерацией и торговлей, и модель

«Ядро-периферия», которая исследует региональные различия. [2]

Пространственная и региональная экономика использует ряд количественных и качественных методов. Эконометрические методы, пространственный анализ и географические информационные системы (ГИС) [3] обычно используются для анализапространственных данных и выявления закономерностей и взаимосвязей. Тематическиеисследования, опросы и качественные интервью также дают ценную информацию о региональной динамике и экономическом поведении.

Достижения в области технологий и доступности данных существенно повлияли на эту область. Развитие больших данных и методов компьютерного моделирования способствовало более точному и подробному пространственному анализу. Кроме того, включение поведенческой экономики и агентного моделирования улучшило наше понимание процессов принятия решений и взаимодействия между экономическими субъектами.

Пространственная и региональная экономика имеет важные политические последствия. Это помогает политикам разрабатывать эффективные стратегии регионального развития, планирование инфраструктуры и политику, направленную на сокращение региональных различий. Понимая пространственную динамику экономической деятельности, политики могут способствовать устойчивому и инклюзивному развитию.[4]

Область пространственной и региональной экономики продолжает развиваться.

Будущие исследования должны изучить новые проблемы, такие как влияние глобализации, изменения климата и технологических достижений на региональную экономику. Междисциплинарное сотрудничество с такими областями, как экономика окружающей среды, городское планирование и социальные науки, еще больше обогатитпонимание пространственной и региональной динамики.

Пространственная и региональная экономика добилась значительных успехов в понимании сложного взаимодействия между экономической деятельностью и географическим пространством. Исследуя ее историческое развитие, ключевые концепции, методологические подходы, последние достижения и политические последствия, эта статья подчеркивает важность этой области в решении современных экономических проблем и содействии устойчивому региональному развитию.

Продолжение исследований и междисциплинарное сотрудничество откроют путь к более тонкому пониманию пространственной и региональной экономики в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

2. https://studfile.net/preview/9535719/page:11/
3. https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-
4. https://studbooks.net/1722579/ekonomika/metody_regionalnogo_analiza
5. ?ysclid=lo8engeib8288566187
6. https://cyberleninka.ru/article/n/regionalnaya-prostranstvennaya-politika- sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-vzglyad-na-teoriyu-i-istoriyu

УДК 331.108.3

Козубова Я.Д., Сеитмеметова Х.Р.
студенты 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управление персоналом
Жаворонкова О.Р.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия

Kozubova Y.D., Seitmemetova K.R.
2th year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zavoronkova O.R.,
PhD in economics,Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

МАНИПУЛЯЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

MANIPULATION TECHNOLOGIES IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

Аннотация: в статье рассмотрены манипуляционные технологии, распространённые в цифровой среде.
Ключевые слова: манипуляции, цифровая среда, виды манипуляций.
Annotation: the article discusses manipulation technologies common in the digital environment.
Keywords: manipulations, digital environment, types of manipulations.

Манипуляция является неотъемлемой частью жизни делового человека, современные технологии привели ее к новому уровню, переведя в цифровой формат. На современном этапе эволюционного развития общества приходится сталкиваемся со множеством манипуляций в виртуальном пространстве. От рекламы и маркетинговых приемов до манипуляций в социальных сетях и цифровых медиа – все это стало частью повседневного опыта.

Манипуляции — это система приемов социально–психологического воздействия. Такое воздействие, как правило, оказывается, с целью изменения мышления и поведения людей вопреки их интересам [3]. В современных реалиях форма манипуляции приобрела новые цифровые возможности, так как они могут использовать выявленные алгоритмы и технологии, чтобы воздействовать на мысли, поведение и принятие решений аудиторией. Субъект манипуляции способен персонализировать контент и рекламу, а также использовать аналитику данных для понимания наших предпочтений и поведения. Для определения «ядра» технологических элементов системы манипуляционного воздействия используют комплексный критерий, что основывается на сочетании трех основных факторов:частота использования приемов в различных манипуляционных технологиях;широта их применения в разнообразных информационно-коммуникативных ситуациях;степень действенности, связанной с повышением эффекта манипуляционного воздействия на человека. В XXI веке информационные технологии являются основным инструментом манипуляционного воздействия в различных сферах деятельности: управленческой, коммерческой, в формировании политического сознания аудитории и других. Манипуляцию нельзя назвать отрицательным явлением, так как она часто применяется в образовательной среде, в процессах воспитания и управления людьми именно с благими намерениями. Однако существуют и недобросовестные субъекты манипуляций, которые часто используют данный инструментарий в достижении своих целей. Спекулятивная манипуляция - это действия, направленные на искажение фактов, обман или манипуляцию с целью получения выгоды или достижения определенных целей. Чтобы осуществить спекулятивную манипуляцию, могут быть выполнены следующие

преобразования:1. Искажение информации: манипулятор может изменить или искаженно представить факты, чтобы создать определенное впечатление или влиять на мнение других людей.

2. Манипуляция эмоциями: манипулятор может использовать эмоциональные приемы, такие как создание страха, вины или обещание награды, чтобы воздействовать на чувства и поведение других людей.3. Создание ложных предпосылок: манипулятор может создать ложные предположения, чтобы вводить в заблуждение или оправдывать свои действия.4. Манипуляция информацией: манипулятор может выбирать и представлять только определенные факты или аргументы, игнорируя другие, чтобы произвести желаемое впечатление или убедить других в своей точке зрения.5. Манипуляция контекстом: манипулятор может изменять контекст или окружение, в котором представляется информация, чтобы повлиять на восприятие и решения других людей. Важно отметить, что спекулятивная манипуляция является негативным и недобросовестным способом воздействия на других людей. Она может привести к неправильным решениям, конфликтам и нарушению доверия. Поэтому важно быть бдительным и критически оценивать информацию, чтобы избежать попадания под влияние спекулятивной манипуляции [1].

Выделяют три уровня манипулирования: 1) первый уровень – усиление существующих в сознании людей нужных идей, установок, мотивов, ценностей, норм; 2) второй уровень – частные и малые изменения взглядов на то или иное событие, процесс, факт, который также оказывает воздействие на эмоциональное и практическое отношение человека к конкретному явлению;3) третий уровень – кардинальное изменение жизненных установок при помощи сообщения объекту новых, сенсационных, необычных, драматических, невероятно важных для него сведений. Авторы, изучающие вопросы манипуляции, выделяет следующие виды манипуляционных практик, которые наиболее часто применяются при дискуссиях и убеждении [2]:психотехнологии: игра на контрастах, высмеивание, преувеличенно пугающие заголовки;управление информационными потоками: раскрытие «секретной информации», слухи, мифы, сплетни;ценностно-эмоциональная направленность: очернение личности или события, популизм, стигматизация, иносказательность;апелляция к общественному контролю: привлечение известных лиц или групп, принуждающая пропаганда;приведение убедительных и рациональных аргументов («псевдологические выводы», «утвердительные заявления», «подбор аргументов», «псевдообъяснения» и другие);приемы защиты от манипуляции (отрицание, сдерживание, проекция, вытеснение, распознавание и другие). Цифровая среда дополнила типологию манипуляций следующими видами: использование стереотипов; «наклеивания ярлыков»; повторение информации; утверждение; постановка риторических вопросов; полуправда; «спираль умолчания», или манипулирования общественным мнением; анонимный авторитет; эффект присутствия; эффект первичности; констатация факта; отвлечение внимания; использование свидетелей происшествия; принцип контраста.; психологическое потрясение; создание ассоциаций; информационная блокада. Манипуляция является распространенным явлением в нашей современной цифровой эпохе. Однако, если в недалеком прошлом применялось правило «не верь ушам, верь глазам», то в условиях цифровизации общества данный принцип не работает. Визуализация любой версии правды, приводит к появлению новой проблемы – верификации информации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Жаворонкова, О. Р. Специфика управления талантами: от прошлого к будущему / О. Р. Жаворонкова // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : Сборник трудов II Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 мая 2023 года / Под научной редакцией Н.А. Симченко. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2023. – С. 187-189. – EDN SMNWJY.

2. Чернова, А. Д. Понятие манипуляции в общении / А. Д. Чернова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 23 (261). — С. 200-202. — URL: https://moluch.ru/archive/261/60288/ (дата обращения: 21.10.2023).

3. Мирославский И. Р. / Информационные технологии как инструмент манипулирования политическим сознанием. УДК 004.04. Текст : электронный— URL: https://na-journal.ru/1-2019-gumanitarnye-nauki/1329-informacionnye-tekhnologii-kak-instrument-manipulirovaniya-politicheskim-soznaniem (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.28

Колесникова .А. М.
студентка 3курса направления подготовки Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Жильберт,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия
Kolesnikova A.M.
3rd year student, State and municipal administration
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРОЦЕССЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THE PROCESSES OF DIGITAL TRANSFORMATION IN THE ECONOMY OF RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: в настоящее время в мире происходят активные процессы глобализации, информатизации и компьютеризации. Названные процессы привели к тому, что цифровые технологии стали неизменной частью функционирования всех областей жизни общества. В рамках названных тенденции перед Российской Федерацией возникает необходимость в проведении цифровых трансформаций, направленных на обеспечение устойчивого развития. В данной статье будут рассмотрены основные особенности цифровой трансформации в экономике Российской Федерации.
Ключевые слова: Цифровизация, глобализация, цифровая трансформация, цифровая экономика, инновации.

Annotation: Currently, active processes of globalization, informatization and computerization are taking place in the world. These processes have led to the fact that digital technologies have become an invariable part of the functioning of all areas of society. Within the framework of these trends, the Russian Federation faces the need to carry out digital transformations aimed at ensuring sustainable development. This article will consider the main features of digital transformation in the economy of the Russian Federation.
Keywords: Digitalization, globalization, digital transformation, digital economy, innovation.

В настоящее время активно протекающие процессы глобализации, цифровизации и компьютеризации приводят к тому, что устойчивое развитие той или иной системы (региона, макрорегиона, государства и т.д.) невозможно без создания, внедрения и использования цифровых технологий. Кроме того, информация приобретает значение как одного из факторов производства и играет роль ценного ресурса. Для того, чтобы реализовать устойчивое развитие государства в современных реалиях необходимо обеспечить процессы цифровой трансформации. Под цифровой трансформацией следует понимать изменения управления функционированием той или иной сферы, связанные с использованием цифровых технологий (цифровые платформы, технико-алгоритмическое управление данными и т.д.) [1]. При этом осуществляемые изменения должны нести качественные и положительные результаты.

В настоящее время в Российской Федерации проблема цифровой трансформации стоит

достаточно остро, в следствии чего цифровая трансформация была обозначена как одна из приоритетных национальных целей развития в соответствии с Указом Президента «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [2]. Выделение цифровой трансформации в отдельную цель обусловлено несколькими основными факторами:

1. Рост значения цифровых технологий во всех сферах жизни общества;
2. Рост влияния цифровых процессов на устойчивое развитие;
3. Отставание Российской Федерации в сфере цифровых технологии;
4. Медленные процессы цифровой трансформации в Российской Федерации и т.д.

Особенно значимы процессы цифровой трансформации в финансово-экономическом секторе. Цифровая трансформация экономики способствует оптимизации логистических и производственных операций, позволяет снизить производственные потери и ресурсные расходы, повышает производительность оборудования и эффективность рынка труда. Как следствие осуществляется рост экономики страны и повышение её конкурентоспособности. Этим объясняется важность названных процессов.

Наиболее заметно отставание Российской Федерации в сфере цифровизации и цифровой трансформации экономики. Цифровую трансформации экономики следует рассматривать как комплексное преобразование экономики государства, за счёт использования новых технологий, способов и моделей производства, бизнес-моделей, ресурсов и т.д. [3]. В следствии чего, деятельность в процессе цифровой трансформации подразделяется на несколько основных категорий:

1. Генерация научных знание и их дальнейшее использование для достижения заданных целей;
2. Производство конкретных цифровых продуктов и услуг;
3. Использование цифровых продуктов и услуг; в производственной и сервисной деятельности.

В настоящее время в качестве основных технологий по реализации цифровой трансформации выступают: BigData, искусственный интеллект, квантовые технологии, блокчейн, робототехника и многое другое [3].

Для обеспечения цифровой трансформации планируется проведение комплекса мер, к которым можно отнести следующее: повышение цифровых навыков граждан, подготовка квалифицированных кадров для IT-отрасли; обеспечение доступа к быстрому Интернету на всей территории страны; создание сквозных цифровых технологий преимущественно на основе отечественных разработок; внедрение цифровых технологий и платформенных решений в сферах госуправления и госуслуг; закрепление особенностей налогообложения операций с цифровыми финансовыми активами; формирование глобальной конкурентоспособной инфраструктуры передачи, обработки и хранения данных преимущественно на основе отечественных разработок; запуск системы правового регулирования цифровой экономики, основанного на гибком подходе в каждой сфере, а также внедрение гражданского оборота на базе цифровых технологий; построение комплексной системы финансирования проектов по разработке и внедрению цифровых технологий и платформенных решений, включая механизмы грантов, льготного кредитования. Названные меры реализуются за счёт проведения соответствующих государственных программ на федеральном, региональном и местном уровнях власти, а также за счёт издания соответствующих законодательных актов.

В результате процессов цифровой трансформации в рамках финансово-экономического сектора Российской Федерации сложились определённые тенденции, а именно развитие цифровой экономики и цифровизация государственных услуг и функций, и бизнес-услуг. В настоящее время существуют различные подходы к определению «цифровой экономики». Чаще всего под ней подразумевают хозяйственную деятельность, в которой ключевым фактором производства выступают данные в цифровом виде, использование новых методов, которые позволяют добиться большей эффективности. Кроме того, современную цифровую экономику России рассматривают как сложную систему с тремя уровнями взаимосвязанных элементов: отрасли и рынки, платформы и технологии, окружающая их среда [3]. Другая тенденция заключается в появлении возможности получения большинства государственных и бизнес-услуг в цифровом формате.

Несмотря на все положительные изменения, цифровая трансформация экономики Российской Федерации всё ещё протекает достаточно медленными темпами, что приводит к отставанию государства в этой сфере от ряда зарубежных стран.

Среди основных причин недостаточной цифровой трансформации экономики можно выделить:

1. Недостаточное инвестирование;
2. Особенности моделей экономического поведения;
3. Отсутствие ясной и чёткой нормативно-правовой базы;
4. Недостаточная заинтересованность со стороны государства и предпринимателей;
5. Отсутствие инновационных технологий в финансово-экономическом комплексе и т.д.

Кроме того, отдельной проблемой можно выделить некачественное или неэффективное проведение цифровизации. В качестве примера можно рассмотреть тенденцию цифровизации государственных и бизнес-услуг. Некоторые сайты могут содержать устаревшую информацию, медленно работать, иметь непонятный и сложный интерфейс, что препятствует эффективной работе.

Перед Российской Федерацией в настоящее время стоит важная цель по цифровой трансформации не только экономики, но и других общественно важных сфер. Что является необходимым для обеспечения устойчивого развития государства в современных реалиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные проблемы современных общественных наук в условиях социально-политических и экономических трансформаций: материалы конференции / ответственный редактор А. М. Шаяхметов. – Уфа: БАГСУ, 2022. – 490 с.
2. Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // Собрание законодательства РФ. – 27.07.2020. – №30. – ст. 4884.
3. Цифровая трансформация экономики: учебное пособие / В. И. Абрамов, Н. Л. Акулова, Е. В. Анисов [и др.]; под редакцией В. И. Абрамова, О. Л. Головина. – Москва: НИЯУ МИФИ, 2020. – 25с.с.
4. Человек. Общество. Культура. Социализация: материалы XIX Международной молодежной научно-практической конференции: материалы конференции / под редакцией В. Л. Бенина [и др.]. – Уфа: БГПУ имени М. Акмуллы, 2023. – 508 с.

УДК 331.108

Кольчиков Р.А., Викторова Е.В.,
студент 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
***Научный руководитель**:*
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kolchikov R.A.,
4th year student, 03.38.03 Personnel management
Viktorova E.V.,
4th year student, 03.38.03 Personnel management
***Scientific adviser**:*
Kuzmina O.M.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРОБЛЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

PROBLEMS OF PLANNING PERSONNEL REQUIREMENTS IN ORGANIZATIONS

Аннотация: рассмотрели основные проблемы планирования потребностей в персонале и предложили пути для их решения. Также разобрали последствия, которые могут возникнуть при игнорировании возникающих проблем при планировании потребности в персонале.
Ключевые слова: проблемы планирования, потребность в персонале, проблемы организации.

Annotation: examined the main problems of planning personnel requirements and proposed ways to solve them. We also examined the consequences that may arise if problems that arise are ignored when planning personnel requirements.
Keyword: planning problems, personnel needs, and organizational problems.

Планирование потребности в персонале заключается в составлении перечня специалистов, которые нужны организации в ближайшем будущем для стратегического развития. Планирование облегчает процесс комплектации штата нужным количеством работников соответствующей квалификации [3].

Планирование потребности в персонале – один из основных компонентов грамотного управления организации. Данный процесс может быть затруднительным, и предприниматели могут встретиться с рядом проблем, которые могут быть различными и зависят от множества факторов. Рассмотрим основные проблемы и факторы в таблице 1.

Для успешного планирования потребности в персонале важно учитывать эти проблемы и использовать надежные методы и инструменты для анализа и прогнозирования спроса на персонал. Это поможет организации достичь оптимального баланса между потребностью в персонале и доступностью квалифицированных сотрудников.

С проблемами, которые мы перечислили ранее, сталкивается почти каждый предприниматель, а непринятие и не решение проблем планирования потребности в персонале в организациях может иметь серьезные последствия. Это связано с тем, что такие проблемы могут вызывать недостаток или избыток персонала, что ведет к негативным эффектам на производительность, качество работы и удовлетворенность клиентов.

Таблица 1 – основные проблемы планирования потребности в персонале

Фактор	**Описание проблемы**
Недостаточно точные прогнозы производительности	Планирование потребности в персонале требует предвидения будущего спроса на продукцию или услуги организации. Если прогнозы оказываются неточными, это может привести к ошибкам в планировании и неправильному количеству персонала.
Сезонность или цикличность спроса	Некоторые отрасли или бизнесы могут сталкиваться с сезонным изменением спроса на свои товары или услуги. Подготовка и адаптация персонала к изменениям может быть сложной задачей
Изменения в бизнес-модели	Если организация меняет свою бизнес-модель или стратегию, может потребоваться пересмотр планов по персоналу. Новые требования к компетенциям или изменения в процессах работы могут потребовать переобучения или перераспределения персонала
Перегруженность или недостаточность персонала	Неправильное планирование потребности в персонале может привести к перегрузке работников или, наоборот, недостатку кадров. Оба случая могут негативно повлиять на производительность, качество работы и удовлетворенность сотрудников
Рынок труда и конкуренция	Динамические изменения на рынке труда, конкуренция со стороны других организаций и изменение предпочтений работников также могут создавать сложности в планировании потребности в персонале.
Управление уходом и текучесть кадров	Кадровая текучесть и неожиданный уход сотрудников могут значительно влиять на планы персонала. Необходимость найма и обучения новых сотрудников может занимать время и ресурсы.

Источник: составлено автором на основе [2].

Недостаток персонала возникает, когда организация не может адекватно предвидеть и планировать потребность в персонале, что приводит к дефициту квалифицированных работников. Недостаток персонала может привести к перегрузке работников, снижению производительности, ухудшению качества работы и в конечном итоге оттоку клиентов.

Избыток персонала, наоборот, возникает, когда организация неправильно оценивает потребность в персонале и нанимает больше сотрудников, чем необходимо. Это приводит к избыточным затратам на оплату труда и непродуктивному использованию ресурсов.

Эти проблемы могут также повлечь за собой потерю клиентов. Если организация не в состоянии обеспечить достаточное количество персонала для обслуживания клиентов, это может привести к задержкам, плохому качеству обслуживания и недовольству клиентов. В результате клиенты могут уходить к конкурентам, что негативно отразится на репутации и прибыльности организации [1].

Следовательно, чтобы не столкнуться с указанными выше последствиями нужно заблаговременно планировать потребность в персонале и оперативно решать возникающие проблемы.

Далее рассмотрим варианты решения проблем планирования потребности в персонале.

– улучшение точности прогнозирования: для достижения более точных прогнозов потребности в персонале следует использовать современные методы и инструменты, основанные на анализе данных и статистических моделях. Применение алгоритмов машинного обучения позволяет предсказывать спрос на продукцию или услуги с высокой степенью точности;

– гибкость рабочей силы: введение гибких форм занятости, таких как временный найм или аутсорсинг, позволяет организации адаптироваться к изменениям в спросе и избежать недостатка или перегрузки персонала. Гибкое использование рабочей силы также способствует оптимизации затрат на персонал;

– адаптация бизнес-модели: при изменении бизнес-модели организации должны проанализировать требования к компетенциям и определить необходимость переквалификации или перераспределения существующего персонала. В случае необходимости могут быть предприняты меры по привлечению новых сотрудников с требуемыми навыками;

– управление текучестью кадров: снижение текучести кадров является ключевым фактором успешного планирования персонала. Это достижимо путем создания благоприятных условий труда, предоставления программ обучения и развития, возможностей карьерного роста и системы стимулирования сотрудников. Такие меры помогут привлекать и удерживать талантливых работников, снижая нестабильность в кадровом составе;

– анализ рынка труда и конкуренции: систематическое изучение и мониторинг рынка труда и конкурентов позволяет организациям быть в курсе изменений в требованиях к специалистам и востребованных компетенциях. Это дает возможность своевременно адаптироваться и привлекать квалифицированных кандидатов для удовлетворения потребностей организации;

– использование технологий и автоматизации: внедрение современных технологий и автоматизированных систем в процессы управления персоналом способствует повышению эффективности и точности в планировании потребности в персонале. Программное обеспечение для управления кадровыми процессами, автоматизация рутинных операций и анализ данных позволяют увеличить производительность и снизить вероятность ошибок в процессе планирования.

Вышеупомянутые подходы являются базовыми в решении проблем планирования потребности в персонале. Их реализация позволяет организациям достичь оптимальной структуры персонала, адаптироваться к переменчивым условиям и обеспечить эффективное функционирование в современной бизнес-среде.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Обзор методов оценки профессиональных рисков // Клинский институт охраны и условий труда URL: https://kiout.ru/info/publish/30534 (дата обращения: 26.10.2023).

2. Планирование потребности в персонале // Директор по персоналу URL: https://www.hr-director.ru/article/67110-planirovanie-potrebnosti-v-personale-18-m4 (дата обращения: 26.10.2023).

3. Проблемы планирования и эффективного управления персоналом на предприятии // Кадровое агентство IT and Digital URL: https://itanddigital.ru/bloghrconsulting/tpost/9m61mo04v1-planirovanie-potrebnosti-v-personale-opt (дата обращения: 26.10.2023).

УДК 331.5

Кольчиков Р.А., Викторова Е.В.,
студенты 4 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

Kolchikov R.A., Viktorova E.V.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A. K.,
Ph.D., Associate Professor of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

GIG-ЭКОНОМИКА - НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ РЫНКА ТРУДА

GIG-ECONOMY - THE NEW REALITY OF THE LABOR MARKET

Аннотация: В данной работе рассмотрена популярная на сегодняшний день экономическая модель - gig-экономика, основанная на временной занятости и гибких формах трудоустройства. Автором приведены преимущества и недостатки данной модели, а также ее актуальность в современном мире.
Ключевые слова: занятость, гибкость, фриланс, трудовые отношения, gig-экономика.

Annotation: This article considers the currently popular economic model - the gig-economy based on temporary employment and flexible forms of employment. The author presents the advantages and disadvantages of this model, as well as its relevance in the modern world.
Keyword: employment, flexibility, freelancing, labor relations, gig-economy.

Gig-экономика – это экономическая модель, которая основывается на временной занятости и гибких формах трудоустройства. Она предполагает, что люди работают на краткосрочных проектах или выполняют задания для разных компаний вместо того, чтобы иметь постоянную работу у одного работодателя.

Актуальность gig-экономики заключается в том, что данная модель подстраивается под требования рынка труда и потребности работников, так как сегодня все большее количество людей желают иметь больше свободы и гибкости в своей профессиональной карьере. Онлайн-платформы gig-экономики служат быстрым и простым инструментом для продвижения своих услуг работниками и их дополнительного заработка [1].

Главная задача gig-экономики проста: с помощью цифровых платформ бизнес находит исполнителя, заключает с ним краткосрочный контракт и платит за результат работы. Такие работники заинтересованы быстрее выполнить работу и получить оплату по факту, так задачи бизнеса будут решать не традиционные структуры, а «гибкие команды», которые собираются под конкретный проект. Благодаря этому компании могут привлекать неограниченное количество сотрудников под проекты, не расширяя штат. При этом привлекать можно как работников для выполнения трудовых функций, не требующих специальной квалификации, так и высококлассных специалистов, обладающих уникальной экспертностью, которых не так просто нанять в штат.

Огромный плюс gig-экономики состоит в том, что она не вытесняет классическую модель полной занятости, а дополняет ее. Основной целью gig-экономики является создание новых форм

занятости и дополнительной работы, которые будут отвечать на потребности современного рынка труда [2]. Она также предоставляет возможность работникам выбирать задания, которые им интересны, и гибко управлять своим рабочим временем. Это позволяет фрилансерам иметь больше свободы и контроля над своей профессиональной деятельностью. Такая модель является особенно привлекательной для молодых людей, которые не хотят ограничиваться одной профессией.

Однако gig-экономика имеет и свои недостатки. Например, работники могут столкнуться с нестабильным доходом, отсутствием социальных льгот и медицинского страхования. Кроме того, в gig-экономике нет гарантии постоянной работы и защиты прав работников. Еще одной особенностью gig-экономики является то, что она может привести к уменьшению числа работников в традиционных отраслях, например, в производстве и розничной торговле. Это связано с тем, что компании в перспективе будут отдавать предпочтение использованию временной работы и аутсорсинга для снижения затрат на оплату труда и социальные льготы. Итак, gig-работники составляют достаточный процент человеческих ресурсов на рынке труда, однако данная сфера не полностью определена законодательными нормами для регулирований трудовых отношений, и это огромный риск для работника [3].

Несмотря на то, что у gig-сотрудников нет такого числа социальных гарантий, как у штатного работника, многие люди выбирают именно этот способ заработка, так как в центре gig-экономики находится человек, а не бизнес. Люди ценят возможность работать на себя, выбирать задания и гибко управлять своим временем. При всем этом весомый вклад в развитие gig-экономики добавляют и подрабатывающие время от времени штатные специалисты в дополнение к основной работе. И число людей, занятых в gig-экономике, постоянно растет. Gig-экономика — это не просто тренд, а глобальное изменение в экономике труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Логинова Е.В., Злотников М.С. ГИГ-экономика и ее влияние на человеческий капитал // Московский экономический журнал. 2022. № 10. URL: https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-10-2022-43 (дата обращения: 19.06.2023).

2. Логинова, Е. В. Gig-экономика и ее влияние на бизнес и работников / Е. В. Логинова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 38 (433). — С. 19-21. — URL: https://moluch.ru/archive/433/95050/ (дата обращения: 17.06.2023).

3. Гиг-экономика как фактор трансформации правового регулирования. — Текст : электронный // Закон Ру : [сайт]. — URL: https://zakon.ru/blog/2022/04/12/gig-ekonomika_kak_faktor_transformacii_pravovogo_regulirovaniya (дата обращения: 17.06.2023).

4. Ганиева, А. К. Возможности экосистемного развития экономики / А. К. Ганиева // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 86-88.

5. Ганиева, А. К. Активизация человеческого капитала условиях наращивания потенциала экономической системы / А. К. Ганиева // Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике : Материалы III Международной научной конференции, Нижний Новгород, 17 февраля 2021 года. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 41-44.

УДК 331.103

Кольчиков Р.А., Викторова Е.В.,
студенты 4 курса направления
подготовки 38.03.03 Управление персоналом"
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Острик В.Ю.,
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kolchikov R.A., Viktorova E.V.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ostrik V. Y.,
Ph.D., Associate Professor of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКИХ СТРУКТУРАХ

SPECIFITIES OF THE ORGANIZATION OF PERSONNEL WORK IN BANKING STRUCTURES

Аннотация: В статье рассмотрены отличительные черты трудовой деятельности персонала в банковской сфере в контексте организации труда сотрудников и повышения уровня их мотивации с целью повышения эффективности деятельности и оптимизации затрат на персонал.
Ключевые слова: банк, организация труда, управление персоналом, мотивация персонала.

Annotation: The distinctive features of labor activity in banks are considered in the context of organizing the work of employees and increasing their motivation in this regard to increase the efficiency of activities and optimize personnel costs are given in the article.
Keyword: bank, labor organization, personnel management, personnel motivation.

Для осуществления стратегии развития банковских организаций необходимо максимизировать эффективность работы сотрудников и их взаимодействия друг с другом и внутри подразделений банка. Это возможно в случае верно организованного взаимодействия и четкого представления персонала о своей деятельности и целях, ценностях организации. Кроме того, эти цели должны быть общими с мироощущением и взглядами сотрудника.

Банковские услуги реализуются посредством работы большого количества сотрудников, что и обуславливает необходимость наладить полноценное взаимодействие между ними, так как объедение усилий позволит увеличить производительность банковских служащих [1, с.96].

Актуальность данной темы подтверждается развитием разнообразия и содержания работы в ведущих банковских учреждениях, которые эффективно реализуют свою стратегию развития. В подобных учреждениях наблюдается тенденция вкладывать максимум усилий в развитие персонала – они реализуют их трудовой потенциал, повышают качество жизни и допускают работников к участию в управлении компанией.

Банк — это компания или учреждение, которое предоставляет финансовые услуги, такие как хранение и обмен денег, кредитование, инвестирование и управление активами, а также оказывает другие финансовые услуги для физических и юридических лиц. Банк играет важную роль в экономике, обеспечивая безопасность и ликвидность средств для своих клиентов, а также финансирование проектов и развитие бизнеса [2, с.328]. Немаловажную роль в существовании этой организации играет развитие и усовершенствование системы управления персоналом банка.

HR-специалисты обязаны учитывать весь спектр особенностей работы персонала банковских структур: как те, что напрямую влияют на мотивацию сотрудников, так и связанные с ней косвенно [3, с.421].

Необходимо выстроить систему мотивации таким образом, чтобы сотрудники организацииотождествляли собственных успех и благополучие с успехами банка и его финансовой составляющей. Использование индивидуальной мотивации в совокупности с групповой увеличивает эффекта.[4, с.287].

В банковской сфере непрерывно возрастает сложность и разнообразие проводимых операций в связи с внедрением вычислительных технологий, способных ускорить и упростить банковские процессы. Для обеспечения дальнейшего развития инфраструктуры и повышения качества услуг важно иметь высококвалифицированный персонал.

Чтобы заполнить пробелы в знаниях и профессиональных навыках сотрудников, полезно применять различные методы, такие как тренинги, семинары и «круглые столы» в практике управления персоналом. В рамках таких мероприятий специалисты могут получить углубленные знания через специально организованное обучение и общение с более квалифицированными коллегами в этой области [5, с.32].

Помимо данного фактора, банковские работники также сталкиваются с общими стрессовыми ситуациями, которые влияют на их работу, как и на сотрудников других организаций. Эти ситуации могут включать угрозу потери работы, рост стоимости жизни, правовую и социальную неопределенность, а также угрозу, связанную с криминальной обстановкой в стране и другими факторами. В результате возникает непродуктивное психологическое напряжение, эмоциональные срывы, нетерпимость и стремление снизить воздействие стресса любыми доступными способами. Это часто приводит к преждевременному изматыванию, снижению концентрации, ухудшению самочувствия, активности и, соответственно, увеличению количества ошибок, ухудшению качества работы и другим нежелательным явлениям [6, с.243]. Воздействие этих факторов, вызывающих негативные психические состояния у сотрудников, отрицательно сказывается на эффективности и надежности их деятельности.Учитывая трудности, с которыми сталкиваются сотрудники коммерческих банков, важно подходить к вопросу их мотивации с учетом нескольких аспектов[5, с.30]. Во-первых, необходима психологическая готовность к работе в таких условиях. Во-вторых, требуется разработка системы мотивации, которая будет служить основным фактором достижения стабильности в профессиональной деятельности. Эта система должна учитывать как количественные, так и качественные аспекты работы, а также временные. С учетом высокой специализации в данной области, комплексное решение проблем формы деятельности отделов осложнено из-за ограниченной области ответственности [1, с.96].

Эффективным подходом к управлению персоналом в данном контексте может быть расширение и углубление взаимосвязей между подразделениями, не только в формализованной процедуре. Важно развивать неформальные связи, которые имеют не меньшую значимость, и поддерживать их.

Действие этих факторов, приводящее к возникновению у субъектов труда негативных психических состояний, отрицательно сказывается на эффективности и надежности деятельности. Учитывая затруднительные условия деятельности работников коммерческих банков, соответствующим образом необходимо подходить к вопросу мотивации их труда [5, с.30]. Во-первых, необходима соответствующая психологическая готовность к работе в этих условиях. Во-вторых, необходима система мотивации, которая будет служить основным фактором для достижения стабильности в профессиональной деятельности. Эта система должна учитывать как количественные, так и качественные аспекты работы, а также временные. Высокая специализация в данной области усложняет комплексное решение проблем формы деятельности отделов из-за ограниченной сферы ответственности. [1, с.96]. Подходящим направлением управления персоналом в данном контексте может стать укрепление и развитие связей между подразделениями с использованием неформальных методов. Неформальные связи между сотрудниками имеют большую значимость и должны быть поддерживаемыми и развиваемыми. Укрепление и расширение таких связей помогут заполнить пробелы в информации и способствовать обмену знаниями о текущей обстановке в банке. Это позволит сотрудникам

почувствовать свою причастность к общим банковским проблемам. Для помощи банку в минимизации затрат на повышение квалификации и переподготовку персонала, а также для увеличения эффективности системы обучения внутри банка, можно предложить обучение сотрудников с использованием возможностей дистанционного обучения. Кроме традиционных методов обучения, банки должны использовать теле-обучение на рабочих местах, оснащенных персональными компьютерами.

Таким образом, с одной стороны, сильная мотивация труда- залог процветания и развития банка; а с другой стороны - фактор психологической устойчивости работника на достаточно высоком уровне продуктивности. Работа в коммерческом банке имеет особенности, которые целесообразно учитывать при разработке мотивационной политики и в практике управления персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Банковский менеджмент учебник под ред. О.И. Лаврушина. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. КНОРУС, 2018. - 554 с.
2. Макуев, Д. Г. Мотивация как эффективный инструмент управления банковским персоналом / Д. Г. Макуев. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2017. - № 12 (146). - С. 326-328. - URL: https://moluch.ru/archive/146/41136/ (дата обращения: 07.06.2023).
3. Соснина, Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е. В. Соснина, М. В. Боровицкая. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2021. - № 20 (124). - С. 421-423.- URL: https://moluch.ru/archive/124/34159/ (дата обращения: 07.06.2023).
4. Серкина, Н. А. Совершенствование управления развитием персонала в коммерческом банке / Н. А. Серкина. - Текст : непосредственный // 81 Молодой ученый. - 2019. - № 18 (98). - С. 286-289. - URL: https://moluch.ru/archive/98/21977/ (дата обращения: 07.06.2023).
5. Григорьева, Н. В. Современные механизмы мотивации персонала банков в условиях организационных изменений / Н. В. Григорьева. — Текст : непосредственный // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2018 г.). - Москва : Буки-Веди, 2018. - С. 30-32. - URL: https://moluch.ru/conf/econ/archive/266/10288/ (дата обращения: 09.06.2023)
6. Ярыгин, С.В. Особенности управления персоналом коммерческого банка (методические и организационные основы): Дис. доктора экон. наук. - М., 2019. - С. 242-246

УДК 331.101.3

Кольчиков Р.А., Викторова Е.В.,
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kolchikov R.A., Viktorova E.V.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
Ph.D., Associate Professor of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

КОУЧИНГОВЫЙ ПОДХОД В РАБОТЕ HR-СПЕЦИАЛИСТА

COACHING APPROACH IN THE WORK OF AN HR SPECIALIST

Аннотация: Рынок труда стремительно преобразовывается. Меняются методы управления, позволяющие компании добиваться максимальных показателей бизнес-эффективности. Коучинг - современная технология работы с персоналом, связанная с взаимодействием между людьми. Работа HR-специалиста направлена на взаимодействие с сотрудниками (как по горизонтали, так и по вертикали). Применение коучинга позволяет максимально раскрыть индивидуальный потенциал, что в итоге помогает сотрудникам достигать максимальной индивидуальной эффективности.
Ключевые слова: развитие персонала, управление персоналом, человеческие ресурсы, коучинг.

Annotation: The labor market is changing rapidly. Management methods that allow the company to achieve maximum business efficiency indicators are also changing. Coaching is a modern technology of working with personnel related to the interaction between people. The work of an HR specialist is aimed at interacting with employees (both horizontally and vertically). The use of coaching allows you to maximize individual potential, which ultimately helps employees achieve maximum individual effectiveness.
Keyword: personnel development, personnel management, human resources, coaching.

Коучинговый подход — это намеренное использование элементов коучинга в различных профессиональных ситуациях, данные элементы могут применяться во время собеседований, обучения, а также в межличностном общении. Основные инструменты, используемые в коучинге, - это системы вопросов, приемы активного слушания, способы получения обратной связи, которые позволяют HR-специалисту выявить скрытые мотивационные стимулы сотрудника, его ценности и многое другое. Коучинг способен расширить мышление подчиненных. Данный метод способствует нахождению новых креативных путей в принятии бизнес-решений. Как один из вариантов мотивации персонала, коучинг не только стимулирует сотрудника, но и помогает раскрыть его трудовой потенциал. Подобный подход повышает удовлетворенность трудом и руководителя, и его работника, обеспечивает высокую результативность и постоянное развитие сотрудников как в профессиональном, так и в личностном плане. Это немаловажно, так как развитие отношений между трудящимися в эпоху цифровых технология взаимосвязано с целым рядом вызовов: технологических, социальных и экономических [1].

Основными преимуществами данного метода являются [2]: - возможность использования метода, как на индивидуальном, так и на групповом уровне; - сочетание других методов развития персонала (тренинги, консультирование и наставничество); - эффективность обучения кадров.

Важной задачей коучингового подхода при формировании системы мотивации персонала является умение выявить личные цели, которые ставит перед собой сотрудник, работая в компании [3]. Для того, чтобы повысить заинтересованность работников и поднять уровень их мотивации, необходимо предоставить им четкое и осмысленное видение того, каким образом выполнение целей компании будет отражаться на выполнении их личных целей, на их развитии, на признании трудового вклада коллективом. HR-специалист привносит свой стиль в построение производственных коммуникаций, но опытные специалисты часто придерживаются проверенных инструментов, которые лежат в основе модели взаимодействия руководителя (HR-специалиста) с командой. Одна из таких моделей – RASCR, созданная Центром Креативного Лидерства (Center for Creative Leadership) [4].

Ее структура состоит из пяти элементов [5]:

- отношение (Relationship) – понимание текущего состояния сотрудника, включает в себя выяснение мотивации, убеждений, взглядов и навыков, а также вариантах развития;
- оценка (Assessment) – комплексная оценка имеющихся навыков и компетенций, разбор поведения и трудовых ситуаций;
- вызов (Challenge) – создание плана действий, который содержит цели (вызовы) для достижения желаемого уровня и положения в компании;
- поддержка (Support) – обсуждение трудностей на запланированном пути, поиск альтернативных методов решения проблем путем обсуждения и поддержки;
- результаты (Results) – анализ проделанной работы, количества выполненных задач, качества их выполнения, а также приобретённых навыков и умений.

Основными преимуществами коучинга являются индивидуальный подход к каждому сотруднику, развитие лидерских качеств у руководителей, повышение мотивации сотрудников и улучшение коммуникации в коллективе [4]. Коучинг способствует выявлению потенциала и сильных сторон каждого работника, а также разработке планов действий для достижения поставленных целей. Такие положительные изменения происходят в компании при внедрении метода [3]: 1. Увеличивается эффективность управления компанией. 2. Коммуникации становятся эффективнее. 3. Улучшается социально-психологический климат в коллективе.

Атмосфера в бизнес-пространстве такова, что каждая организация, которая хочет не только сохранить свое положение на рынке, но и обойти конкурентов и занять лидерство в своей нише, должна владеть передовыми технологиями управления [1]. Методика коучинга направлена на постоянное развитие персонала, ее действие нацелено на выявление личностных скрытых возможностей каждого участника команды и их объединение для успешного достижения стратегических целей.

Итак, коучинг в управлении персоналом – это эффективный инструмент для достижения поставленных целей и задач, который способствует развитию лидерских качеств у руководителей, повышению мотивации сотрудников и улучшению качества работы организации в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.2.

2. Антонова Н.В. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2015.

3. Катунина, Н. Е. Коуч-менеджмент в современных организациях: практические аспекты / Н. Е. Катунина. — URL: http://business.in-texno.ru/rcps/expert/kouch-menedzhment-vsovremen nykhorganizatsiyakh-prakticheskie-aspekty (дата обращения 17.06.2023).

4. Тенденции в развитии лидерства // Center for Creative Leadership URL: https://hrbazaar.ru/articles/dzhon-r-rajan-prezident-center-for-creative-leadership-o-liderstve-i-ne-tolko/ (дата обращения: 18.06.2023).

УДК 330.821.5

Коркин В.И.,
аспирант
Научный руководитель:
д.э.н., профессор
Симченко Н.А.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия

Korkin V.I.
Post-Graduate Student,
Scientific adviser:
Simchenko N.A.
Doctor of Economics, Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia.

ФАКТОРЫ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

FACTORS OF SUSTAINABLE SOCIALLY ORIENTED ECONOMIC GROWTH

Аннотация. Технологизация развития современного общества требует уделения особого внимания развитию социальной сферы, поскольку все более становится очевидной противоречивость воздействия цифровых технологий, особенно искусственного интеллекта на модели поведения экономического человека. Выделены факторы устойчивого социально ориентированного экономического роста.
Ключевые слова: экономический рост, социально ориентированный экономический рост, факторы роста.

Annotation. The technologization of the development of modern society requires paying special attention to the development of the social sphere, since the inconsistency of the impact of digital technologies, especially artificial intelligence, on the behavior patterns of an economic person is becoming increasingly obvious. Factors of sustainable socially oriented economic growth are identified.
Keywords: economic growth, socially oriented economic growth, factors of growth.

В условиях цифровизации экономических отношений определяющую роль в обеспечении устойчивых темпов экономического роста играют технологии, человеческий капитал, структура экономики. Технологизация развития современного общества требует уделения особого внимания развитию социальной сферы, поскольку все более становится очевидной противоречивость воздействия цифровых технологий, особенно искусственного интеллекта на модели поведения экономического человека. На основе изучения проведенных российскими и зарубежными учеными исследований [1-9] нами предлагаются следующие факторы устойчивого социально ориентированного экономического роста:

– в сфере образования: увеличение расходов на образование; повышение уровня оплаты труда работников сферы образования; создание цифровых рабочих мест; дебюрократизация, деформализация процедур организации и учета деятельности; доступ к системам качественного повышения квалификации и личностного роста; повышение престижности профессия педагога в обществе, уход от «западных» клише демократизации образования; системное развитие воспитательной и патриотической работы в образовательных организациях общего, профессионального и высшего образования; – в сфере здравоохранения: увеличение расходов на здравоохранение; увеличение продолжительности жизни населения; программно-целевое

управление снижением смертности населения; системная предиктивная профилактика заболеваний, диагностика, лечение, реабилитация; повышение качества подготовки медицинских кадров с учетом передового мирового опыта; увеличение объемов производства конкурентоспособной фармацевтической продукции; обеспечение реализации института культуры здорового образа жизни в цифровой среде и др.; – в сфере науки: увеличение расходов на науку; привлечение в науку молодых ученых; внедрение в промышленное производство результатов научных исследований; защита интеллектуальной собственности, правоприменение патентного законодательства; формирование внутреннего спроса на российскую наукоемкую и инновационную продукцию; обеспечение преемственности и связи поколений в науке на основе увеличения численности подготовки кандидатов и докторов наук; внедрение минимум пятилетнего периода реализации фундаментальных НИР, отказ от принципа приоритетности проектного финансирования науки; – в сфере культуры: реализация государственной политики России в сфере культуры на принципах соборности, державности и духовности; популяризация отечественной истории в Российской Федерации и за рубежом; повышение доверия граждан к региональным и местным органам власти; развитие межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений; формирование и защита информацион-ной среды, благоприятной для становления личности; повышение социального статуса семьи как института сохранения традиционных ценностей и др. Указанные факторы устойчивого социально ориентированного экономического роста характеризуются социально-гумманистической направленностью, отражают важность роста человеческого капитала в обеспечении экономического роста государства. В то же время отметим, что указанные факторы отражают социально ориентированный вектор экономического роста в цифровой экономике и не умаляют значимость фактора развития технологий. Таким образом, с нашей точки зрения, в цифровой экономике особую значимость в настоящее время должно отводиться вопросам институционального регулирования балансирования социальных и технологических составляющих устойчивого экономического роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аганбегян А.Г. Россия: от стагнации к устойчивому социально-экономическому росту // Научные труды Вольного экономического общества России. 2022. Т. 237. № 5. С. 310-362.
2. Анчишкин А.И. Прогнозирование роста социалистической экономики. – М.: Издательство «Экономика», 1973.
3. Петров Ю.А. Структурные сдвиги в производстве продукции и экономический рост // Технический прогресс и структурные сдвиги в экономике // Под ред. К.К. Вальтуха, В.Н. Павлова. – Новосибирск, 1987. С. 27.
4. Полтерович В.М. К руководству реформаторов: некоторые выводы из теории экономических реформ // Экономическая наука современной России. 2005. № 1 (28). С. 7-24. [Polterovich V.M. K rukovodstvu reformatorov: nekotoryie vyivodyi iz teorii ekonomicheskih reform // Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii. 2005. № 1 (28). S. 7-24. (In Russ.)].
5. Проблема темпов экономического роста в современном мире / К.И. Микульский, О. Крач, Ю.С. Ширяев; отв. ред. К.И. Микульский. – М.: Наука, 1986. – 383 с.
6. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Нижегородцев Р.М., Горидько Н.П. Институты формирования нового качества экономического роста. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью "Антиква", 2018. – 172 с.
7. Хусаинов Б.Д., Широв А.А., Байзаков Н.А. Качество роста и цифровизация в странах Евразийской интеграции: эконометрический анализ // Проблемы прогнозирования. 2022. № 5 (194). С. 118-128.
8. López R., Thomas V., Yan W. The Quality of Growth: Fiscal Policies for Better Results. World Bank Group. Washington, D.C. 2008. 133 p.
9. Thomas V., Dailimi M., Dhareshwar A., Kaufmann D., Kishor N., Lopez R., Wang Y. The Quality of Growth. World Bank Group. Washington, D.C. 2000. 23 p. DOI: 10.1596/0-1952-1593-1.

УДК 331.108

Коровникова Д.А., Бойко Д.Е.,
студенты 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

Korovnikova D.A.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Boyko D.E.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O.R.
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СОЗДАНИЕ СОВРЕМЕННОГО ИННОВАЦИОННОГО ИМИДЖА КОМПАНИИ

CREATING A MODERN INNOVATIVE IMAGE OF THE COMPANY

Аннотация: статья описывает важность создания инновационного имиджа компании и предлагает несколько ключевых аспектов, которые могут помочь достичь этой цели. Авторы подчеркивают значимость использования новых технологий, управления персоналом и активного участия в проектах и инициативах, направленных на развитие инноваций и технологий. В заключении отмечается, что создание инновационного имиджа является долгосрочным процессом, который требует постоянного развития и адаптации к новым условиям рынка.
Ключевые слова: новые технологии, управление персоналом, участивые в проектах и инициативах, развити, адаптация.

Annotation: the article describes the importance of creating an innovative company image and suggests several key aspects that can help achieve this goal. The authors emphasize the importance of using new technologies, personnel management and active participation in projects and initiatives aimed at the development of innovations and technologies. In conclusion, it is noted that the creation of an innovative image is a long-term process that requires constant development and adaptation to new market conditions.
Keywords: new technologies, personnel management, participation in projects and initiatives, development, adaptation.

В наше время создание современного инновационного имиджа компании становится все более актуальным. В условиях быстро меняющегося рынка и постоянно развивающихся технологий, компании, которые не идут в ногу со временем и не следят за новыми тенденциями, могут оказаться на заднем плане [1].

Одним из ключевых факторов создания современного инновационного имиджа являются новые технологии. Компании, которые активно внедряют новые технологии в свою деятельность, могут привлекать к себе внимание потенциальных клиентов и партнеров. Например, использование искусственного интеллекта, блокчейна или интернета вещей может дать компании преимущество перед конкурентами.

Управление персоналом также играет важную роль в создании инновационного имиджа компании. Компания должна иметь команду высококвалифицированных специалистов, которые готовы работать с новыми технологиями и развиваться вместе с компанией. Кроме того, важно

создать условия для мотивации и развития персонала, например, предоставлять обучение и возможности для карьерного роста [4].

Участие в проектах и инициативах также может помочь компании создать инновационный имидж. Например, участие в программе по развитию стартапов или организация собственных инновационных проектов может показать, что компания активно работает над развитием новых технологий и готова к экспериментам.

Развитие инноваций и технологий является ключевым фактором для создания инновационного имиджа компании. Компания должна постоянно следить за новыми технологиями и тенденциями на рынке, а также инвестировать в исследования и разработки. Например, компания может создавать собственные лаборатории и инновационные центры для разработки новых технологий [3].

Долгосрочный процесс также является важным фактором для создания инновационного имиджа компании. Компания должна иметь долгосрочную стратегию развития, которая будет ориентирована на инновации и новые технологии. Кроме того, компания должна иметь гибкую структуру, которая позволит быстро реагировать на изменения на рынке.

Адаптация к новым условиям рынка также является важным фактором для создания инновационного имиджа компании. Компания должна быть готова к изменениям на рынке и быстро адаптироваться к новым условиям. Например, компания может перенаправить свои усилия на разработку новых продуктов или услуг, которые будут соответствовать новым требованиям рынка.

В наше время создание инновационного имиджа компании становится все более важным фактором в борьбе за лидерство на рынке. Для этого необходимо активно внедрять новые технологии, иметь команду высококвалифицированных специалистов, участвовать в проектах и инициативах, инвестировать в исследования и разработки, иметь долгосрочную стратегию развития и быстро адаптироваться к изменениям на рынке. Создание современного инновационного имиджа компании требует постоянного развития и адаптации к новым условиям, но это позволяет привлекать к себе внимание потенциальных клиентов и партнеров, а также получить преимущество перед конкурентами [2].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Барчукова Е.А., Киселева Е.В. Инновационный имидж компании: создание, развитие, управление. – М.: Издательский дом «Дело и сервис», 2017. (Дата обращения: 23.10.2023)
2. Клименко Л.А., Крылова Е.В. Создание инновационного имиджа компании: методы и инструменты. – М.: Издательство «Экономика», 2018. (Дата обращения: 23.10.2023)
3. Степанова Н.В., Кулагина Е.В. Инновационный имидж компании: создание и управление. – М.: Издательский дом «Дело и сервис», 2018.(Дата обращения: 23.10.2023)
4. Инновационные PR-технологии в формировании имиджа организации [Электронный ресрус]. Режим доступа - https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-pr-tehnologii-v-formirovanii-imidzha-organizatsii-na-primere-oao-rzhd. (Дата обращения: 23.10.2023)

УДК 331.108

Коровникова Д.А., Бойко Д.Е.,
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О. М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Korovnikova D.A., Boyko D.E.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

DIGITAL TOOLS FOR IMPROVING THE PERSONNEL POLICY OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассмотрены 10 цифровых инструментов, которые могут быть использованы для оптимизации работы сотрудников и улучшения эффективности командной работы: от облачных сервисов для хранения и обработки данных до инструментов для управления проектами и задачами.
Ключевые слова: цифровые инструменты, системы управления, сервисы, платформы, управление.

Annotation: In this article, we will look at 10 digital tools that can be used to optimize the work of employees and improve the effectiveness of teamwork. From cloud services for data storage and processing to tools for project and task management, each tool on this list can help an organization achieve greater business success.
Keywords: digital tools, management systems, services, platforms, management.

Современные технологии не только упрощают нашу жизнь, но и значительно улучшают работу организаций. Особенно это касается управления персоналом, где цифровые инструменты могут помочь значительно совершенствовать кадровую политику.

В настоящее время цифровые технологии становятся все более доступными и популярными. Они проникают во все сферы жизни, в том числе и в бизнес. С помощью цифровых инструментов компании могут улучшить свою кадровую политику и повысить эффективность работы сотрудников. Цифровые инструменты позволяют автоматизировать рутинные задачи, повысить эффективность коммуникации, улучшить качество принимаемых решений и улучшить работу команды в целом.

Цифровые инструменты совершенствования кадровой политики организации представляют собой широкий спектр программных и аппаратных средств, которые позволяют автоматизировать и улучшить процессы подбора, обучения, оценки и развития персонала. Они помогают организациям более эффективно управлять своими кадрами, привлекать и удерживать талантливых сотрудников, а также развивать их потенциал. В этой статье мы рассмотрим, какие цифровые инструменты могут быть использованы для совершенствования кадровой политики организации [1].

1. Облачные сервисы для хранения и обработки данных позволяют хранить и обрабатывать данные удаленно, что дает возможность сотрудникам работать в удаленном режиме.

2. Системы управления персоналом позволяют автоматизировать процессы, связанные с управлением кадрами, включают в себя такие функции, как учет рабочего времени, управление отпусками, подбор персонала и т. д., помогают снизить затраты на управление персоналом и повысить эффективность работы сотрудников [2].

3. Инструменты для анализа работы сотрудников позволяют оценить эффективность работы каждого сотрудника и выявить проблемные моменты. Это может быть полезно для улучшения кадровой политики компании, например, для определения необходимости дополнительного обучения или перераспределения задач.

4. Системы электронного документооборота позволяют автоматизировать процессы, связанные с обменом документами внутри компании. Они позволяют сократить время на обработку документов и уменьшить количество ошибок.

5. Онлайн-курсы и тренинги для сотрудников позволяют сотрудникам повышать свою квалификацию и развиваться профессионально. Это может быть полезно для компаний, которые хотят сохранять конкурентоспособность на рынке.

6. Инструменты для оценки эффективности командной работы помогают определить, как хорошо сотрудники работают вместе. Это может быть полезно для улучшения коммуникации и сотрудничества внутри компании.

7. Системы управления проектами и задачами позволяют организовать работу команды и управлять проектами. Они позволяют легко отслеживать выполнение задач и контролировать сроки.

8. Системы видеоконференций и онлайн-совещаний позволяют проводить встречи и общаться с коллегами удаленно. Это может быть полезно для компаний, которые имеют филиалы в разных городах или странах.

9. Инструменты для мониторинга и управления рабочим временем позволяют отслеживать время, затраченное на выполнение задач, и контролировать рабочие часы. Это может быть полезно для компаний, которые хотят повысить эффективность работы сотрудников [3].

10. Платформы для обратной связи и улучшения взаимодействи внутри команды позволяют сотрудникам обмениваться мнениями и идеями, выражать свое мнение и предлагать улучшения. Это может быть полезно для компаний, которые хотят создать благоприятную рабочую атмосферу и повысить мотивацию сотрудников.

Цифровые инструменты могут значительно улучшить кадровую политику компании и повысить эффективность работы сотрудников. Они позволяют автоматизировать процессы, улучшить коммуникацию и сотрудничество внутри команды, повысить квалификацию сотрудников и контролировать выполнение задач. Компании, которые используют цифровые инструменты, могут сохранять конкурентоспособность на рынке и достигать новых высот в своей деятельности [4].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецова, О. Использование цифровых инструментов в кадровой политике организации // Экономика и управление: проблемы, решения, 2019. С.30-36.

2. Григорьева, Е. Цифровые инструменты управления персоналом: преимущества и недостатки // Менеджмент в России и за рубежом, 2020. С. 32-39.

УДК 331.108

Коровникова Д.А. Бойко Д.Е.
студенты 4 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

Korovnikova D.A.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Boyko D.E.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.
PhD, Professor of Personnel management Department V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

THE PROBLEM OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE FIELD OF EDUCATION

Аннотация: статья рассматривает проблему адаптации молодых специалистов в образовательной сфере, связанную с быстро меняющимися требованиями к профессиональным навыкам и умениям, а также с необходимостью использования новых технологий и методов обучения. В статье анализируются основные причины трудностей, возникающих у молодых специалистов при вхождении в профессию, а также предлагаются пути их решения, включая переквалификацию, обучение новым технологиям и методам, автоматизацию процессов и управление персоналом. Особое внимание уделяется использованию анализа данных для повышения производительности и эффективности работы в образовательной сфере.
Ключевые слова: адаптация, молодые специалисты, профессиональные навыки, новые технологии, методы обучения, переквалификация, автоматизация процессов, управление персоналом, анализ данных, производительность, эффективность работы, образовательная сфера.
Annotation: the article considers the problem of adaptation of young specialists in the educational field, associated with rapidly changing requirements for professional skills and abilities, as well as the need to use new technologies and teaching methods. The article analyzes the main causes of difficulties encountered by young professionals when entering the profession, and also suggests ways to solve them, including retraining, training in new technologies and methods, automation of processes and personnel management. Particular attention is paid to the use of data analysis to improve productivity and efficiency in the educational field.
Keywords: adaptation, young professionals, professional skills, new technologies, teaching methods, retraining, process automation, personnel management, data analysis, productivity, work efficiency, educational sphere.

Такие программы должны включать в себя знакомство с основными принципами работы учебных заведений, обучение методам преподавания, выбору подходящих методов обучения и оценки знаний студентов. Кроме того, необходимо обеспечить молодых специалистов необходимой поддержкой и обратной связью по их работе [1]. Решение проблемы адаптации молодых специалистов в сфере образования требует системного подхода и комплексных мер.

Только так можно обеспечить эффективную работу новых сотрудников и достижение высоких результатов в сфере образования.

Проблема адаптации молодых специалистов в сфере образования имеет несколько аспектов. Рассмотрим их подробнее.

1. Трудности в процессе адаптации к новой работе и коллективу Молодые специалисты, только начавшие работать в учебных заведениях, часто сталкиваются с трудностями в процессе адаптации к новой работе и коллективу. Они не знают, как лучше организовать свою работу, как взаимодействовать с коллегами и студентами, как решать возникающие проблемы. В результате они могут испытывать стресс, неуверенность и неэффективно выполнять свои обязанности.

2. Для решения этой проблемы необходимо проводить специальные программы адаптации новых сотрудников. Такие программы должны включать в себя знакомство с основными принципами работы учебных заведений, организацию учебного процесса и взаимодействия со студентами и коллегами. Кроме того, новым сотрудникам необходимо предоставить возможность знакомиться с коллегами и студентами, чтобы они могли лучше интегрироваться в коллектив [2].

3. Недостаток опыта и знаний для эффективной работы Молодые специалисты часто не имеют достаточного опыта и знаний для эффективной работы. Они не всегда знают, как правильно преподавать тот или иной предмет, как выбирать подходящие методы обучения, как оценивать знания студентов. Это может привести к низкому качеству образования и неудовлетворенности студентов. Для решения этой проблемы необходимо проводить специальные программы подготовки новых сотрудников. Такие программы должны включать в себя обучение методам преподавания, выбору подходящих методов обучения и оценки знаний студентов. Кроме того, новым сотрудникам необходимо предоставить возможность общаться с опытными коллегами и получать от них советы и рекомендации [3].

4. Недостаток поддержки со стороны руководства и коллег Молодые специалисты могут столкнуться с недостатком поддержки со стороны руководства и коллег. Они могут не получать необходимого обратной связи по своей работе, не получать помощи в решении проблем. Это может привести к ухудшению качества образования и демотивации новых сотрудников.

Для решения этой проблемы необходимо обеспечить молодых специалистов необходимой поддержкой и обратной связью по их работе. Руководство должно проводить регулярные оценки работы новых сотрудников и предоставлять им обратную связь. Кроме того, необходимо обеспечить новым сотрудникам возможность общаться с опытными коллегами и получать от них помощь и советы [4].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гаврилова, Е.В. Проблемы адаптации молодых учителей в начальной школе / Е.В. Гаврилова // Педагогическое образование в России. – 2020. – №2. – С. 63-70.

2. Дмитриева, Н.В. Адаптация молодых специалистов в сфере образования: проблемы и перспективы / Н.В. Дмитриева // Инновационное развитие образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы Международной научно-практической конференции (г. Москва, 12-13 ноября 2020 г.). – М.: Издательство «Наука и технологии», 2020. – С. 157-161.

3. Никитина, Е.А. Адаптация молодых преподавателей в условиях реформирования образования / Е.А. Никитина // Образование и наука в современном мире: материалы VI Международной научно-практической конференции (г. Москва, 17-18 декабря 2020 г.). – М.: Издательство «Наука и технологии», 2020. – С. 78-82.

4. Харитонова, О.А. Проблемы адаптации молодых специалистов в сфере образования в условиях пандемии COVID-19 / О.А. Харитонова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Педагогика и психология образования. – 2020. – Том 24, №4. – С. 590-597.

5. Ганиева, А. К. Мотивационные факторы удовлетворенности трудом персонала / А. К. Ганиева // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства : Сборник научных трудов, Симферополь, 02 апреля 2021 года / Под общей редакцией З.О. Адамановой. Том Выпуск 7. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 236-239.

УДК 331.108

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

Korolenko J.N.,
Candidate of Economics, docent
Departments of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

INNOVATIONS IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация. В статье рассматриваются основные разновидности инноваций в системе управления персоналом, а также особенности их внедрения и реализации в компаниях с учетом специфики личностного восприятия рабочих и жизненных процессов молодой части коллектива.
Ключевые слова: инновации, рекрутмент, корпоративные университеты, менторские программы, миллениалы и др.

Annotation. The article discusses the main types of innovations in the personnel management system, as well as the features of their implementation and implementation in companies, taking into account the specifics of the personal perception of the work and life processes of the young part of the team.
Keywords: innovation, recruitment, corporate universities, mentoring programs, millennials, etc.

Инновации в HR – это внедрение новшеств, которые способны повысить эффективность сотрудников. Они должны соответствовать не только технологическому прогрессу, но и социокультурным, экономическим, интеллектуальным и креативным тенденциям. Любое предприятие или организация должны постоянно развиваться, чтобы лучшие кандидаты хотели стать частью трудового коллектива, а уже имеющийся персонал был всегда замотивирован на дальнейшее сотрудничество.

На сегодняшний день можно выделить ряд основных инноваций в системе управления персоналом, которые наиболее результативны и популярны.

Итак, инновационные преобразования в рекрутменте представлены:

1) Таргетированной рекламой. Это самый распространённый способ, пришедший в систему управления персоналом из маркетинга. Благодаря настройкам отбора по интересам, локации и поисковым запросам реклама о вакансии будет адресована нужному кругу специалистов;

2) Рекламой в социальных сетях. Помимо таргетированной рекламы в соцсетях для поиска персонала, которая похожа на схему, описанную выше, на российском рынке широко распространены группы по поиску работы и персонала, в которых организации оставляют свои сообщения с подробным описанием вакансии. Надо учитывать, что этический кодекс в данном поле подразумевает максимум информации, включая наличие тестового задания, условий трудоустройства с перечислением всех бонусов и вилку заработной платы;

3) Чат-ботами. Современные мессенджеры помогают создать и настроить чат-боты, основанные на искусственном интеллекте. Они проводят первичный отсев кандидатов и экономят тем самым время HR-менеджера по поиск кандидата. Для использования данного инновационного инструмента рекрутмента необходимо настроить в чат-боте хотя бы несколько наиболее часто задаваемых кандидатам вопросов, например, «Есть ли у вас опыт работы в данной области?», и тогда HR-менеджеру не придётся делать это вручную. Ещё один плюс чат-ботов – они никогда не спят. Когда HR-менеджер завершает свой рабочий день, программа продолжает работать [1].

Одним из направлений инновационного развития системы управления персоналом является ориентация на непрерывное образование и реализацию менторских программ.

Постоянное обучение необходимо, потому что в современном мире всё меняется очень быстро и теперь уже недостаточно отправить сотрудника на курсы повышения квалификации раз в пять лет.

Корпоративные университеты позволяют постоянно поддерживать должный уровень компетенций в определённой сфере и учиться совместно с коллегами, с ними же потом применяя на практике новые знания. С системой eLearning (система обучения при помощи информационных и электронных технологий) сотруднику будет просто получать новые знания в игровой форме самостоятельно с помощью мобильного телефона. Если 5-10 лет назад eLearning проводился на специальном закрытом сайте, то сейчас можно создавать удобные и интуитивные приложения для обучения персонала. Ещё одна важная составляющая непрерывного образования, если организация работает с иностранными клиентами и контрагентами, - изучение языков и культур соответствующих стран [2].

Менторские программы – также современная инновационная форма обучения и управления персоналом. Молодые кадры зачастую нуждаются в поддержке лидера, учителя или профессионального наставника. Некоторым сотрудникам такая поддержка необходима постоянно. Фигурально выражаясь, у каждого должны быть «родители» даже тогда, когда человек будет готов стать «родителем» сам, то есть обучать молодого коллегу. В задачи современных HR-специалистов также входит понимать, кто, кому и в чём может помочь, связывать этих людей напрямую и следить за результатами менторской программы. Особенно это актуально в период, когда миллениалы становятся основной молодой силой на рынке труда. Что это за поколение и почему все говорят, что с ним сложно работать?

Миллениалы, или поколение Y – люди, родившиеся приблизительно с 1980 по 2000 гг. Они появились на свет если не со смартфонами, то с компьютерами в руках, они наслаждаются жизнью и подсознательно оттягивают личностное взросление, сильно сконцентрированы на себе, хотя очень любят бороться за права человека. Кроме того, почти три четверти миллениалов считают, что современные корпорации слишком сосредоточены на получении прибыли и недостаточно уделяют внимания мировым проблемам. Поэтому миллениалы не относятся к категории людей, которые заинтересованы в развитии компании и увеличении показателей. Однако у них есть несколько жизненных целей.

Миллениалы хотят менять мир в лучшую сторону. Они верят, что у крупных компаний есть такая возможность, потому что у них есть достаточные для этого ресурсы. И миллениалы определённо захотят работать вместе над общим делом, если компания предоставит им возможность улучшать мир. Миллениалы буквально рождены, чтобы улучшать среду вокруг себя.

Инновационные изменения коснулись и организации рабочего пространства. С**овременная тенденция заботиться о своём здоровье** – неплохая идея для организации рабочего пространства офисных сотрудников. Сегодня компании все чаще при организации питания своим работникам отдают предпочтение здоровой и полезной еде. В рамках общего бюджета компании траты возрастают незначительно, однако качественная еда увеличивает работоспособность сотрудников в несколько раз.

Не менее важен **психологический комфорт и поддержка. Работодатели постепенно организовывают в офисе зону снижения стресса с соответствующими атрибутами.** Распространяется в мире практика предоставлять сотрудникам возможность работать с психотерапевтом или включить услуги такого специалиста в программу ДМС. К сожалению, в России пока ещё обращение за помощью к психиатрам и психотерапевтам довольно сильно стигматизировано, хотя стресс, выгорание, тревога и депрессия случались с каждым человеком хотя бы раз в жизни.

Актуальная тема в современных офисах – экономия ресурсов, потому что быть экологичным – разумная необходимость и модная тенденция. Компании вводят в систему корпоративной культуры небольшие эко-правила, например, отказ от пластиковых бутылок. Это становится для сотрудников сигналом о том, что работодатель заботится о них и об окружающем мире, вместе стараясь сделать жизнь лучше [3].

Новые технологии позволяют развивать обратную связь. В условиях современного рынка обмен обратной связью с сотрудником должен происходить постоянно. Честность и открытость – главные ценности сегодняшних компаний. Сотрудники хотят знать, насколько правильно они развиваются, а руководители – понимать, насколько верно они управляют людьми и процессами. И чтобы связь между ними была постоянной и непрерывной, нужно выстроить её так, чтобы она не отнимала сил и времени. Это можно организовать в простом мобильном приложении.

Кроме того, периодически можно проводить опросы сотрудников для понимания общих тенденций удовлетворённости персонала с помощью независимых исследований. По результатам регулярного анкетирования HR-менеджер поймёт, насколько хорошо работают применяемые инновационные методы и насколько сотрудники довольны компанией, работой, офисом, питанием, безопасностью и рабочим местом.

Чтобы опросы проводились эффективно, можно внедрять такие процессы, как HR Zero. Это полноценное исследование, в рамках которого сотрудник не просто отвечает на вопросы, но и получает всю информацию о его целях. В таком случае работники поймут, что инновации действительно приведут к изменениям в компании, которые отразятся на их работе, развитии и реализации. Руководители и HR-отдел получат результаты со встроенной аналитикой и контент-анализ идей и предложений сотрудников, прошедших тест, и смогут улучшить условия работы для персонала.

Таким образом, глобальные цели любого HR-отдела всегда остаются неизменными: привлечь самых талантливых на рынке сотрудников, обеспечить и сохранить их лояльность, вовлечённость и удовлетворённость с помощью комфортной среды и развития и получить результат в виде хороших показателей компании. Меняются только методы, и появляются они неслучайно: социум сам диктует правила. HR-отделы должны постоянно следить за социокультурными тенденциями, замечать тренды и моментально применять их в своих компаниях для того, чтобы идти в ногу со временем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Камакин А.В. Инновационные тренды в управлении персоналом предприятий в России // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2023. №4-2 (79). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-trendy-v-upravlenii-personalom-predpriyatiy-v-rossii (дата обращения: 16.10.2023).

2. Лухманова Н.А. Особенности управления персоналом в условиях инновационных изменений // 2019. – №2 (17). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-v-usloviyah-innovatsionnyh-izmeneniy (дата обращения: 17.10.2023).

3. Тагашова С. А. Экосистемный подход в управлении человеческими ресурсами организации / С.А. Тагашова, В.О. Кожина // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2022. – №3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ekosistemnyy-podhod-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-organizatsii (дата обращения: 18.10.2023).

УДК 338.24.004

Кравченко Л.А., Торопова И.С.,
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kravchenko L.A.,
Cand. Sc. Economics, Associate Professor of the Department of Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia
Toropova I.S.,
Cand. Sc. Economics, Associate Professor of the Department of state and municipal Administration
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ПРИОРИТЕТНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF PRIORITY INDUSTRIES OF THE ECONOMY IN CONDITIONS OF DIGITIZATION

Аннотация: рассмотрены научно-практические проблемы развития приоритетных направлений национальной экономики, отмечены вопросы кадрового обеспечения отраслей экономики в условиях цифровизации.
Ключевые слова: развитие, приоритетные направления, отрасли экономики, цифровизация.

Annotation: scientific and practical problems of development of priority areas of the national economy are considered, issues of staffing of economic sectors in the conditions of digitalization are noted.
Keywords: development, priority directions, industries of the economy, digitalization.

Социально-экономическое развитие России зависит от множества факторов, однако в современных реалиях, одним из наиболее важных является развитие приоритетных отраслей, которые играют ключевую роль в привлечении инвестиций, повышении конкурентоспособности и обеспечении экономического роста. Российская экономика в последние годы столкнулась с беспрецедентным давлением со стороны ряда стран, включая санкции и ограничения в отношении многих отраслей. При этом отрасли экономики оказались по-разному готовы к новой реальности. В настоящее время наиболее уязвимым аспектом многих отраслей являются логистические цепочки, на которые существенно повлияли закрытие границ и разрыв деловых связей. Зависимость от импорта для некоторых отраслей является значительной в силу невозможности в краткосрочной и среднесрочной перспективе заместить основное импортное технологическое оборудование. Вместе с тем альтернативные поставки материалов и комплектующих из стран, не поддержавших санкции, в некоторой степени смягчают влияние этого фактора.

В этих условиях в РФ определены приоритетные направления национальной экономики, развитию которых со стороны государственного управления будет уделяться особое внимание. Работа будет вестись по таким приоритетным направлениям: авиационная, медицинская, химическая, станкоинструментальная промышленность, а также автомобилестроение, железнодорожное, нефтегазовое, сельскохозяйственное, специализированное машиностроение,

судостроение, фармацевтика, электроника и энергетика. К приоритетным направлениям отнесены отрасли, где текущий уровень локализации производства составляет менее 50%. В перечень также включили отрасли, которые являются «критическими для обеспечения технологического суверенитета». Так, в сфере авиапрома будут реализовываться проекты по созданию гражданских и грузовых самолётов, беспилотников, космических аппаратов и спутников. Среди направлений развития судостроения у качестве приоритета обозначено производство как самих судов, так и основных узлов и комплектующих для гражданского судостроения. В энергетической промышленности к приоритетным направлениям отнесено производство оборудования для энергетического машиностроения. В сфере медицинской промышленности приоритетом признано создание кардиостимуляторов, протезов, хирургических инструментов и другой техники. Приоритетные направления нефтегазового машиностроения включают технологии для бурения и геологоразведки, производство оборудования для сжиженного природного газа, транспортировки нефти и газа, переработки углеводородного сырья, а также оборудование для разработки морских, шельфовых и арктических проектов. В сфере сельхозмашиностроения приоритетом является выпуск отечественных комбайнов, тракторов и комплектующих к ним. Кроме того, для проектов структурных преобразований в РФ определены приоритеты необходимые для создания или модернизации инфраструктуры, позволяющей переориентировать транспортно-логистические потоки в дружественные страны юга и востока. К таким проектам относятся строительство морских портов, судостроительных верфей, создание и развитие промышленных технопарков, строительство таможенных складов, а также услуги по перевозке различной продукции [2].

В условиях расширяющейся цифровизации обозначены приоритетные отрасли экономики для внедрения технологий искусственного интеллекта (ИИ). В первую очередь, это здравоохранение, сельское хозяйство, промышленность, строительство туризм и транспорт. В регионах РФ и компаниях среднего и крупного бизнеса отмечается постепенное повышение заинтересованности во внедрении технологий ИИ. Для выполнения задачи масштабирования и повсеместного внедрения технологий искусственного интеллекта сегодня 53% компаний внедрили ИИ-технологии, а еще 40% планируют это сделать. Показатель внедрения технологий ИИ в экономику РФ сейчас оценивается в 20%, к 2024 году планируется его увеличение до 50% [1]. Использование ИИ будет продолжать расти, поскольку технологии становятся все более доступными и эффективными. Это несет значительный потенциал для повышения производительности и инноваций в различных отраслях экономики. На следующем этапе развития искусственного интеллекта государство рассматривает возможность внедрить в отраслевые меры поддержки условие обязательного использование ИИ-технологий. В 2022 г. были приняты ряд мер, стимулирующих развитие IT-отрасли: снижение налога на прибыль для IT-компаний с 3% до 0% до конца 2024 г.; сокращение страховых взносов за сотрудников компании до 7,6%; наложение моратория на проведение налогового, валютного и других видов контроля. Дополнительные льготы для компаний IT-сферы дают возможность получения льготной ипотеки для сотрудников IT-компаний и льготных кредитов на текущую деятельность или новые проекты по ставке не более 3 процентов годовых [3]. В 2023 году новые меры поддержки российской ИТ-отрасли предусматривают дополнительные 14 млрд рублей на разработку и внедрение отечественного программного обеспечения, что поможет российским разработчикам активно развиваться и создавать альтернативные западным программные продукты.

Для решения задач по укреплению технологического суверенитета требуется достижение опережающего роста отраслей экономики, где необходимо продолжать создание прочной научной и технологической базы, обеспечивать данные отрасли квалифицированными специалистами. Сейчас на рынке труда наибольший спрос сложился на специалистов в машиностроении, химическом секторе, в строительстве, на транспорте. В ближайшие несколько лет он будет также расти в сфере науки, здравоохранения, информационных технологий. Следует подчеркнуть, чтобы выпускники вузов и колледжей выходили на рынок труда с компетенциями, соответствующими современным запросам, были востребованными и конкурентоспособными, в системе образования нужны качественные изменения. Сегодня во многих регионах РФ быстро развивается федеральный проект «Профессионалитет», охватывающий 900 колледжей (четверть от общего числа), которые к концу 2024 года выпустят 150 тысяч компетентных специалистов. Подобная

программа реализуется также и в высших учебных заведениях на базе ведущих вузов и при участии крупных промышленных компаний. В России уже работает 30 передовых инженерных школ по приоритетным направлениям.

С целью создания собственных инновационных разработок и продуктов в условиях цифровизации необходимо обеспечение квалифицированными кадрами высокотехнологичных и наукоёмких секторов, таких как микроэлектроника, приборостроение, ядерная энергетика. Важно поддерживать исследовательские центры по подготовке научных кадров для развития сферы искусственного интеллекта. В 2022 году было трудоустроено более 100 аспирантов в исследовательские центры на базе 6 учебных заведений – это Сколтех, МФТИ, ИСП РАН, Иннополис, ИТМО, НИУ ВШЭ, где будущие ученые могут получить практические навыки по профилю и готовить сложные цифровые решения для внедрения ИИ-технологий. Роль государства в подготовке специалистов, обладающих инновационными компетенциями, заключается не только в разработке и внедрении адаптированных к современным требованиям экономики образовательных стандартов, но и необходимости создания условий для активной стажировки специалистов, для возможности творчески подходить к решению поставленных задач и находить креативные способы достижения целей [4].

Таким образом, для обеспечения технологического суверенитета России крайне важно развитие приоритетных направлений проектов, реализация которых будет способствовать достижению этой цели, а также позволит провести структурную адаптацию экономики к современным реалиям. При этом в условиях цифровизации особую роль в устойчивом развитии экономики и улучшения качества жизни населения должна играть активная государственная политика, направленная на поддержку приоритетных отраслей экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. МЭР назвало приоритетные отрасли экономики РФ для внедрения ИИ до 2024 года. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://tass.ru/ekonomika/17477947 (дата обращения 16.10.2023)

2. Правительство утвердило перечень приоритетных отраслей технологического суверенитета. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kommersant.ru/doc/5939507 (дата обращения 18.10.2023)

3. Рожкова Д. В. Приоритеты развития отечественных отраслей экономики в условиях реализации стратегии импортозамещения. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/prioritety-razvitiya-otechestvennyh-otrasley-ekonomiki-v-usloviyah-realizatsii-strategii-importozamescheniya (дата обращения 17.10.2023)

4. Соколова А.П., Кабанник Е.А. Экономические условия и приоритетные направления инновационного развития экономики России / А.П. Соколова, Е.А. Кабанник // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 1-1. – С. 86-94. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vaael.ru/ru/article/view?id=943 (дата обращения: 18.10.2023).

УДК 316.48

Краснопольская А.И., Недвига А.Р.,
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Krasnopolskaya A.I., Nedviga A.R.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.
PhD, Professor of Personnel management Department V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

THE ROLE OF PERSONNEL POLICY IN THE PREVENTION OF CONFLICTS IN AN ORGANIZATION: EFFECTIVE METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT TO PREVENT CONFLICT SITUATIONS

Аннотация: В данной статье рассмотрена кадровая политики, приведены ее основные функции. Проведена связь влияния документа кадровой политики на благоприятный климат в коллективе: предотвращение конфликтных ситуаций. Также описано, на что в последствии окажет влияние разработка документов по кадровой политики.
Ключевые слова: конфликт, управление, персонал, организация, кадровая политика.

Annotation: This article discusses personnel policy and outlines its main functions. A connection is made between the influences of the personnel policy document on a favorable climate in the team: the prevention of conflict situations. It also describes what the development of personnel policy documents will subsequently have an impact on.
Keywords: conflict, management, personnel, organization, personnel policy.

Когда в компании приходят к тому, что работа с кадрами должна быть более эффективной, встает вопрос о разработке и закреплении кадровой политики. Под этот процесс подпадает вычленение и конкретизация принципов и методов работы с персоналом, формирование набора правил и норм в области кадрового делопроизводства [1].

Одной из ведущих функций кадровой политики является разработка системы управления конфликтами в коллективе работников организации. Анализ исследований показывает, что эта система в настоящее время также претерпевает изменения, связанные с преобразованием внутренней и внешней среды деятельности коллектива и направленные на выработку оптимальных условий для формирования высококвалифицированных кадров и успешного функционирования организации в новых условиях.

Исходя из функционального подхода кадровая политика определяется как стратегия и тактика работы с кадрами каждого субъекта управленческой деятельности, своего рода программная деятельность, определяющая генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу.

Суть кадровой политики предприятия – осуществлять своевременное формулирование целей и задач и принципов в строгом соответствии со стратегией развития предприятия находить эффективные способы достижений поставленных целей, формирование трудового коллектива, способного совмещать интересы работников с приоритетами предприятия, способствующего росту конкурентной способности предприятия.

Рабочий коллектив организации представляет собой группу людей, объединенных общей целью, зависящей от основного направления деятельности. Но при этом каждый человек является индивидуальностью, со своими привычками, мировоззрением, отличительными чертами характера, желаниями и амбициями. Более того, зачастую коллектив состоит из людей разных возрастов, опыта, практических умений и навыков. Неудивительно, что в ходе совместной работы между коллегами возникают разногласия, противоречия, а также конфликты [2, с. 314].

Многие считают управление конфликтами важным управленческим инструментом, поскольку оно позволяет менеджерам быстро принимать решения в условиях неопределенности. Конфликт по своей сути является нейтральным явлением, так как может нести как позитивные, так и негативные последствия. Если им правильно управлять, он может быть полезным в достижении организационных целей. Если с ним неправильно обращаться, он может быть разрушительным для организации. Чтобы управлять конфликтом, менеджер должен понимать, почему возникает конфликт и каковы его источники [3, с. 200].

Само понятие конфликта также претерпевает определенные изменения в теоретических подходах исследований, проводимых в современных условиях цифровизации экономики. Эти подходы отражают взаимосвязь конфликтов в трудовом коллективе с меняющимся инновационным поведением персонала как в профессиональной деятельности, так и в неформальном межличностном взаимодействии.

Поскольку на предприятии не существует отдельных направлений деятельности по предотвращению конфликтов в коллективе, существует необходимость разработки документов регламентирующих кадровую политику предприятия, которые будут являться основой для решения возникающих конфликтных ситуаций. Чем раньше руководитель начнет мероприятия по предотвращению напряженности и конфликтов в коллективе, тем лучше. Разрешить конфликты значительно труднее, чем предупредить их.

Конфликт в трудовом коллективе сегодня зачастую рассматривается (наряду с традиционным подходом к пониманию его сущности и значения для развития социальных систем) как результат неготовности персонала к нововведениям, реализуемым в организации, как следствие их сопротивления инновациям. Именно поэтому для успешного управления инновационным поведением сотрудников в современных условиях деятельности организации представителям ее администрации и кадровой службы важно определить основные точки конфликтного поведения и его структурные компоненты [4, с. 116], на основе которых можно построить стратегию формирования системы управления конфликтами как части единой кадровой политики организации.

Система управления конфликтами, регламентирующая документом о кадровой политике, включает мероприятия, направленные на следующие элементы:

– профилактику и предотвращение конфликтов;
– диагностику и разрешение конфликта на основе коррекции поведения его участников;
– прогнозирование развития конфликтов и оценку их функциональной направленности;
– оптимальное разрешение конфликтов.

Значение системы управления конфликтами в современной организации определяется тем, что она включает совокупность мер и мероприятий, реализуемых для того, чтобы предотвращать и разрешать конфликты с помощью административных, экономических и социально-психологических методов управления. Данная система предстает как система методов воздействия субъекта управления на непосредственный объект с целью достижения целей управленческой деятельности с учетом специфики и потребностей инновационной цифровой экономики. Она основана на ключевых технологиях и методах управления и представляет собой систему стандартизированных механизмов реализации управленческой деятельности, способствующих

эффективному предупреждению и разрешению конфликтов при работе с педагогическим коллективом.

Здесь следует отметить, что универсального метода управления конфликтами пока не найдено, поэтому для каждого отдельного случая необходим особый подход. Различные технологии, составляющие систему управления конфликтов в организации, помогают руководителям и их заместителям, сотрудникам кадровой службы, методистам находить способы управления конфликтами, соответствующие конкретной ситуации

Итак, наиболее очевидной и фундаментальной причиной необходимости формирования в рамках кадровой политики организации современной системы управления конфликтами является предотвращение такого негативного фактора, как снижение профессиональной активности сотрудников, вовлеченных в конфликтную ситуацию, что может привести к снижению эффективности всей деятельности.

Кадровая политика обеспечивает оптимальный баланс всех процессов, связанных с наймом новых и удержанием эффективных сотрудников. Если задачи поставлены верно, а инструменты подобраны с учетом специфики конкретно предприятия, численный и качественный состав кадров будет сбалансированным.

В связи с вышеизложенным следует отметить, что такое направление кадровой политики организации, как управление конфликтами, которое часто остается в тени ряда обязанностей руководителей, должно внедряться и развиваться наряду с основными направлениями работы с персоналом. Значимость системы управления конфликтами сегодня определяется самой спецификой цифровой экономики, для которой характерно повышение значимости процессов информатизации и цифровизации всех аспектов деятельности организаций. В результате функции и структура системы управления конфликтами в современной организации представляют собой два неразделимых и взаимозависимых аспекта единого компонента — кадровой политики и выступают в качестве содержания и формы процесса управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кречетников К.Г., Воронюк Т.И. Разработка кадровой политики организации // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2019. №11. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-kadrovoy-politiki-organizatsii

2. Халитова, С. А. Конфликт как социально-психологическое явление на предприятии / С. А. Халитова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2023. – № 1(65). – С. 314-320. – EDN WPJFJH.

3. Гасымова, Л. Э. Психологические аспекты управления конфликтами в организации / Л. Э. Гасымова // Синергия Наук. – 2023. – № 79. – С. 200-204. – EDN AOXEPU.

4. Васильев, В.Л., Турдыкулова, Н.Н. Конфликты и их взаимосвязь с инновационным поведением персонала в условиях цифровизации // Инновации. 2020. № 7. С. 114-120.

УДК 65.01

Крицкая А. Р.,
студентка 1 курса направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры экономической теории
Горячих М. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Krickaya A. R.,
1rd year students, 38.03.02 Management
Scientific adviser:
Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

DEVELOPMENT OF MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS AT THE PRESENT STAGE

Аннотация: рассмотрено развитие менеджмента организаций на современном этапе развития; отмечено, что применение новых подходов в менеджменте увеличивает зону ответственности управленца; выделены основные тенденции развития современного менеджмента.
Ключевые слова: менеджмент организаций, интеллектуальное лидерство, креативность, адаптивность, опыт, коммуникабельность.

Annotation: the development of management of organizations at the present stage of development is considered; it was noted that the use of new approaches in management increases the manager's area of responsibility; the main trends in the development of modern management are highlighted.
Keyword: organizational management, intellectual leadership, creativity, adaptability, experience, communication skills.

На современном этапе менеджмент распространён практически на все сферы человеческой деятельности, в которой задействованы крупные группы людей. Ярким тому примером можно назвать органы социального обеспечения, творческие организации, больницы, университеты и т.д. Для различных видов человеческой деятельности основная задача менеджмента остается неизменной: организация совместной высокоэффективной работы сотрудников предприятий, которые имеют разный творческий потенциал и квалификацию, с целью реализации их стратегических целей.

Недавно появившиеся подходы менеджмента, в отличии от стандартных, увеличивают зону ответственности управленцев. Соответственно менеджер должен уметь делать далеко идущие выводы, влияющие на работу организации. В современном мире стратегическая роль менеджмента является неоспоримой на всех уровнях управления.

Следует отметить ряд сформировавшихся особенностей: в данный момент менеджер несёт полную личную ответственность за принятые им решения; непрерывное повышение квалификации сотрудников всех звеньев; предприятия стараются создать атмосферу , которая способствует раскрытию профессиональных качеств сотрудников; каждый из сотрудников вносит свою долю в работу предприятия; осуществление управления предприятием лидерскими, а не авторитарными методами; наличие обратной связи с клиентурой; умение применять знания в

сфера менеджмента. Большинство современных предприятий, несмотря на сложность введения данных новаций, стремятся к введению новшеств.

Известны два основных хорошо изученных подхода:

1. Системный – любая система в современном обществе представляет собой единый организм, для поддержания функционирование которого необходимо глубочайшая консолидация и объединение частей этой системы.
2. Ситуационный подход – в данном случае рассматривается решение конкретной ситуации с избранием наиболее подходящего для этого метода, что будет важно для организации и повлияет на неё в дальнейшем.

В современном менеджменте помимо основных подходов существуют иные: нормативный, директивный, маркетинговый, оптимизационный, поведенческий. Их можно описать следующим образом: для менеджера основным будут личностные качества (интеллектуальное лидерство, креативность, адаптивность, опыт, коммуникабельность и другие); большое количество проектов, тренингов, курсов для повышения квалификации; одним из важнейших в принятии решения в данный период времени для менеджеров является – фактор риска.

Современный менеджмент включает в себя различные доли разнообразных идей и подходов. Все они, так или иначе, повлияли на его образование и развитие. Кроме этого, для решения новых задач формируются новые методы и теории. Организации переходят на новейшие методы управления, учитывающие быстро меняющиеся внешние условия и факторы [1]. Современные концепции менеджмента рассматривают организацию только как открытую систему. Успех современной организации в основном зависит от того, как организация взаимодействует с окружающей средой [2].

В заключении следует отметить основные тенденции развития современного менеджмента:

- быстрое развитие культуры организации;
- распространение стратегического управления и планирования во всём более широком спектре предложений;
- совершенствование методов оптимизации и идентификации бизнес-процессов;
- использование методов, отработанных в коммерческих организациях, в некоммерческой сфере;
- активное развитие новых отраслей в менеджменте.

Появление некоторых новых функций, развитие культуры менеджмента, постоянные инновации, интеллектуальный творческий процесс развития и использования индивидуальных внутренних ресурсов менеджера позволяют совершенствовать процесс управления в современной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Журавлева И.И. Формирование и развитие менеджмента // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. №1 (6). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-i-razvitie-menedzhmenta (дата обращения: 20.10.2023).
2. Тарасенко В.Ф., Козлова О.В., Тарасенко А.В. Взгляд на развитие менеджмента // ПУСС. 2015. №12. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vzglyad-na-razvitie-menedzhmenta (дата обращения: 20.10.2023).

УДК 331.108

Крупко Н.А. Скороходова С.А.
студенты 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

Krupko N.A., Skorokhodova S.A.,
3 year students,
38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
Candidate of Economics, docent
Departments of Personnel Management
Korolenko J.N.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОТЫ HR-СЛУЖБЫ С ПОМОЩЬЮ РОБОТИЗАЦИИ

OPTIMIZATION OF HR SERVICE WITH THE HELP OF ROBOTICS

Аннотация: роботизация, как инновационный процесс, внедряется во все больше сфер, включая управление персоналом. В данной работе рассматриваются преимущества и недостатки автоматизации процессов в кадровом отделе организации.
Ключевые слова: роботизация, автоматизация, аналитика, RPA, интеграция, оптимизация

Annotation: robotization, as an innovative process, is being implemented in more and more areas, including personnel management. This paper discusses the advantages and disadvantages of process automation in the HR department of the organization.
Keywords: robotics, automation, analytics, RPA, integration, optimization

В настоящее время искусственный интеллект активно интегрируется в разнообразные области жизни, включая управление персоналом, что вполне естественно. Особенно важно это в сфере управления работниками, где накапливаются огромные объемы данных. С появлением компьютеров, способных воспроизводить процессы, которые раньше были доступны только человеческому разуму, вызовы и возможности для современного бизнеса стали очевидны.

Однако пока управляющие директора и сотрудники служб персонала используют эти возможности крайне редко. Внедрение новых технологий сталкивается с затруднениями на уровне управления, поскольку руководители и бизнес-владельцы не имеют ясного представления о том, как будущие инновации могут повлиять на их компанию.

По данным Deloitte, международной аудиторской и консалтинговой компании, почти половина HR-компаний по всему миру после развертывания автоматизированных бизнес-процессов получили от 10% до 20% сокращения расходов не только в области управления персоналом, но в остальных бизнес-процессах в том числе. Автоматизированные бизнес-процессы упрощают адаптацию сотрудников к работе в компаниях и ускоряют ее в 10 раз, а период возвращения инвестиций в автоматизацию в среднем составляет 4 месяца [3].

В общем, RPA (роботизированный процесс автоматизации) помогает улучшить процедуры набора, адаптации и увольнения сотрудников, управлять данными о персонале, контролировать выполнение нормативных требований и администрировать заработные платы. Рассмотрим

примеры использования роботизации в кадровом отделе [1]:

1. Автоматизация отбора резюме и окончательный список кандидатов. Каждая вакансия имеет определенные требования к кандидатам. Сотрудники отдела кадров затрачивают значительное количество времени на просмотр резюме. Вместо этого возможно использование робота для автоматического анализа резюме и выбора подходящих кандидатов.
2. Автоматическая отправка сообщений кандидатам. После просмотра резюме роботом формируется краткий список кандидатов, которые будут приглашены на собеседования. Робот также генерирует и отправляет официальное уведомление кандидатам. Кроме того, для неудачных кандидатов также может быть сгенерировано письмо с отказом.
3. Адаптация новых сотрудников. При включении в базу данных персонала новых сотрудников, необходимо создать рабочую учетную запись для внутренней системы, предоставить электронный ключ для доступа к рабочему месту, настроить почтовый ящик, выделить необходимое оборудование и так далее. Автоматическое активирование определенного шаблона рабочего процесса адаптации через учетную запись пользователя значительно упрощает весь процесс.
4. Управление командировками и расходами. Автоматизированный процесс уменьшает риск ошибок, позволяя роботу отслеживать и одобрять командировочные платежи, соответствующие требованиям. Кроме того, робот может сгенерировать итоговый отчет о расходах в командировке, основываясь на информации о расходах.
5. Управление данными сотрудников. К каждой категории работников применимы индивидуальные требования и правила, связанные с льготами и заработной платой. Эти данные разбросаны по разным базам данных, что затрудняет их сопоставление и применение правил. В случае использования робота, необходимые данные из разных баз данных могут быть собраны в считанные секунды, что значительно упрощает процесс. После этого ответственному сотруднику остается только принять соответствующее решение.

Роботизация в HR представляет собой эффективное средство для улучшения деятельности компании. При расширении бизнеса возрастает нагрузка на ресурсы отдела кадров. Вместо постоянного расширения числа сотрудников можно установить четкие правила и передать управление ими роботам, что способствует повышению эффективности и снижению затрат.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Роботизация HR процессов: как RPA помогает в работе. – Текст: электронный // Международный IT-интегратор «Первый бит». – URL: https://delo.ru/news/educational/pravila-delovoj-perepiski (дата обращения: 15.10.2023).
2. Автоматизация кадрового делопроизводства. – Текст: электронный // Платформа для управления бизнес-процессами автоматизации и контроля работы «Comindware». – URL: https://www.comindware.ru/blog/hr-documentation-automation/ (дата обращения: 15.10.2023).
3. Как роботы изменят управление персоналом. – Текст: электронный // Сообщество для менеджеров высшего и среднего звена «E-xecutive». – URL: https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1986909-kak-roboty-izmenyat-upravlenie-personalom (дата обращения: 15.10.2023).
4. Оптимизируем работу HR-службы с помощью роботов. – Текст: электронный // Платформа по оптимизации бизнес-процессов «Konica Minolta».–
URL: https://www.konicaminolta.ru/ru-ru/software/working-process/rpa/articles/optimiziruem-rabotu-hr-sluzhby-s-pomoshchyu-robotov?embed=1 (дата обращения: 15.10.2023).

УДК 519.253

Куделина О.В.,
канд. педагог. наук, доцент
ГБОУ РК «КИПУ им.Февзи Якубова»
г. Симферополь, Россия

Kudelina O. V.,
PhD in Pedagogy, Associate Professor
CEPU named after Fevzi Yakubov
Simferopol, Russia

ПОВЫШЕНИЕ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ К РАБОТЕ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ СРЕДСТВАМИ МАТЕМАТИКИ

INCREASING THE READINESS OF STUDENTS OF ECONOMIC SPECIALTIES TO WORK IN A DIGITAL SOCIETY BY MEANS OF MATHEMATICS

Аннотация: в статье проводится анализ математических средств, которые позволяют проводить исследования с точки зрения математики и экономики, а также позволяют повысить готовность студентов экономических специальностей к работе в цифровом обществе.
Ключевые слова: хи-квадрат Пирсона, t-критерий Стьюдента, математический анализ, статистика, цифровое общество, цифровые технологии.

Annotation: the article analyzes mathematical tools that allow to conduct research from the point of view of mathematics and economics and allow to increase the readiness of students of economic specialties to work in the digital society.
Keyword: pearson chi-square, t-criterion of the student, mathematical analysis, statistics, digital society, digital technology.

Для цифрового общества характерно использование цифровых технологий во всех отраслях государственного управления и народного хозяйства, в том числе, в экономике. При этом цифровые технологии используются для автоматизации бизнес-процессов, повышения уровня качества услуг, оптимизации производства и улучшения эффективности работы организаций и предприятий в целом [1; 5].

Цифровые технологии позволяют упростить многие процессы, обеспечивают более качественный сбор и обработку нужной информации [5].

Одним из основных препятствий качественного внедрения цифровых технологий в экономику является недостаточное количество специалистов необходимой квалификации.

На наш взгляд, для подготовки таких специалистов в университетах недостаточно прочитать студентам специальные курсы, а нужно постоянно на протяжении всего срока обучения готовить студентов к работе в цифровом обществе. Значительный вклад в решении этого вопроса может внести и математика.

Для этого достаточно предлагать студентам на постоянной основе задания для самостоятельной работы, которые требуют поиска необходимой информации и средств ее обработки через систему Интернет. Это будет способствовать не только подготовке будущих специалистов к работе в условиях цифровых технологий, а и повышению интереса студентов к математике, осмыслению ее роли в будущей профессии, пропедевтике экономических знаний (математика изучается студентами на первом курсе).

Приведем некоторые примеры. Так, при изучении темы «Матрицы и операции над ними» студентам можно предложить найти данные какой-либо организации про наличие товаров на складах, составить несколько матриц и выполнив операцию сложения матриц с помощью произвольно выбранной компьютерной программы интерпретировать полученные результаты.

При изучении классификации функций можно предложить студентам найти данные по распределению каких-либо ресурсов и с помощью компьютера построить не только диаграммы, а и графики функций, а затем проанализировать их с точки зрения математики и экономики.

При изучении статистики можно предложить студентам найти данные, например, Института социальной политики по рынку труда и занятости населения за последний год и за предыдущий год, подобрать необходимую компьютерную программу (в интернете представлено большое количество программ для непараметрических методов обработки экспериментальных данных [2; 3; 4]), внести в нее данные, получить результат и сделать вывод о том, изменилась ли ситуация.

Опыт использования подобных заданий позволил сделать вывод о том, что средствами математики можно повысить готовность студентов экономических специальностей к работе в цифровом обществе, а также повысить интерес к обучению и, безусловно, повысить качество знаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зульфугарова, Р. Х. Критерий Пирсона в социально-экономических исследованиях / Р. Х. Зульфугарова // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XIII Международной научно-практической конференции: в 2 частях, Пенза, 27 января 2018 года. Том Часть 1. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2018. – С. 81-84.
2. Марченко И. А., Фесько К. А. Критерий хи-квадрат Пирсона. Режим доступа: http://elib.mitso.by/bitstream/edoc/772/1/410-414.pdf (дата обращения 07.10.2023).
3. Основные статистические критерии. Т-критерий Вилкоксона. DissHelp.ru - Своевременная помощь студентам и аспирантам Режим доступа: https://disshelp.ru/blog/osnovnye-statisticheskie-kriterii-t-kriterij-vilkoksona/ (дата обращения 05.10.2023).
4. t-критерий Стьюдента для независимых выборок. Математическая статистика для психологов. Режим доступа: https://statpsy.ru/t-student/t-test-doble-ind/ (дата обращения 05.10.2023).
5. Сущность, плюсы и минусы цифровизации. Национальный институт стратегических исследований. 2022. Режим доступа: https://nisi.kg/blog/29-Sushchnost-pliusy-i-minusy-tsifrovizatsii.html (дата обращения: 07.10.2023).

УДК 331.108.2

Кудрявцева Е.Ю., Макарова А.А.
студенты 2 курса направления подготовки 38.04.03Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Ганиева А.К.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kudryavtseva E.Y., Makarova A.A.
2nd year students 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, Associate Professor of the Department of Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ

ORGANIZATIONAL CULTURE UNDER THE INFLUENCE OF DIGITIZATION

Аннотация. В работе проанализированы основные положения исследований, рассматривающих сущность организационной культуры. Выявлены цифровые методы диагностики, мониторинга и корректировки организационной культуры. На примере платформы Happy Job рассмотрены возможности применения digital-инструментов для оценки аспектов корпоративной культуры.
Ключевые слова: цифровизация, управление персоналом, организационная культура.

Annotation. The paper analyzes the main provisions of studies examining the essence of organizational culture. Digital methods for diagnosing, monitoring and adjusting organizational culture have been identified. Using the Happy Job platform as an example, the possibilities of using digital tools to assess aspects of corporate culture are considered.
Keywords: digitalization, personnel management, organizational culture.

В настоящее время цифровизация стала неотъемлемой частью развития организаций во всех сферах деятельности [1]. Она влияет на все аспекты работы предприятий, включая систему управление персоналом [4]. Важным компонентом системы управления персоналом является управление организационной культурой. Цифровизация организационной культуры важна, так как позволяет адаптировать организации к новым технологиям, разрабатывать новые модели культуры, улучшать эффективность работы и обеспечить конкурентоспособность организаций в современном цифровом мире. Давайте определим сущность данного понятия.

В настоящее время существует немало исследований в научной литературе, посвящённых сущности организационной культуры. Наиболее часто используемым является определение организационной культуры, которое дал Э. Шейн. Ученый понимает под данным термином модель коллективных базовых представлений, которую группа приобретает во время адаптаций с такой эффективностью, при которой она оказывается достаточно ценной для дальнейшей передачи новым сотрудникам [6].

Голландский ученый Г. Хофстеде выделил такую важную характеристику организационной культуры, как коллективное программирование сознания, которое отличает членов одной группы от другой [3].

Среди отечественных ученых можно выделить определение, которое даёт В.В. Козлов [2]. Ученый трактует организационную культуру как систему формальных и неформальных правил и

норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенности поведения работников данной организационной структуры, идентифицирования работников с предприятием и перспективами его развития.

Исходя из проведенного анализа можно заключить, что организационная культура – это система уникальных формальных и неформальных правил и ценностей, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренний интеграции, отличающих членов одной группы от другой.

Наукой и практикой накоплен немалый опыт в вопросе изучения и практического применения организационной культуры в системе управления персоналом [5, 8]. Исследователи определяют, что в настоящее время в компаниях существует проблема привлечения и удержания персонала в организации в условиях нестабильности рынка труда и повышенной конкуренции, соответственно актуальным остается своевременный мониторинг организационной культуры в системе управления персоналом и применение руководством организации цифровых инструментов для ее совершенствования.

В процессе управления развитием организационной культуры актуально использовать цифровые технологии для проверки результатов корпоративных стандартов для последующей их корректировки и принятия управленческих решений в сфере управления персоналом. **Этап проверки результата** достигается регулярной оценкой работоспособности введенных корпоративных стандартов, проверкой бизнес-процессов и поиском слабых мест, которые требуют доработки.

Для диагностики, мониторинга и корректировки организационной культуры в системе управления персоналом в современном цифровом обществе можно использовать digital-инструменты для оценки аспектов корпоративной культуры в виде цифровой платформы. Для данных целей можно использовать такие платформы как SurveyMonkey, People Analytics Tools, Happy Job и другие. Рассмотрим на примере платформы Happy Job принципы их работы [7]. Платформа использует формат еженедельных коротких пульс-опросов или полугодовых крупных исследований. В ходе опроса платформа оценивает уровень вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников. Этот процесс можно условно разделить на четыре этапа.

1.Подготовка и проведение опроса. Цифровизация позволяет сделать автоматическую рассылку сотрудникам, участвующим в опросе. Важным моментом является анонимность респондентов, так как люди должны чувствовать, что могут выражать свое мнение свободно. Платформа предоставляет готовые шаблоны вопросов, которые можно дополнять индивидуально под цели организации.

Платформа в опросах применяет инструменты геймификации, что делает процесс прохождения опроса интересным и непредсказуемым. Механика вопроса меняется каждый раз, благодаря чему удерживается внимание респондентов. Например, респондентам сначала предлагают присвоить желаемое количество звезд своему руководителю, а потом дать оценку отношениям с коллегами с помощью ползунка. Это непривычно и забавно, и сотрудники хотят знать, что их ждет дальше, и поэтому заканчивают тесты.

2. Аналитика. После проведения опроса платформа проводит аналитику, показывающую проблемные зоны организационной культуры. Для этого составляются диаграммы по каждому из аспектов вовлеченности и контент-анализ открытых вопросов. Платформа показывает бенчмарки по каждой из метрик опроса. В результате руководитель будет иметь правдивое представление о ситуации в компании и средних показателях в индустрии, на основе чего можно выбрать, на чем акцентировать внимание в первую очередь.

3. Внедрение изменений. На основе выявленных направлений работы руководитель определяет конкретные действия по улучшению показателей. Вместе с отчетом руководителю направляется рекомендации hr-менеджера цифровой платформы. Встроенный в платформу план работ для руководителя позволит следить за реализацией идей сотрудников, контролировать этот процесс, и при первых изменениях сотрудники поймут, что их вклад ценят.

4. Определение эффективности. Проводить регулярный мониторинг показателей позволяет определить дают ли усилия нужные результаты. Пульс-опросы проводятся каждую неделю и помогают отслеживать перемены в настроениях сотрудников в режиме реального времени.

Ежегодные опросы проводятся 1-2 раза в год. Их результаты должны показать, удалось ли достичь долгосрочных целей.

Таким образом, цифровизация позволяет организациям повышать свою конкурентоспособность с помощью изменения организационной культуры. Такое изменение можно проводить с помощью digital-инструментов, помогающих сделать процесс по улучшению организационной культуры в системе управления персоналом удобным и быстрым, особенно если в штате организации нет специалиста по кадрам. Единственным минусом на сегодняшний момент является высокая цена такого цифрового помощника для малых предприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аблязова С.Н. Особенности и тенденции развития цифровой экономики / С.Н. Аблязова, А.К. Ганиева // Беларусь - 2030: государство, бизнес, наука, образование – 2019. – № 1. – С. 440-443. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=42946438 (дата обращения: 27.10.2023).

2. Беликова, И. П. Организационная культура: учебник: [16+] / И. П. Беликова, В. А. Ивашова; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Секвойя, 2021. – 258 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700598 (дата обращения: 21.10.2023).

3. Варлакова Ю. В. Корпоративная культура организации как инструмент управления персоналом / Ю.В. Варлакова // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2022. – № 2. – С. 78-92. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-organizatsii-kak-instrument-upravleniya-personalom (дата обращения: 21.10.2023).

4. Джанай К.Ш. Тенденции использования цифровых технологий в стратегическом управлении персоналом / К.Ш. Джанай, О.М.Кузьмина // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. – 2023. – № 3. – С. 145-147. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54305553 (дата обращения: 29.10.2023).

5. Зиборова Е.А. Роль организационной культуры в повышении эффективности компании / Е.А. Зиборова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 1(59). – С. 122-125. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-organizatsionnoy-kultury-v-povyshenii-effektivnosti-kompanii (дата обращения: 27.10.2023).

6. Набоков, В. И. Организационная культура: учебник / В. И. Набоков. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 202 с.: ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697018 (дата обращения: 21.10.2023).

7. Трансформация корпоративной культуры с помощью подхода HR Zero. // Портал Happy-job. – URL: https://happy-job.ru/hr-blog/transformaciya-korporativnoy-kultury-s-pomoschyu-podkhoda-hr-zero (дата обращения: 10.10.2023).

8. Хабарова В.С. Организационная культура в современном мире / В.С. Хабарова, Л.А. Коптева // Международный студенческий научный вестник. – 2021. – № 2. – С. 155-158. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=45692012 (дата обращения: 27.10.2023).

9. Ганиева, А. К. Эффективность инвестиций в обучение и развитие персонала / А. К. Ганиева // Современные технологии управления персоналом : Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции, Симферополь, 13 ноября 2020 года / Под научной редакцией О.С. Резниковой. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. – С. 33-36.

УДК 331.108.2

Кудрявцева Е.Ю., Макарова А.А.
студенты 2 курса направления подготовки
38.04.03Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kudryavtseva E.Y.,
2nd year student
38.04.03 Personnel Management
Makarova A.A.
2nd year student
38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, Associate Professor of the Department of Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация. В статье исследована сущность организационной культуры. Выявлены направления трансформации организационной культуры в условиях цифровой экономики. Рассмотрены особенности цифровых решений в различных компаниях.
Ключевые слова: трансформация, цифровая экономика, организационная культура, цифровые технологии, цифровизация.

Annotation. The article explores the essence of organizational culture. The directions of transformation of organizational culture in the digital economy are identified. The features of digital solutions in various companies are considered.
Keywords: transformation, digital economy, organizational culture, digital technologies, digitalization.

Современный мир характеризуется цифровыми изменениями как в жизни, так и в экономике [6, с.154]. Цифровая экономика способствует трансформации внутренних процессов управления персоналом предприятия: появляются новые техники найма и оценки сотрудников, цифровые методы аттестации и обучения персонала, технологии планирования и т.д. В том числе под влиянием цифровизации компании преобразуют свою организационную культуру, чтобы успешно адаптироваться к новым требованиям и возможностям цифровых технологий.

В настоящее время существует немало исследований в научной литературе, посвящённых сущности организационной культуры. Наиболее часто используемым является определение организационной культуры, которое дал Э. Шейн. Ученый понимает под данным термином модель коллективных базовых представлений, которую группа приобретает во время адаптаций с такой эффективностью, при которой она оказывается достаточно ценной для дальнейшей передачи новым сотрудникам [4, с.23].

Голландский ученый Г. Хофстеде выделил такую важную характеристику организационной культуры, как коллективное программирование сознания, которое отличает членов одной группы от другой [2, с.79].

Среди отечественных ученых можно выделить определение, которое даёт В.В. Козлов [1, с.15]. Ученый трактует организационную культуру как систему формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенности поведения работников данной организационной структуры, идентифицирования работников с предприятием и перспективами его развития. Основополагающими элементами организационной культуры по мнению О.С. Виханского и А.И. Наумова являются правила поведения сотрудников, их ценности, которые разделяются членами компании и символика, с помощью которой транслируются ценностные ориентиры [3, с.151].

Исходя из проведенного анализа можно заключить, что организационная культура – это система уникальных формальных и неформальных правил и ценностей, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренний интеграции, отличающих членов одной группы от другой.

Возможности изменений организационной культуры в условиях цифровой экономики разнообразны. Условно их можно разделить на такие направления, как:

1. Усиление коммуникации.

Цифровизация позволяет компаниям создавать более открытую и прозрачную коммуникацию как внутри, так и с внешними заинтересованными сторонами. Компании могут использовать цифровые средства, такие как: электронная почта, внутренние социальные сети, веб-конференции и другие, чтобы легко передавать информацию и идеи между сотрудниками, департаментами, а также с партнерами и клиентами.

Многие компании создают собственные внутренние платформы для обмена информацией и коммуникации между сотрудниками. Например, Microsoft использует свою собственную платформу Microsoft Teams, IBM использует свой продукт IBM Connections для совместной работы и обмена информацией внутри компании [5]. Такие инструменты позволяют сотрудникам общаться, делиться документами, ставить задачи и совместно работать над проектами. Это помогает сотрудникам быть в курсе последних событий в компании, узнавать о новых проектах и находить решения проблем совместно.

2. Гибкий рабочий график и удаленная работа.

Цифровизация позволяет компаниям быть гибкими в организации рабочего процесса. Благодаря развитию технологий удаленной работы, сотрудники могут работать вне офиса, что позволяет компаниям привлекать и сохранять высококвалифицированные кадры из любой точки мира. Это изменение в организационной культуре подразумевает большую автономию сотрудников и большую ответственность за достижение результата.

Компании все чаще формируют виртуальные команды, состоящие из сотрудников из разных географических регионов или даже стран. Цифровые технологии, такие как видеоконференции, онлайн-системы совместной работы и сообщения в режиме реального времени, позволяют этим командам оставаться связанными и эффективно взаимодействовать. Виртуальные рабочие столы, облачные хранилища данных, видео-звонки и другие инструменты помогают сотрудникам чувствовать себя связанными и продуктивными.

Например, компания Amazon имеет множество виртуальных команд, работающих над различными проектами, и использует Amazon WorkSpaces для создания виртуальных рабочих столов. В компании Dropbox инструмент Dropbox Business предоставляет облачное хранилище данных и инструменты для совместной работы удаленных команд [7].

3. Новые методы обучения и развития.

Цифровизация также влияет на процессы обучения и развития сотрудников. Компании могут использовать электронные обучающие платформы, онлайн-курсы и вебинары, чтобы предоставить сотрудникам возможность учиться в удобное для них время и темпе. Это подразумевает изменение в организационной культуре, стимулирующее обучение и развитие сотрудников.

Например, в компаниях, таких как Microsoft и IBM, создают собственные образовательные порталы. Сотрудники могут учиться через видеоуроки, вебинары и интерактивные модули,

которые специально разработаны для обучения конкретным навыкам, необходимым в рабочем процессе. Некоторые технологически ориентированные компании, как Google и Oculus VR, используют VR и AR для создания иммерсивных образовательных опытов. Сотрудники могут обучаться в виртуальных средах, имитирующих реальные рабочие ситуации, что позволяет им учиться эффективнее и запоминать материалы лучше [8].

Таким образом, цифровизация меняет способ работы компаний и требует сдвигов в организационной культуре. Для трансформации организационной культуры существует множество цифровых технологий, которые способствуют усилению коммуникаций между сотрудниками, позволяют применять гибкий рабочий график и удаленную работу, привносят новые методы обучения и развития персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беликова, И. П. Организационная культура: учебник: [16+] / И. П. Беликова, В. А. Ивашова; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Секвойя, 2021. – 258 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700598 (дата обращения: 21.10.2023).

2. Варлакова Ю. В. Корпоративная культура организации как инструмент управления персоналом // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2022. – № 2. – С. 78-92. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-organizatsii-kak-instrument-upravleniya-personalom (дата обращения: 21.10.2023).

3. Виханский О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 288 с. — (Среднее профессиональное образование).— URL: https://znanium.com/catalog/document?id=364040. — Режим доступа: по подписке.

4. Набоков, В. И. Организационная культура: учебник / В. И. Набоков. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 202 с.: ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697018 (дата обращения: 21.10.2023).

5. Платформы для внутренней коммуникации // ezTalks URL: https://ru.eztalks.com/unified-communications/5-best-internal-communication-platforms.html (дата обращения: 21.10.2023).

6. Симченко Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=49312998 (дата обращения: 23.10.2023).

7. Amazon WorkSpaces vs Dropbox Business // Software Advice. URL: https://www.softwareadvice.com/remote-work/amazon-workspaces-profile/vs/dropbox/ (дата обращения: 21.10.2023).

8. VR- и AR-продукты для образования // vc.ru. URL: https://vc.ru/education/227841-vr-i-ar-produkty-dlya-obrazovaniya-samyy-polnyy-obzor-rossiyskogo-rynka (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 631.1

Кузнецова Е.Е.
аспирант 2 курс Направление подготовки 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством
Научный руководитель:
Кирильчук С. П.
Д. э. н., профессор, зав. кафедрой экономики предприятия ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kuznetsova E.E.
graduate student 2nd year Direction of training 08.00.05 Economy and management of the national economy
Scientific supervisor:
Kirilchuk S. P.,
Doctor of Economics, Professor, Head. Department of Enterprise Economics V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ РЕГИОНОВ РОССИИ

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RURAL REGIONS OF RUSSIA

Аннотация: В настоящей статье исследуется влияние цифровых технологий на устойчивое развитие сельских регионов России. В условиях быстро меняющейся цифровой экономики, сельские общины России становятся центральными участниками этого процесса. Цифровые технологии проникают в сельское хозяйство, создавая новые возможности и вызовы. В результате исследования выявлено, что цифровые технологии создают новые возможности для сельских предпринимателей, увеличивая эффективность производства и расширяя рынки сбыта. Они также способствуют созданию новых рабочих мест и привлекают инвестиции в сельские регионы. Однако, для максимизации пользы от цифровых технологий, необходима равномерная дистрибуция цифровой инфраструктуры и поддержка обучения сельских предпринимателей.
Ключевые слова: Цифровые технологии, сельское хозяйство, цифровизация, электронная коммерция.

Annotation: This article examines the impact of digital technologies on the sustainable development of rural regions of Russia. In the context of a rapidly changing digital economy, rural communities in Russia are becoming central participants in this process. Digital technologies are penetrating agriculture, creating new opportunities and challenges. The study revealed that digital technologies create new opportunities for rural entrepreneurs, increasing production efficiency and expanding sales markets. They also help create new jobs and attract investment to rural areas. However, to maximize the benefits of digital technologies, equal distribution of digital infrastructure and support for training rural entrepreneurs is necessary.
Keyword: Digital technologies, agriculture, digitalization, e-commerce.

Сельские регионы России и их вклад в экономику и социокультурное развитие страны имеют фундаментальное значение. Эти территории способствуют обеспечению

продовольственной безопасности, являются ключевыми поставщиками сельскохозяйственной продукции и являются чрезвычайно важными для сохранения природной среды. В настоящее время сельские регионы сталкиваются с вызовами и возможностями, представляемыми цифровой революцией.

Высокоскоростной доступ к сети интернет становится ключевым фактором для сельских предпринимателей и фермеров, обеспечивая им доступ к онлайн-рынкам и информации. Проведение анализа доступа к высокоскоростному интернету в сельских регионах России является важной частью исследования о влиянии цифровых технологий на устойчивое развитие этих регионов. Важность доступа к интернету заключается в том, что он является основой для внедрения цифровых инноваций и инфраструктуры. Покрытие сельских регионов высокоскоростным интернетом в России остается неравномерным. Несмотря на существующие усилия в цифровизации, множество сельских областей продолжают испытывать ограничения в доступе к быстрому интернету. Статистика покрытия интернетом по регионам показывает, что крупные города и их пригороды имеют более широкий доступ к высокоскоростному интернету, чем удаленные сельские районы. Это неравенство в доступе к цифровым технологиям может ограничивать экономическое развитие сельских регионов.

Один из факторов, ограничивающих доступ к интернету, является отсутствие цифровой инфраструктуры в некоторых сельских районах, что делает экономически невыгодным для провайдеров предоставление услуг в этих областях.

Ограниченный доступ к интернету может быть серьезным препятствием для развития сельских регионов. Следовательно, развитие и расширение цифровой инфраструктуры в этих областях является ключевой задачей для устойчивого экономического развития.

Инициативы по содействию доступу к интернету в сельских регионах, такие как федиральный проект «Обеспечение доступа в интернет за счет развития спутниковой связи», могут способствовать улучшению ситуации и созданию равных возможностей для развития бизнеса и образования в сельских областях.

Инвестиции в цифровую инфраструктуру и обеспечение обучения населения цифровым навыкам могут содействовать более равномерному и устойчивому развитию сельских регионов в России.

Электронная коммерция (или электронный бизнес) представляет собой важный аспект цифровой трансформации сельских регионов России. Это включает в себя продажу и покупку товаров и услуг через интернет. Электронная коммерция создает новые возможности для сельских предпринимателей, расширяет рынки сбыта и способствует устойчивому развитию. Однако, для максимизации пользы от электронной коммерции, необходимо обеспечить доступ к высокоскоростному интернету и обучение сельских предпринимателей в сфере электронной коммерции. Государственные и частные организации могут содействовать развитию электронной коммерции в сельских регионах путем предоставления инфраструктуры, поддержки и обучения.
Статистика и примеры успешных проектов подтверждают, что электронная коммерция имеет потенциал для улучшения экономического развития сельских регионов в России и создания новых возможностей для сельских предпринимателей. Развитие электронной коммерции может способствовать увеличению продаж сельскохозяйственной продукции и товаров из сельских регионов.

Давайте проведем более детальный анализ компании "РусАгро" и ее влияния на экономическое развитие сельских регионов России с использованием цифровых технологий:

РусАгро — это крупный агрохолдинг, специализирующийся на различных аспектах сельского хозяйства, включая сельское предпринимательство, производство сельскохозяйственных товаров и продуктов питания, а также инвестиции в сельские регионы России.

Для управление сельскохозяйственными процессами используются цифровые системы мониторинга, датчики и аналитику данных для управления сельскохозяйственными процессами. Это включает в себя мониторинг почвы, климатических условий и урожайности, что позволяет фермерам более эффективно управлять ресурсами и увеличивать урожайность.

РусАгро развивает собственные электронные платформы для продажи сельскохозяйственной продукции и товаров. Это позволяет сельским предпринимателям и фермерам находить новых клиентов и расширять свои рынка сбыта.

Компания вкладывает средства в развитие цифровой инфраструктуры в сельских регионах, включая расширение доступа к высокоскоростному интернету, что способствует улучшению коннективности и развитию малого бизнеса. РусАгро предоставляет сельским предпринимателям доступ к цифровым инструментам и ресурсам, что повышает эффективность производства, улучшает качество продукции и расширяет рынок сбыта. Это позволяет сельским предпринимателям снижать затраты и повышать прибыльность.

Развитие цифровых технологий в РусАгро создает новые рабочие места, связанные с технической поддержкой и обслуживанием цифровых систем. Это способствует снижению уровня безработицы в сельских регионах и увеличению спроса на специалистов в области цифровых технологий.

РусАгро — это пример компании, которая активно использует цифровые технологии для улучшения сельского предпринимательства, создания новых рабочих мест и привлечения инвестиций в сельские регионы России. Исследование влияния таких компаний на экономическое развитие сельских регионов может предоставить важные уроки и рекомендации для дальнейшего развития аграрного сектора в цифровой эпохе.

В основе предоставленной информации о влиянии цифровых технологий на устойчивое развитие сельских регионов России, можно сделать следующие выводы. Цифровые технологии играют ключевую роль в сельском хозяйстве и развитии сельских регионов. Внедрение современных технологий, таких как системы мониторинга, облачные вычисления и электронная коммерция, способствует повышению эффективности сельского производства и уровня жизни населения.

Электронная коммерция и онлайн-рынки создают новые возможности для сельских предпринимателей. Сельские фермеры и производители могут продавать свою продукцию не только на местных рынках, но и через интернет, что расширяет их клиентскую базу и увеличивает прибыльность.

Цифровые технологии способствуют созданию новых рабочих мест в сельских регионах. Развитие цифровой инфраструктуры и цифровых сервисов приводит к созданию рабочих мест в сферах технической поддержки, логистики, программирования и обслуживания цифровых систем.

Инвестиции в цифровую инфраструктуру улучшают экономическую активность сельских регионов. Развитие доступа к высокоскоростному интернету и другим цифровым ресурсам привлекает инвестиции и способствует развитию малого бизнеса в сельских областях.

Эти выводы подчеркивают важность цифровых технологий в сельском хозяйстве и их потенциал для устойчивого развития сельских регионов в России. Дальнейшие исследования и практические меры могут способствовать максимизации выгод от этой трансформации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Каргапольцева, Е. С. (2020). "Развитие цифровой инфраструктуры сельских регионов России". Журнал Экономической Географии, 12(3), 45-60.

2. Путевая В.И. «Умное» сельское хозяйство: состояние и перспективы. Бюджет.ру. [Электронный ресурс]. URL: http://bujet.ru/article/332134.php

УДК 331.522+004

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

Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of
Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ТЕНДЕНЦИИ И ТЕХНОЛОГИИ ИХ РАЗВИТИЯ

MANAGERIAL COMPETENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY: TRENDS AND TECHNOLOGIES OF THEIR DEVELOPMENT

Аннотация: В статье рассматривается современный набор управленческих компетенций, востребованных на рынке труда в соответствии с вызовами, связанными с тенденциями в цифровой экономике, и необходимые технологии развития таких управленческих компетенций.
Ключевые слова: управленческие компетенции, цифровая экономика, тенденции, технологии, развитие.

Annotation: The article discusses the current set of managerial competencies that are in demand on the labor market in accordance with the challenges associated with trends in the digital economy, and the necessary technologies for the development of such managerial competencies.
Keywords: managerial competencies, digital economy, trends, technologies, development.

Актуальность вопроса о необходимости развития управленческих компетенций для потенциальных или реальных кандидатов на управленческие должности имела место быть всегда, но в условиях динамичной среды и развития цифровой экономики стал особенно востребованным. Большинство организаций в мире сегодня испытывают проблемы с трудоустройством, при этом им необходимы грамотные менеджеры на всех уровнях управления. От личностных, деловых и профессиональных навыков и качеств руководителя зависит не только производительность труда и психологический климат в организации, но и ее успешность на рынке.

Опираясь на зарубежные и отечественные исследования [1; 2; 3; 4], посвящённые анализу современного набора управленческих компетенций, в том числе востребованных в цифровой экономике, а также технологиям их развития для потенциальных и реальных руководителей и необходимых работодателям, можно обобщить их результаты для определения тенденций развития человеческого капитала. Анализ предлагаемых к владению управленческих компетенций, которые востребованы сегодня на рынке труда, позволил выделить такой набор управленческих компетенций:

- умение быть лидером;
- навыки индивидуальной эффективности – ориентация на достижение (управлять собственным развитием, рефлексировать, ориентироваться на результат; умение быть энергичным, проявлять энтузиазм, инициативность, настойчивость);
- навыки целеполагания и приоритизации; использования тайм-менеджмента, умения вырабатывать и принимать решения;
- умение планировать, организовывать и контролировать реализацию задач, ставить задачи сотрудникам, управлять исполнением и делегировать полномочия;
- навыки наставничества в коллективе;

– умение мотивировать сотрудников;
– умение развивать сотрудников;
– умение ситуационно руководить;
– умение вести совещания, умения налаживать обратную связь;
– умение управлять проектами, процессами, командами;
– навыки аналитического и критического мышления для руководителя;
– навыки стратегического мышления;
– навыки креативного мышления для руководителя;
– умение взаимодействовать с людьми (навыки коммуникации, клиентоориентированности, эмоционального интеллекта);
– умение управлять индивидуальными эмоциями, стрессами, конфликтами (стрессоустойчивость) и умение разрешать конфликты в коллективе, команде;
– цифровые управленческие компетенции (функциональное использование методов и инструментов управления процессами, проектами, продуктами цифровой трансформации и регулярным решением сложных профессиональных задач в цифровой среде);
– умение работать с коллективом в удаленном режиме;
– умение адаптироваться к изменяющимся условиям и управлять изменениями.

Все перечисленные выше компетенции необходимы практически на всех уровнях управления в разной степени. Как правило на различных уровнях управления (начальный уровень, средний уровень и старший уровень) требуются разный набор управленческих компетенций. Уровни управления определяются уровнем воздействия и вклада каждой должности во всю организацию и организационную стратегию [4].

Набор управленческих компетенций зависит от ресурсов руководителя. К психологическим аспектам относятся качества, которые присущи определенной личности, и используются автоматически. В технологические ресурсы входят методики, приемы управления, которые менеджер использует осознанно. В целом ресурсы руководителя зависят от уровня интеллекта, харизмы, лидерского потенциала, коммуникативного стиля, навыков делегирования, способностей управлять, планировать и распределять время, применения коммуникативных технологий, приемов влияния, позиционных стилей.

В современной динамической среде уровень проявления управленческих навыков меняется со временем, наработке навыков должно способствовать повышение квалификации, что положительно сказывается на качестве работы руководителя. В условиях цифровой экономики и нестабильности руководители, которые понимают важность и владеют новыми технологиями, умеют применять их на практике, удерживают компанию в числе лидеров даже в сложные периоды, ведут за собой коллектив, вдохновляют на новые свершения [2; 3].

Применение цифровых компетенций как способности пользователя уверенно, эффективно и безопасно выбирать и применять инфокоммуникационные технологии в разных сферах жизни основанной на непрерывном овладении знаниями, умениями, мотивацией, ответственностью приводит в рамках определенных жизненных (личных и профессиональных) ситуаций к использованию (потреблению) различных цифровых ресурсов [2].

Модель управленческих компетенций в рамках цифровой трансформации может включать в себя взаимосвязанные блоки:

- базовые цифровые компетенции (базовый уровень знаний и умений использования ИКТ в повседневной и профессиональной деятельности);
- личностные компетенции (индивидуальные особенности личности, позволяющие успешно участвовать в реализации стратегии цифровой трансформации и проектах цифрового развития);
- профессиональные компетенции (функциональное использование методов и инструментов управления процессами, проектами, продуктами цифровой трансформации и регулярным решением сложных профессиональных задач в цифровой среде);
- цифровую культуру (система ценностей, установок, норм и правил поведения, поддерживаемая и транслируемая командой цифровой трансформации) [2].

На вопрос - насколько развит руководитель, что он может делать лучше всего, позволяет ответить процедура оценки каждой из управленческих компетенций, которые имеют определенные индикаторы проявления, например, такие как:

- ориентация на достижения;
- принятие решений и работа с информацией;
- организация работы и контроль;
- мотивирование и развитие;
- влияние;
- организация собственной деятельности.

Решение о необходимости развития управленческих компетенций должно приниматься, исходя из индивидуальных запросов и требований определенной организации, и на основе проведенного анализа деятельности предприятия, организационной структуры, квалификации персонала, уровня личного развития сотрудников, корпоративной культуры, личностных качеств претендентов на роль руководителя. Развитие управленческих навыков обязательно в том случае, если сотрудника повысили или перевели с одной руководящей должности на другую.

Как правило, основными технологиями развития управленческих компетенций являются:

- для молодых руководителей – курсы;
- для опытных руководителей - тренинги, семинары и прочие развивающие мероприятия с возможностью обратной связи;
- для развития эмоционального и социального интеллекта, развития цифровой культуры организации - конференции и прочие массовые мероприятия [1; 2; 3; 4].

Уровень проявления управленческих навыков меняется со временем. Повышение квалификации положительно сказывается на качестве работы. Менеджеры, которые владеют новыми технологиями, умеют применять их на практике, удерживают компанию в числе лидеров даже в сложные периоды. Они ведут за собой коллектив, вдохновляют на новые свершения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кулагина Е. Управленческие компетенции: как оценить и развить навыки менеджера // Портал HR-директор, 2022. URL: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii (дата обращения: 06.10.2023).

2. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. Шклярук М.С., Гаркуши Н.С. М.: РАНХиГС, 2020. - 84 с. URL: https://digital.ac.gov.ru/upload/iblock/af2/Competency_Model_CDTO_RANEPA.pdf (дата обращения: 06.10.2023).

3. Xaver Neumeyer. Managerial Competencies and Development in the Digital Age // IEEE Engineering Management Review, 2021. – PP(99):1-1. URL: https://www.researchgate.net/publication/353813087_Managerial_Competencies_and_Development_in_the_Digital_Age (дата обращения: 06.10.2023).

4. Mustafa Aslan, Ayşe Pamukçu. Managerial competencies and impact on management levels // International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 2017. URL: https://www.researchgate.net/publication/320537333 (дата обращения: 06.10.2023).

УДК 331

Кузьмина П.С.,
студентка 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

Kuzmina P.S.,
2st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Domozhilkina Z.V.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ ПРИЕМА ПЕРСОНАЛА НА РАБОТУ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

TECHNOLOGIES FOR RECRUITING PERSONNEL IN ORGANIZATIONAL ACTIVITIES IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье рассмотрены технологии приема персонала на работу в организации в условиях цифровой экономики, выделены приоритетные направления совершенствования системы отбора и найма персонала организации.
Ключевые слова: отбор персонала, персонал, наем персонала, цифровая среда.

Annotation: The article discusses technologies for hiring personnel in an organization in the digital economy, highlights priority areas for improving the system of selection and hiring of personnel in an organization.
Keyword: personnel selection, personnel, personnel recruitment, digital environment

В современных условиях проблема приема персонала на работу в системе управления организации является важной и актуальной. Процесс подбора кадров как основополагающий процесс в управлении организацией, который предполагает отбор и найм персонала, связан с необходимостью постоянного формирования и обновления штата работников, в зависимости от потребности в качественном и количественном составе в тактическом и стратегическом направлении деятельности организации. Подбор персонала позволяет не только осуществлять нормальное функционирование организации, но и определяет будущие перспективы развития организации. Именно поэтому тщательность и правильно подобранные методы подбора кадров являются гарантом эффективности используемых человеческих ресурсов.

В деятельности организации прием персонала является важным элементом системы отбора и найма персонала, которую можно представить, как совокупность последовательных взаимосвязанных элементов и действий, направленных на выявление потребности необходимого персонала, механизма привлечения, методов отбора и на выходе оценкой эффективности затраченных усилий на закрытие вакансии. Концепция отбора и найма должна определяться положениями концепции управления персоналом, предусматривающей: возрастающую роль личности работника; ориентацию на общефирменные цели и ценности; соответствие конкретной политике фирмы; учет интересов отдельных групп персонала; ориентацию на мотивацию персонала; интегрированное и координированное его использование. Отбор персонала

представлен идентификацией требований, предъявляемых организацией к качествам человека; системой мероприятий, обеспечивающих формирование такого состава персонала, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам организации; процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов одного, наилучшим образом соответствующего вакантному месту.

Процесс приема персонала в зависимости от исполнителя как правило проводят с помощью таких методов как: самостоятельный подбор персонала; штатный специалист по управлению персоналом; HR-фрилансер; кадровое агентство или специализированные компании по подбору персонала. На выбор конкретного метода в системе найма персонала влияют такие факторы как потребность, компетенции и точность оценки. Ранжирование методов отбора персонала по точности оценки: традиционное интервью, развернутые рекомендации с прошлых мест работы, тестирование профессиональных навыков, интервью по компетенциям, личностные и когнитивные тесты, ассесмент-центр. Современные методы для поиска кандидатов на должность включают как традиционные подходы, так и новаторские методы, которые стремительно набирают популярность в эпоху информационных технологий: первичный анализ документов - резюме, анкет, заявлений; целевой анализ документов - анкет специальных, характеристик, автобиографий; собеседования; тестирование; экспертиза; медосмотр; наблюдение за участием в деловых играх.

В современных условиях цифровой экономики проявляются такие тренды в системе приема персонала в организации как: оптимизация рабочего процесса с помощью современных технологий и инноваций, интеграция технологий и искусственного интеллекта, выборочный процесс подачи заявок, политика найма, основанная на инклюзивности и разнообразии, удаленный и виртуальный найм, привлечение пассивных кандидатов, поиска кандидатов, которые обладают также мягкими навыками, наем на контрактной основе, повышение квалификации и развитие новых навыков у интервьюеров и рекрутеров, гибкая рабочая сила, привлечение талантов через омниканальный подход, использование социальных сетей для поиска, рабочая сила с возможностью роста и созданием «внутренней мобильности», привлечение «дальних» кандидатов, которые необходимо учитывать при разработке мероприятий по совершенствованию отбора и найма персонала в организации на основе которой проходится практика. Приоритетными являются такие направления оптимизации системы найма персонала как проведение отбора и найма кандидатов только обученными сотрудниками HR; выработка и принятие методики проведения собеседований и оценки кандидатов, основанной на объективности и ранжировании; получение дополнительных сведений и документов от кандидатов; формирование единой базы данных кандидатов для объективного выявления наиболее подходящих. Выполнение этих рекомендаций позволит оптимизировать процесс отбора и найма сотрудников в организации, повысить качество кадрового менеджмента и увеличить эффективность работы организации в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Система подбора кадров: принципы построения // Портал HR-director. URL: https://www.hr-director.ru/article/66706-qqq-17-m5-sistema-podbora-kadrov (дата обращения: 10.10.2023).

2. Top-20 HR-метрик успешной команды подбора // Портал HendHunter – URL: https://hh.ru/article/29977 (дата обращения: 10.10.2023).

3. Этапы отбора персонала: какие методы заслуживают внимания HR-менеджеров // Портал HR-director. – Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/66710-qqq-17-m6-etapy-otbora-personala (дата обращения: 10.10.2023).

УДК 331

Кузьмина П.С.,
студентка 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

Kuzmina P.S.,
2st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

АНАЛИЗ КАДРОВЫХ РИСКОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

ANALYSIS OF PERSONNEL RISKS DURING EMPLOYMENT

Аннотация: в статье проанализирована сущность кадровых рисков, классификационные варианты их анализа, механизмы управления кадровыми рисками, в том числе при приеме персонала на работу в организацию.
Ключевые слова: кадровые риски, прием на работу, персонал.

Annotation: the article analyzes the essence of personnel risks, classification options for their analysis, mechanisms for managing personnel risks, including when recruiting personnel to work in an organization.
Keyword: personnel risks, hiring, personnel

Кадровые риски в деятельности организации является актуальным вопросов к обсуждению и подбору управленческих решений. При приеме на работу и в процессе управления персоналом учет кадровых рисков должен иметь место по причине минимизации вероятности наступления неблагоприятных событий, реализации угроз, исходящих от людей, в результате принятия ими решений. Кадровые риски в процессе управления персоналом в организации могут иметь место в следующих проявлениях: в утрате важной конфиденциальной информации, в проявлении коммерческих рисков, в потерях прибыли, имиджа и репутации компании. На современном этапе развития экономики информация стала важнейшим фактором конкуренции, именно поэтому причины возникновения опасности утраты, хищения и заведомого искажения информации напрямую связаны с рисками персонала.

Управление кадровыми рисками как деятельность, направленная на разработку стратегических и тактических мер по анализу риска, выработки и принятия соответствующих мер для оптимизации управления в условиях риска на всех этапах работы с человеческими ресурсами компании, по мнению экспертов должна включать в себя несколько этапов, на которых происходит мониторинг различных потенциальных рисков и восприятие их уровня путем анализа угроз и уязвимостей, затем анализ позволяет идентифицировать риски по источнику, причине возникновения, намеренности риска, характеру и уровню потерь, потенциальным действиям по реализации риска, при этом качественная и количественная оценка кадровых рисков позволяет перейти к этапу управления ими.

Для управляемых и слабоуправляемых кадровых рисков можно применять такие методы управления как:

1) избежание или минимизация риска как осознанное решение не подвергаться определенному виду риска, отказаться от рискованных проектов, партнеров, сотрудников, менеджеров, или заручиться гарантиями;

2) принятие риска и покрытие убытков за счет специальных схем или собственных ресурсов (создание страховых резервов, предупредительных сбережений), т.е. компенсация риска, самострахование, при этом резервы могут выступать в различных формах: финансовые, материальные, информационные, человеческие;

3) диверсификация рисков может относиться и к инвестициям в человеческий капитал, диверсификация может затрагивать и систему делегирования полномочий и ответственности; диверсификации в виде создания единого банка данных, баз знаний, корпоративной библиотеки, единого информационного пространства, уменьшающего риск «проседания» бизнеса с уходом какого-либо одного ценного сотрудника; создание системы вертикальной и горизонтальной ротации, создания кадрового резерва; диверсификация рисков человеческих ресурсов в виде аутсорсинга и аутстафинга;

4) страхование кадровых рисков. Своеобразным инструментом страхования кадровых рисков можно признать установление агентством по подбору персонала гарантийного срока на предложенного специалиста, в течение которого бесплатно производится замена кандидата, принятого на работу, устанавливается обычно равным испытательному сроку, указанному заказчиком в заявке на подбор специалиста. Гарантия замены действительна при условии, что сам заказчик не нарушал условий работы кандидата, описанных в заявке на подбор специалиста. При подборе топ-менеджеров, когда речь идет о высоком уровне ответственности и стоимости проекта, гарантия может достигать 1 года. По умолчанию подразумевается, что исполнитель представит не менее 3-х кандидатов, при этом максимально соответствующих профилю заранее оговоренной или прописанной в заявке позиции, при этом количество замен не ограничивается.

Риски, связанные с набором, отбором и подбором персонала в конечном итоге могут приводить к квалификационным рискам, рискам злоупотреблений и недобросовестности, рискам непринятия нововведений, а также экономическим рискам с различными последствиями. Существенным фактором, который должен быть учтен при отборе, является диалог и взаимное совпадение ожиданий организации и сотрудника, возможность гармоничного включения сотрудника в существующую организационную культуру. Некомфортность культуры для сотрудника приводит к множеству негативных последствий, приводящих к разнообразным рискам.

Таким образом, анализ кадровых рисков при приеме на работу является необходимым в деятельности организации и состоит в оценке угроз и уязвимости, и механизме его управления как на этапе отбора и найма персонала, так и в процессе работы с персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Винокуров, К.Э. Влияние кадровых рисков на систему управления персоналом предприятия / К.Э. Винокуров, Д.В. Корнеев // Заметки ученого. – 2021. – № 13. – С. 386-390.

2. Плюснина, М. А. Кадровые риски при отборе и найме персонала в организации // Управление социально-экономическими системами: теория, методология, практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции : в 2 ч., Пенза, 27 декабря 2019 года. Том Часть 2. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. С. 106-108.

3. Ганиева, А. К. Кадровые риски цифровой трансформации / А. К. Ганиева // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства : сборник научных трудов, Симферополь, 10 апреля 2020 года. Том Выпуск 6. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. – С. 230-232.

УДК 331

Кузьмина П.С.,
студентка 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

Kuzmina P.S.,
2st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

PROBLEMS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF ENTERPRISES: MANAGEMENT ASPECT

Аннотация: в статье проанализирована актуальность исследуемого вопроса, выделены проблемы в цифровой трансформации организаций и приведены рекомендации по их устранению с помощью принятия правильных управленческих решений.
Ключевые слова: цифровая трансформация, предприятие, управленческий аспект.

Annotation:. The article analyzes the relevance of the issue under study, identifies problems in the digital transformation of organizations and provides recommendations for eliminating them by making the right management decisions.
Keyword: digital transformation, enterprise, management aspect.

По оценкам специалистов, в ближайшие несколько лет цифровая трансформация станет главным стратегическим бизнес-приоритетом предприятий практически во всех отраслях. Цифровая трансформация может дать организации возможность переосмыслить методы ведения бизнеса за счет использования новых цифровых процессов и инструментов. Однако существуют проблемы, с которыми организации придется столкнуться на каждом этапе процесса цифровой трансформации. Цифровая трансформация заключается в раскрытии ценности бизнес-процессов организации и возвращении ее клиентам, а также в обеспечении достаточной гибкости, чтобы использовать данные и аналитику для создания нового, инновационного опыта. Проблемы цифровой трансформации не всегда напрямую связаны с технологическими проблемами или техническими барьерами, они также включают в себя вопросы, ориентированные на людей, организационные структуры и другие нетехнические факторы. Лучший способ преодоления проблем цифровой трансформации – это выявить и оценить, какие конкретные проблемы влияют на бизнес.

Эксперты проанализировали проблемы в цифровой трансформации и выделили из них 7 самые значительных.

1. Разрозненное принятие решений. Организационная разрозненность негативно влияет на цифровую трансформацию, создавая препятствия практически во всех аспектах трансформации, от разработки стратегии до ее реализации. Разрозненность приводит к разрозненному принятию

решений, поскольку каждая команда или отдел сосредотачивается на решении своих собственных проблем и достижении собственных целей. Проблема усугубляется отсутствием единого видения, которое двигало бы каждую команду к общей бизнес-цели. Это ограничивает эффективность и препятствует инновациям внутри организации.

2. Устаревшие системы. Даже в бизнесе выйти из зоны комфорта сложно. Многие предприятия все еще используют устаревшие системы, несмотря на наличие более гибких и надежных платформ, которые требуют вложения значительного капитала в эти системы, чтобы получать от них выгоду. Однако, поскольку устаревшее программное обеспечение и устаревшие технологии по-прежнему используются в их основе, эти устаревшие системы являются одними из главных узких мест в цифровой трансформации. Они зачастую медлительны и негибки, что затрудняет адаптацию к изменениям и интеграцию с новыми технологиями. Еще более насущной проблемой является их уязвимость к нарушениям безопасности.

3. Организационная культура, не склонная к риску. Бизнес-культура, которая сопротивляется изменениям, препятствует росту и развитию. Тем не менее, мы видим эту культуру неприятия риска на многих предприятиях, когда дело доходит до цифровой трансформации. От руководителей высшего звена до сотрудников существует определенная форма сопротивления внедрению новых технологий. Некоторые бизнес-лидеры не видят никакой пользы в изменении своих проверенных методов, особенно если они достигают положительных результатов. Сотрудники могут чувствовать неуверенность в отношении новых ролей и обязанностей, связанных с цифровой трансформацией. Не решая эти проблемы, предприятия рискуют потерять важнейшие возможности роста.

4. Недостаточный бюджет на технологические изменения. Для предприятий, которые понесли значительные потери во время пандемии, решения по цифровой трансформации могли быть отложены из-за финансовых ограничений. Кроме того, существует ошибочное представление о том, что расходы на технологии — это операционные расходы. Когда предприятия не рассматривают цифровую трансформацию как стратегическую инвестицию, они выделяют на нее недостаточно средств. В конечном итоге это препятствует правильной реализации и препятствует будущей гибкости и адаптируемости.

5. Надвигающийся дефицит цифровых навыков. Поскольку предприятия внедряют цифровые технологии в своей организации, практически каждая должность потребует той или иной формы цифровых навыков, даже нетехнические должности потребуют базовых технических знаний, что приводит к недостаточному набору цифровых навыков, необходимых для успешной трансформации. Разрыв в цифровых навыках усугубляется нехваткой специалистов по основным компетенциям, необходимым для перехода. Найти нужных людей в ограниченном кадровом резерве может быть непростой и даже дорогостоящей задачей.

6. Нехватка технологических ресурсов. Помимо нехватки талантов, сегодня предприятия также сталкиваются с нехваткой других ресурсов, имеющих решающее значение для внедрения цифровых инициатив. Глобальная нехватка микрочипов по-прежнему является препятствием для многих отраслей. Кроме того, по-прежнему существуют распространенные проблемы, затрудняющие цепочку поставок ИТ-оборудования и оборудования. Нехватка препятствует своевременному выделению адекватных ресурсов для реализации правильных инициатив.

7. Повышенные риски безопасности. Чтобы адаптироваться к внезапным изменениям потребительских требований, многие компании поспешили с внедрением цифровых решений. Это сделало их уязвимыми для возросших рисков кибербезопасности. Это также заставило другие предприятия опасаться подобных нарушений при реализации собственных инициатив. Проблемы цифровой трансформации могут оказаться огромными, а некоторые факторы находятся вне контроля руководства организации. Согласно отчету Бостонской консалтинговой группы, уровень неудач цифровой трансформации очень высок. Необходимо предпринять некоторые шаги, чтобы преодолеть их и привести организацию к плавному и плавному переходу к цифровому будущему.

Рекомендации экспертов по преодолению проблемы цифровой трансформации:

1. Согласовать программы цифровой трансформации организации с результатами бизнеса.

2. Сделать организационные изменения ключевым элементом цифровой трансформации, что предполагает изменение культуры и изменение мышления в масштабах всей компании.3.

Поддерживать прозрачное общение на всех уровнях, что поможет устранить разрозненность данных и сделать бизнес-решения более контекстуальными, так как решения, принимаемые сегодня, являются более сложными, чем решения, принятые в предыдущие годы, вовлекая больше возможностей и больше заинтересованных сторон в процесс принятия решений.

4. Разработать четкий план реализации цифровой трансформации. Технологическая дорожная карта должна поддерживать инициативы руководства и обеспечивать согласованность во всех областях. Чтобы обеспечить устойчивое внедрение, необходимо разработать стратегию интеграции масштабируемых систем для корпоративной архитектуры, кибербезопасности, облачных решений, аналитики и т. д.

5. Разработать планы закупок технологий. Чтобы избежать узких мест во время перехода, необходимо спланировать четко определенную стратегию закупок технологий, провести технологическую оценку, чтобы оценить существующие технологии и определить новые решения, жизненно важные для перехода на цифровые технологии. По возможности найти альтернативные решения. Включить нехватку технических ресурсов в свой план управления рисками, чтобы снизить потенциальные риски.

6. Устранить разрыв в навыках. Развивать цифровые навыки, инвестируя в образование и обучение для повышения квалификации вашей рабочей силы, что обеспечит наличие у них необходимых навыков и возможностей для адаптации к цифровому сдвигу и эффективной интеграции цифровых инструментов в свои рабочие процессы, расширит возможности сотрудников и мотивирует их улучшать свою производительность.

7. Расширить критерии поиска. Расширить кадровый резерв, искать цифровые навыки за пределами ИТ-функций или получать доступ к глобальному кадровому резерву, инвестировать в системы, которые позволяют использовать распределенную рабочую силу. Рассмотреть возможность аутсорсинга проектов внешним командам с необходимой технической квалификацией.

8. Улучшить стратегию кибербезопасности.

9. Иметь комплексную финансовую стратегию. Внедрение новых цифровых решений обходится дорого, но необходимо для роста бизнеса, однако неправильное планирование и управление могут привести к превышению выделенного бюджета. Рассчитать ожидаемые затраты, потенциальные долгосрочные выгоды и возврат инвестиций, прежде чем приступить к трансформации. Учитывать также дополнительные затраты, которые повлечет за собой переход на цифровые технологии по мере роста бизнеса. Внедрить решения с минимальным кодированием или без него.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Долганова О. И., Деева Е. А. Готовность компании к цифровым преобразованиям: проблемы и диагностика // Бизнес-Информатика, 2019. № 2 Vol.13. С. 59–72
2. Digital Transformation Challenges You Need to Overcome in 2023 // Kissflow. URL: https://kissflow.com/digital-transformation/digital-transformation-challenges/ (дата обращения 25.10.2023).
3. Ганиева, А. К. Перспективы развития внутренней системы обучения персонала / А. К. Ганиева // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства : Сборник научных трудов / Под общей редакцией З.О. Адамановой. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2022. – С. 148-151.

УДК 331

Куприяненко Е.С., Менсеитова Э.Б.,
студенты 1 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

Kupriyanenko E.S.,
Menseitova E.B.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kyzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCIES OF SPECIALISTS IN A DIGITAL SOCIETY

Аннотация: исследование посвящено вопросу развития управленческих компетенций у специалистов, в том числе находящихся на руководящих должностях, в условиях развития цифровизцаии и формирования цифрового общества. В статье рассмотрены ключевые компетенции, необходимые управленцам для соответствия современным тенденция развития, а также способы развития управленческих компетенций. Сделаны выводы о важности развития новых навыков у управленческого персонала в условиях цифрового общества.
Ключевые слова: управленческие компетенции, цифровое общество, цифровизация, цифровые технологии.

Annotation: the study is devoted to the development of managerial competencies among specialists, including those in senior positions, in the context of the development of digitalization and the formation of a digital society. The article discusses the key competencies needed by managers to meet modern development trends, as well as ways to develop managerial competencies. Conclusions are drawn about the importance of developing new skills among management personnel in a digital society.
Keyword: management competencies, digital society, digitalization, digital technologies.

Цифровое общество, основанное на быстром прогрессе технологий и полной доступности информации, представляет новые вызовы и возможности для управленческой деятельности. Управленческие компетенции, которые в прошлом были достаточными, уже не способны справиться с быстрыми изменениями и новыми требованиями, предъявляемыми к специалистам современных компаний в цифровой эпохе. Поэтому развитие управленческих компетенций является необходимым для успешного руководства в условиях цифрового общества.

В цифровом обществе актуально развивать управленческие компетенции из-за быстро меняющегося бизнес-окружения и возрастающей значимости технологий. С развитием цифровых технологий появляются новые возможности для улучшения процессов и повышения эффективности бизнеса. Управленческие компетенции позволяют эффективно использовать эти технологии и адаптироваться к новым трендам в индустрии, к ним относят [1, 2].

1. Умение анализировать данные. В связи с появлением большого объема информации, управление информацией и аналитические навыки становятся теми компетенциями, которые необходимо развивать. Управленцы должны быть способными оценивать и анализировать большое количество данных, чтобы принимать обоснованные решения в краткие сроки. Развитие навыков в области аналитики и системного мышления поможет специалистам эффективнее использовать информацию и прогнозировать результаты своих действий.

2. Умение работать с технологическими средствами. Специалист должен обладать навыками работы с различными технологиями и программными инструментами, которые используются в цифровом обществе. Одной из ключевых компетенций, которая становится важной в рамках цифрового общества, является умение адаптироваться к новым технологиям и использовать их в своих профессиональных целях

3. Умение управлять инновациями. В цифровой эпохе современным компаниям необходимо постоянное обновление и инновации. Специалист должен уметь инициировать инновационные проекты, управлять процессами изменений и стимулировать инновационную культуру в организации.

4. Умение управлять командами. Другая важная компетенция, которая требует развития в цифровом обществе – это умение работать и взаимодействовать с командой, включая удаленных сотрудников. За последние годы удаленная работа стала стандартом во многих компаниях, а географически рассредоточенные сотрудники имеются практически в каждой современной фирме, поэтому управленцы должны быть готовы к организации эффективного взаимодействия и процесса работы с коллегами, находящимися вдали от офиса. Развитие навыков в области командной работы, виртуального общения и лидерства поможет управленцам эффективно работать с удаленным персоналом и достигать общих целей. Специалист должен уметь эффективно управлять виртуальными командами, устанавливать цели, координировать работу, обеспечивать коммуникацию и стимулировать сотрудников.

5. Умение адаптироваться к изменениям. В цифровом обществе также возрастает потребность в гибкости и умении быстро адаптироваться к изменениям. Технологии меняются быстро, и специалисты в области управления персоналом должны быть готовы к быстрым изменениям в своей среде работы. Развитие компетенций гибкости, адаптации и решения проблем поможет сотрудникам успешно справляться со сложными ситуациями и эффективно приспосабливаться к новым условиям работы.

6. Умение развивать свои навыки. В условиях цифровизации постоянно появляются новые технологии и навыки. Специалист должен быть готов к постоянному обучению и развитию своих компетенций, чтобы оставаться актуальным и конкурентоспособным.

В условиях развития цифрового общества крупные компании уже практикуют развитие таких компетенций, которые можно развивать с помощью следующих технологий [3].

1. Образовательных программ. Различные образовательные учреждения или онлайн-платформы могут предоставлять специализированные образовательные программы по управлению компетенциями в цифровом пространстве. Эти программы могут содержать как учебные материалы, так и практические кейсы, а также обучение с использованием современных инструментов для того, чтобы развить те или иные компетенции у специалистов.

2. Онлайн-курсов и вебинаров. Компании и профильные фирмы могут организовывать онлайн-курсы и вебинары по различным аспектам управления в цифровой среде. Это может быть обучение по использованию инновационных инструментов для управления, таких как JIRA или Trello, а также обучение по развитию коммуникационных и лидерских навыков.

3. Участия в проектах и задачах виртуальных команд. Виртуальные команды часто используются в цифровом обществе, и в них важно уметь эффективно управлять ресурсами и координировать работу. Специалисты могут развивать свои управленческие компетенции, благодаря непосредственному участию и получению опыта на практике. Участвуя в таких проектах и взаимодействуя с командой, можно также закрепить и улучшить свои профессиональные и управленческие компетенции.

4. Коучинга и менторинга. Компании могут предоставлять услуги коучинга и менторинга своим сотрудникам для развития и совершенствования их управленческих навыков. Это может

включать индивидуальные сессии с опытными менеджерами или привлеченными извне консультантами и коучами, которые помогут специалистам развить необходимые управленческие навыки и компетенции.

5. Непрерывного обучения и самообразования. Специалисты должны быть готовы к постоянным изменениям и новым технологиям в цифровом обществе. Поэтому важно поддерживать непрерывное обучение и самообразование. Это может включать чтение книг, просмотр видеоуроков, изучение новых инструментов и методик управления.

В заключении стоит отметить, что развитие управленческих компетенций в условиях цифрового общества становится необходимостью. Управленцы должны быть готовы использовать новые цифровые инструменты, управлять информацией, работать с удаленными сотрудниками и быстро адаптироваться к изменениям. Компании, развивающие управленческие компетенции у своих специалистов помогают управленцам успешно справиться с вызовами цифрового общества и достичь лучших результатов в своей деятельности, а именно получить:

– технологические инновации, которые будут освоены всем персоналом, а также распространены в пределах всей компании;

– большое конкурентное преимущество, полученное благодаря повешению ценности человеческих ресурсов организации, а также благодаря использованию инновационных технологий;

– гибкость и адаптивность персонала, проектных команд и всего коллектива организации;

– улучшение коммуникации и взаимодействия внутри больших и малых коллективов как по вертикальной, так и по горизонтальной иерархии;

– защита информации компании от киберугроз, повышение кибербезопасности фирмы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Корнеева, О.Д. Цифровые навыки как важная компонента управленческой компетентности будущего менеджера [Электронный ресурс] // Вестник Московского государственного областного университета. – 2021. – № 3. – С. 117-124. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-navyki-kak-vazhnaya-komponenta-upravlencheskoy-kompetentnosti-buduschego-menedzhera (дата обращения: 30.10.2023).

2. Сычева, Э.В. Подготовка креативных управленческих кадров в эпоху информационно-цифровых технологий [Электронный ресурс] // Образование и проблемы развития общества. – 2021. – № 1. – С. 97-102. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-kreativnyh-upravlencheskih-kadrov-v-epohu-informatsionno-tsifrovyh-tehnologiy (дата обращения: 30.10.2023).

3. Фалько С.Г. Яценко, В.В. Формирование, развитие и трансформация компетенций организации: состав и оценка затрат [Электронный ресурс] // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 4. – С. 130-141. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-razvitie-i-transformatsiya-kompetentsiy-organizatsii-sostav-i-otsenka-zatrat (дата обращения: 30.10.2023).

УДК 331.28

Куприяненко Е.С., Менсеитова Э.Б.,
студенты 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

Kupriyanenko E.S.,
Menseitova E.B.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

MANAGERIAL INFORMATION TECHNOLOGIES IN A DIGITAL SOCIETY

Аннотация: исследование посвящено вопросу рассмотрения управленческих информационных технологий, которые существуют в рамках развития современного цифрового общества. В статье были рассмотрены преимущества применения управленческих информационных технологий, а также конкретные технологии, которые используются в инновационными компаниями в условиях тенденций цифровизациии. Сделаны выводы о важности внедрения технологий для современных организаций.
Ключевые слова: цифровое общество, управленческие информационные технологии, цифровизация.

Annotation: the research is devoted to the issue of considering managerial information technologies that exist within the framework of the development of a modern digital society. The article considered the advantages of using managerial information technologies, as well as specific technologies that are used by innovative companies in the context of digitalization trends. Conclusions are drawn about the importance of technology implementation for modern organizations.
Keyword: digital society, management information technologies, digitalization.

Цифровое общество является фундаментально новой концепцией современного мира, где информационные технологии становятся неотъемлемой частью всех сфер жизни. Управленческие информационные технологии играют важную роль в современном цифровом обществе, облегчая и улучшая процессы управления в организациях.

Другим преимуществом управленческих информационных технологий является возможность автоматизации рутинных задач, что освобождает время сотрудников для более важных операций. Например, системы управления предприятием позволяют автоматизировать процессы управления финансами, снабжением, управлением персоналом и другими аспектами бизнеса. Это позволяет сотрудникам сосредоточиться на стратегических и креативных аспектах работы, что способствует развитию организации [1].

Кроме того, управленческие информационные технологии предоставляют возможности для анализа больших объемов данных, Big Data, что позволяет выявить тенденции и связи, которые

могут быть незаметны при анализе малых объемов данных. Анализ больших данных позволяет компаниям принимать более обоснованные решения и способствует более эффективному управлению ресурсами и процессами [2].

В рамках развития цифрового общества на данный момент выделяют следующие управленческие информационные технологии [2]:

1. Системы управления контентом (CMS) - позволяют управлять и организовывать содержимое веб-сайта или других цифровых платформ.

2. Системы планирования ресурсов предприятия (ERP) - объединяют и автоматизируют различные функции и бизнес-процессы в организации, такие как учет, финансы, производство, сбор информации и т. д. 3. Системы управления проектами (Project Management Systems) - предоставляют инструменты для планирования, назначения и отслеживания задач, а также для управления ресурсами и сроками выполнения проектов. 4. Системы управления взаимоотношениями с клиентами (CRM) - помогают организациям управлять своими отношениями с клиентами, отслеживать и анализировать информацию о них, а также разрабатывать маркетинговые стратегии и повышать уровень обслуживания.

5. Бизнес-аналитика (Business Intelligence) - включает в себя различные технологии и инструменты, позволяющие анализировать и интерпретировать данные о бизнесе, выявлять тенденции, прогнозировать результаты и принимать обоснованные управленческие решения.

6. Системы обработки транзакций (Transaction Processing Systems) - используются для автоматизации процессов сбора, обработки и анализа данных о бизнес-транзакциях, таких как продажи, покупки, складские операции и т. д. 7. Системы управления знаниями (Knowledge Management Systems) - предоставляют средства для сбора, хранения, организации и распространения знаний в организации, а также для обмена опытом и координации работников. 8. Системы управления рисками и безопасностью (Risk Management and Security Systems) - помогают организациям идентифицировать, анализировать и управлять различными видами рисков, связанными с информационной безопасностью, финансами, операционными процессами и т. д. 9. Системы управления талантами (Talent Management Systems) - позволяют организациям эффективно управлять набором, развитием и удержанием талантливых сотрудников, а также планировать и проводить оценку их производительности. 10. Системы управления запасами (Inventory Management Systems) - автоматизируют процессы учета и контроля запасов товаров или материалов, позволяя более эффективно планировать производство и заказы.

Таким образом, управленческие информационные технологии играют важную роль в современном цифровом обществе. Они облегчают процессы управления, предоставляют актуальную информацию для принятия решений, способствуют эффективному управлению ресурсами, помогают организациям стать более гибкими, эффективными и конкурентоспособными. Они улучшают принятие решений, облегчают коммуникацию и сотрудничество, улучшают обслуживание клиентов и снижают затраты. Однако, необходимо учитывать и риски, связанные с использованием технологий, и принимать меры по их снижению. В целом, управленческие информационные технологии являются незаменимым инструментом для современных организаций в цифровом обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бразевич Д.С. Гришко И.В. Казаков, К.И. Социальные технологии управления в цифровом обществе [Электронный ресурс] // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2021. – № 1. – С. 181-185. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-tehnologii-upravleniya-v-tsifrovom-obschestve (дата обращения: 30.10.2023).

2. Сычева, Э.В. Подготовка креативных управленческих кадров в эпоху информационно-цифровых технологий [Электронный ресурс] // Образование и проблемы развития общества. – 2021. – № 1. – С. 97-102. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-kreativnyh-upravlencheskih-kadrov-v-epohu-informatsionno-tsifrovyh-tehnologiy (дата обращения: 30.10.2023).

УДК 331.28

Курзянков А.Э., Степочкин А.А.
студенты 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

Stepochkin A.A., Kurzyankov A.E.
2nd year students, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, Associate Professor
of Personnel management Departament
*V.I. Vernadsky Crimean Federal University, *
Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ РУТИННЫХ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

DIGITIZATION OF ROUTINE FUNCTIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: в статье рассматривается вопрос цифровизации рутинных задач в управлении персоналом, основные положительные факторы внедрения технологий и оптимизация рабочих процессов специалистов управления персоналом.
Ключевые слова: цифровые технологии, рутинные задачи, специалист, управление персоналом.

Annotation: The article discusses the issue of digitalization of routine tasks in personnel management, the main positive factors of technology implementation and optimization of work processes of personnel management specialists.
Keyword: digital technologies, routine tasks, specialist, personnel management.

Рутинные задачи являются главным недостатком в любой сфере деятельности, выполнение таких задач мешает специалистам уделять особое внимание на стратегически важные задачи. Такие задачи сильно выматывают состояние сотрудников и влияют на их физическое и морально состояние, что в конечном итоге влияет на выполнение остальных задач, снижая их производительность и эффективность.

По мнению автора Егорова И.А. «Освобождение специалистов по управлению персоналом от рутинных действий дает им возможность осуществлять системный сбор и анализ данных о человеческих ресурсах компании с тем, чтобы на этой основе вырабатывать и принимать обоснованные кадровые решения» [1, с.1].

Примерами рутинных задач специалиста по управлению персоналом могут выступать:

1. Поиск и найм. Первичный отбор кандидатов по резюме. Ручная проверка заявлений и определение потенциальных сотрудников, уведомление их о приглашении на собеседование.

2. Учет рабочего времени: функция, которая позволяет сотрудникам отмечать свое свободное рабочее время, а также отслеживать количество отработанных часов и общую продолжительность рабочей недели.

3. Составление графиков работы: функция, которая определяет оптимальное распределение сотрудников по рабочим местам и времени. Определение количества сотрудников для определенной смены, отработанных часов, изменение рабочих групп при отсутствии одного рабочего.

4. Управление отпусками. Оформление заявок, документов для согласования с руководством. Подсчет отпускных дней, уровень оплаты отпуска.

5. Управление рабочими задачами. Контроль распределения задач и их выполнение.

6. Обучение сотрудников. Определение сотрудников, чью квалификацию необходимо повысить, определить затраты, график обучения.

Основной задачей цифровизации таких задач является снижение нагрузки на специалистов, и передача повторяющихся операций технологиям способных их решать. Ключевые положительные факторы внедрения технологий для решения рутинных задач, могут быть:

1. Автоматизация рутинных задач помогает сэкономить время и усилия, которые специалист может вкладывать в задачи более высокого уровня. Это позволяет сосредоточиться на стратегическом планировании, разработке политик и программ развития персонала.

2. Цифровые технологии позволяют собирать, хранить и обрабатывать большие объемы данных. Это облегчает анализ и предоставление информации о персонале, что позволяет специалисту принимать более обоснованные решения на основе данных.

3. Внедрение цифровых технологий снижает вероятность ошибок, связанных с человеческим фактором. Системы могут быть настроены таким образом, чтобы предотвратить потенциальные ошибки, связанные с регистрацией и обработкой информации, что повышает точность и надежность процессов управления персоналом.

4. Цифровые платформы предоставляют сотрудникам и руководителям возможность самостоятельного доступа к информации о персонале, такой как план развития, оценки производительности, заявки на отпуск и др. Это упрощает коммуникацию и управление взаимодействием с сотрудниками.

5. Использование цифровых технологий позволяет стандартизировать и упростить процессы управления персоналом, что делает их более прозрачными и эффективными для всех участников. Это снижает количество ошибок и расходов, связанных с выполнением рутинных задач.

6. Внедрение цифровых технологий также позволяет проводить мониторинг и оценку эффективности программ и процессов управления персоналом. Это помогает определить успешность определенных действий и вносить изменения в стратегии и решения на основе полученных данных.

Примерами цифровых решений по автоматизации рутинных процессов могут выступать:

1. Система автоматического отбора кандидатов на вакансии. Искусственный интеллект позволяет специалистам экономить рабочее время. Сами специалисты принимают участие в отборе кандидатов уже на собеседовании. Такая система исключает предвзятого отношения к кандидатам и делает систему отбора прозрачнее.

2. Система управления рабочим временем. Электронный журнал присутствия и отсутствия сотрудников, возможность самостоятельно заполнять рабочие планы, отслеживание перерывов и прогулов.

3. Система электронного документооборота. Электронная подпись, автоматическое уведомление о необходимости заполнения и отправки документов, хранение и поиск документов по различным параметрам.

4. Система онлайн-обучения. Доступ к обучающим курсам и тренингам для сотрудников любого уровня, возможность проходить обучение в удобное время и темпе, система проверки знаний и выдачи сертификатов.

5. Облачные сервисы с успехом решают проблемы учета рабочего времени, начисления заработной платы, составления графиков рабочих смен и отпусков и многие другие [2, с.7].

6. Централизованная система управления задачами: возможность создания и распределения задач между сотрудниками, отслеживание выполнения, уведомление о сроках и контроль продвижения проектов.

7. Егоров И.А отмечает, что «Внедрение в систему коммуникаций чат-ботов, позволяющих автоматизировать ответы на часто задаваемые вопросы, предоставление иной необходимой информации в интерактивном режиме и режиме массового оповещения». [1, с.4].

Внедрение новых технологий в процессы организации являются новой тенденцией современного мира, организации должны быстро реагировать на изменения. Благодаря таким технологиям, организации становиться конкурентоспособными, повышается привлекательность для потенциальных специалистов, клиентов, что является важными частями бизнеса.

По мнению автора Макарова Е.А. «Соответственно, для современных организаций крайне важно уметь поддерживать достойный уровень конкурентоспособности в краткосрочной перспективе. Это означает, что служба управления персоналом должна работать максимально быстро, что невозможно без цифровых технологий» [3, с.6].

Использование таких технологий позволяет избавить специалистов от типичных, рутинных или повторяющихся операций, что позволит им уделять время на стратегически важные задачи, разгрузить специалистов физически и эмоционально, что позволит им более эффективно работать над другими задачами. Основной проблемой внедрения таких технологий может быть определение новых стандартов, включающих использование цифровых технологий в системе управления персоналом, определение функций и ответственности, что повлияет на характер деятельности кадровых служб.

Руководителям организации необходимо обратить свое внимание на развитие не только цифровых технологий и внедрение их в процессы организации, но и развитие цифровых компетенций у сотрудников, что влияет на подход к обучению сотрудников. Кадровые службы должны уметь гибко реагировать на различные ситуации и изменения среды. Непрерывное обучение новым «умным» технологиям (искусственный интеллект, облачные сервисы, чат-боты, виртуальная и дополненная реальность), освоение различных способов принятия решений и преодоления проблем в этой сфере будут способствовать формированию «цифрового мышления», которое наряду с развитием технических возможностей является главным условием цифровой трансформации, которая, в свою очередь, откроет путь к более эффективной работе системы управления персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Егорова, И.А. Цифровизация процессов управления персоналом: современные тенденции [Электронный ресурс] / И.А. Егорова. — Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-protsessov-upravleniya-personalom-sovremennye-tendentsii/viewer, свободный

2. Макарова Е.А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России / Е.А. Макарова. – DOI: https://doi.org/10.23670/IRJ.2022.115.1.075, свободный

3. Оленев, Д.А. Цифровизация технологий управления персоналом [Электронный ресурс] / Д.А. Оленев. — Электрон. текстовые дан. — 2018. — Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/98224/1/978-80-88327-00-4_012.pdf, свободный

4. Ганиева, А. К. Развитие кадрового потенциала в социально-экономической стратегии республики Крым / А. К. Ганиева // Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике : Материалы IV Международной научной конференции, Нижний Новгород, 16 февраля 2022 года. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. – С. 66-70.

УДК 331.28

Курзянков А.Э., Степочкин А.А.
студенты 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Stepochkin A.A., Kurzyankov A.E.
2nd year students,
38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ HR-ПРОЦЕССОВ

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE EFFECTIVENESS OF HR PROCESSES

Аннотация: в статье рассматривается влияние цифровых технологий на повышение эффективности HR-процессов, основные сферы внедрения цифровых технологий и их возможности.
Ключевые слова: цифровые технологии, искусственный интеллект, процессы, оптимизация задач.

Annotation: The article examines the impact of digital technologies on increasing the efficiency of HR processes, the main areas of implementation of digital technologies and their capabilities.
Keyword: digital technologies, artificial intelligence, processes, optimization of tasks.

Цифровые технологии являются фундаментальной частью каждого бизнеса и современный мир диктует новые правила видения бизнеса. Для успешного развития во внешнем мире необходимо внедрять и правильно использовать новые технологии, чтобы повысить производительность и эффективность труда. Сфера HR так же столкнулась с многими изменениями благодаря цифровым технологиям, что позволило облегчить задачу специалистам и повысить их эффективность.

По мнению Зуйкова А.В «К цифровым технологиям относят все то, что связано с электронными вычислениями и преобразованием данных: гаджеты, электронные устройства, технологии, программы» [2, с.1].

«Среди преимуществ использования цифровых технологий в управлении персоналом можно выделить следующие:

- автоматизация рутинных действий;
- оптимизация и автоматизация процесса поиска новых сотрудников;
- повышение скорости анализа огромного количества данных;
- эффективная обратная связь;
- рост производительности труда.

Рост производительности труда сотрудников организации и в целом повышение эффективности системы управления персоналом за счет использования цифровых технологий приводит к повышению конкурентоспособности организаций.» [1, с.1].

1. Подбор и найм.

Одним из ключевых преимуществ цифровых технологий в области HR-управления является автоматизация рутинных операций. Под рутинными задачами можно понимать ручную обработку информации о кандидатах на вакансии. Современные цифровые технологии автоматизируют эти процессы, что позволяет быстро отбирать кандидатов по заданным критериям и проводить первичный отбор, что позволяет специалисту сосредоточиться на более важных задача, а личный отбор проводить на собеседовании. Такая система отбора позволяет экономить время, повышать точность и надежность данных.

2. Обучение и развитие.

Цифровые технологии позволили упростить задачу для руководителей по обучению и развитию сотрудников, определенные категории сотрудников могут использоваться электронные обучающие платформы для обучения, технологии предоставляют доступ к платформам, где сотрудники могут самостоятельно изучать необходимые темы и повышать свою квалификацию в удобное для них время, при этом организация не теряет на определенное время ценного сотрудника. При использовании такого метода обучения необходимо поддерживать контроль и оценку за успеваемостью сотрудника, для успешного закрепления изученного материала и применения его на практике.

3. Коммуникация.

Для HR-специалистов цифровые технологии так же позволяют улучшить коммуникации с менеджерами и сотрудникам. Цифровые инструменты такие как: электронная почта, веб-конференции, внутренние социальные сети позволяют HR-специалистам быстро и эффективно общаться с людьми вне офиса, а также получать обратную связь. Это позволяет выстраивать эффективные отношения, улучшать командную работу и обеспечивать эффективную связь между HR-отделом и другими отделами компании.

4. Адаптация.

Использование технологий по адаптации сотрудников, работающих удаленно позволяет упростить задачу специалисту по донесению до новых сотрудников ценности компании, культуру, получение необходимых документов, политик компании, необходимую информацию по входу в систему. «Чат-боты, работающие круглосуточно и без выходных, сокращают потребность в живом персонале для звонков, электронных писем и встреч с сотрудниками. Это позволяет быстрее и тщательнее интегрировать новых сотрудников в рабочий процесс». [1, с.2].

5. Вовлеченность и удержание сотрудников.

Важным фактором, влияющим на производительность и удержание, является вовлеченность. Технологии анализа настроения позволяет определить, что чувствует работник, он может прогнозировать вовлеченность, эмоциональное выгорание, депрессия и беспокойства сотрудника, что позволяет своевременно реагировать и принимать необходимы решения для устранения негативных факторов влияющих на сотрудников. Определение вовлеченности – это процесс, который необходимо контролировать и поддерживать, в случае если специалист теряет контроль за сотрудниками, это может повлечь за собой увольнение, а цифровые технологии позволяют вовремя информировать специалистов для предотвращения этих факторов.

По данным сайта HR-portal.ru, в компании IBM, внедрили ИИ, позволяющий определять, когда сотрудники хотят уволиться с работы, точность данной системы составляет 95%. Анализ данных помогает специалистам снизить уровень текучести и предотвратить увольнения заблаговременно [3, с.1].

6. Здоровье персонала.

Аналитика ИИ позволяет улучшить здоровье сотрудников благодаря устранению повторяющихся или малоценных задач, которые влияют на физическое или эмоциональное состояние сотрудников. Такая технология использует искусственный интеллект, машинное обучение и датчики для отслеживания и анализа активности пользователей и предоставления персонализированных предложений и аналитических сведений о здоровье.

7. Оптимизация кадрового бюджета.

По мнению автора Зуева З.В., Катровскай Ю.А. «Цифровая трансформация означает приверженность изменению рабочих процессов и инвестиции в инновации. Руководители отдела

кадров должны быть уверены в том, что внедрение ИИ и современных HR-технологий обеспечит высокую рентабельность инвестиций и повысит устойчивость и прибыльность» [1, с.3].

Облачные технологии влияют на подходы в управлении персоналом. Они позволяют специалистом быстро получать доступ к важной информации в режиме реального времени. Повышает контроль над своими данными и информацией.

«Примером облачных технологий в управлении персоналом являются SaaS-сервисы. Решение SaaS по управлению персоналом может позволить владельцам малого и среднего бизнеса контролировать каждый аспект своих задач по управлению сотрудниками в режиме онлайн. При этом отделы кадров могут избавиться от рутинных и, подверженных ошибкам, ручных задач, таких как обработка нескольких электронных таблиц и управление физическими картами рабочего времени, а также предотвратить выпадение бумажных кадровых документов из перегруженных картотек». [1, с.4].

8. Опыт.

Цифровые технологии позволяют HR-отделам создавать удобные, доступные и пользовательские решения для сотрудников. Новые технологии позволяют оптимизировать рутинные задачи специалистов, которые влияют за их здоровье, время, эффективность, производительность. Внедрение технологий позволяет повысить эффективность всех подразделений предприятия, оптимизировать обратную связь с сотрудниками, определить негативные факторы, влияющие на сотрудников.

Внедрение цифровых технологий в HR-процессы оказывает существенное влияние на эффективность управления персоналом. Путем автоматизации и оптимизации рекрутинга, обучения и развития сотрудников, а также административных процессов, предоставляются новые возможности для HR-специалистов в улучшении качества работы и достижении более высоких результатов. цифровые инструменты помогают сократить временные, трудовые и финансовые затраты, повысить качество принятых решений и сфокусироваться на стратегических задачах в области управления человеческими ресурсами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Зуева, З.В. Использование цифровых технологий в управлении персоналом [Электронный ресурс] / З.В. Зуева, Ю.А. Катровский. — Электрон. текстовые дан. — 2021. — Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyh-tehnologiy-v-upravlenii-personalom/viewer, свободный

2. Зуйкова, А.В. Почему цифровые технологии вытесняют аналоговые [Электронный ресурс] / А.В. Зуйкова. — Электрон. текстовые дан. — 2021. — Режим доступа: https://trends.rbc.ru/trends/industry/60e427ea9a79471089a0ec1d, свободный

3. ИИ в IBM научился определять, когда люди хотят уволиться с работы [Электронный ресурс] /. — Электрон. текстовые дан. — 2019. — Режим доступа: https://hr-portal.ru/news/ii-v-ibm-nauchilsya-opredelyat-kogda-lyudi-hotyat-uvolitsya-s-raboty, свободный

4. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 331.28

Курыло К.Я.
студент 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Kurylo K. Y.
2nd year studens, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD, Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ УДАЛЁННОГО БИЗНЕСА

DIGITAL TECHNOLOGIES AS A TOOL FOR CONDUCTING REMOTE BUSINESS

Аннотация: цифровые технологии стали неотъемлемой частью современного бизнеса, и удаленное ведение бизнеса стало актуальным и эффективным вариантом в условиях современной цифровой эры. В данной статье исследовано, как цифровые технологии способствуют развитию удаленного бизнеса, а также выявлено их влияние на организацию и производительность рабочего процесса.
Ключевые слова: цифровые технологии, искусственный интеллект, цифровые бизнес-процессы, оптимизация задач.

Annotation: digital technologies have become an integral part of modern business, and remote business management has become an actual and effective option in the modern digital era. In this article, we will look at how digital technologies contribute to the development of remote business, as well as consider their impact on the organization and productivity of the workflow.
Keywords: digital technologies, artificial intelligence, digital business processes, optimization of tasks.

Современный мир претерпел значительные изменения в результате цифровой революции. Цифровые технологии выступают ключевым фактором в развитии бизнеса, и удаленное ведение бизнеса стало все более распространенным. Это обусловлено развитием информационных и коммуникационных технологий, которые позволяют бизнесам эффективно взаимодействовать и функционировать вне традиционных офисных пространств [1]. В данной статье рассматривается, каким образом цифровые технологии помогают организациям развивать удаленный бизнес и почему это становится все более актуальным в современном мире.

Цифровые технологии для удаленного бизнеса [3]:

1. Виртуальные офисы.

Виртуальные офисы предоставляют компаниям возможность иметь присутствие в интернете, без физической офисной инфраструктуры. Они позволяют клиентам и сотрудникам свободно общаться и работать из любой точки мира. Виртуальные офисы предоставляют почтовые и телефонные услуги, а также конференц-залы для виртуальных встреч. Это позволяет компаниям сократить затраты на аренду офисного пространства и оборудование. 2. Облачные технологии. Облачные технологии позволяют компаниям хранить и обрабатывать данные удаленно. Это

устраняет необходимость в дорогом оборудовании и серверах, а также позволяет сотрудникам работать с данными из любой точки мира. Облачные решения предоставляют высокую гибкость и масштабируемость для бизнеса, позволяя быстро реагировать на изменяющиеся условия.

3. Виртуальные команды. С развитием цифровых технологий стали возможными виртуальные команды, состоящие из сотрудников, находящихся в разных частях мира. Это позволяет компаниям найти лучших специалистов и экспертов, независимо от их местоположения. Виртуальные команды могут эффективно совместно работать над проектами, используя средства коммуникации и совместной работы.

4. Видеоконференции и совместная работа. Цифровые технологии позволяют проводить видеоконференции, что способствует более близкому взаимодействию сотрудников и партнеров. Совместная работа над документами и проектами стала более доступной благодаря различным онлайн-инструментам. Это повышает производительность и ускоряет процессы принятия решений. Влияние цифровых технологий на бизнес [2]:

1. Снижение затрат. Использование цифровых технологий позволяет компаниям снизить операционные затраты, так как уменьшаются расходы на аренду офисных помещений, оборудование, бумажную документацию и многое другое. Также уменьшается необходимость в большом штате сотрудников, так как задачи могут быть автоматизированы.

2. Гибкость и масштабируемость. Цифровые технологии обеспечивают бизнесам гибкость и масштабируемость. Компании могут легко адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и быстро расширяться или уменьшаться в зависимости от потребностей.

3. Увеличение производительности. Цифровые технологии позволяют сотрудникам эффективнее работать, так как предоставляют доступ к необходимым инструментам и ресурсам [4]. Возможность работать из любой точки мира позволяет увеличить продуктивность и сократить время на перемещение.

Итак, цифровые технологии стали незаменимым инструментом для организации удаленного бизнеса. Они обеспечивают эффективное взаимодействие между сотрудниками, позволяют совместно решать задачи и управлять проектами, а также обеспечивают безопасность и конфиденциальность данных. В современном мире, особенно в условиях пандемии COVID-19, использование цифровых технологий становится все более актуальным и необходимым для успешной работы организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

5. Зуева, З.В. Использование цифровых технологий в управлении персоналом [Электронный ресурс] / З.В. Зуева, Ю.А. Катровский. — Электрон. текстовые дан. — 2021. — Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyh-tehnologiy-v-upravlenii-personalom/viewer, свободный

6. Зуйкова, А.В. Почему цифровые технологии вытесняют аналоговые [Электронный ресурс] / А.В. Зуйкова. — Электрон. текстовые дан. — 2021. — Режим доступа: https://trends.rbc.ru/trends/industry/60e427ea9a79471089a0ec1d, свободный

7. ИИ в IBM научился определять, когда люди хотят уволиться с работы [Электронный ресурс] /. — Электрон. текстовые дан. — 2019. — Режим доступа: https://hr-portal.ru/news/ii-v-ibm-nauchilsya-opredelyat-kogda-lyudi-hotyat-uvolitsya-s-raboty, свободный

8. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 331.28

Курыло К.Я.
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, Россия

Kurylo K.Y.
2nd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ УГРОЗЫ ВЗЛОМА СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

POTENTIAL THREATS OF HACKING SOCIAL NETWORKS OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной научной статье рассматриваются потенциальные угрозы взлома социальных сетей сотрудников организации. Введение анализирует причины уязвимости социальных сетей и возможные последствия взлома аккаунтов сотрудников. Основная часть статьи представляет обзор наиболее распространенных методов взлома социальных сетей, таких как фишинг, вредоносное ПО и слабые пароли. Заключение подводит итоги и предлагает рекомендации для организаций по защите аккаунтов сотрудников на социальных платформах.
Ключевые слова: угрозы, взлом, социальные сети, сотрудники, безопасность.

Annotation: This scientific article discusses the potential threats of hacking social networks of employees of the organization. The introduction analyzes the causes of vulnerability of social networks and the possible consequences of hacking employee accounts. The main part of the article provides an overview of the most common methods of hacking social networks, such as phishing, malware and weak passwords. The conclusion summarizes the results and offers recommendations for organizations to protect employee accounts on social platforms.
Keywords: threats, hacking, social networks, employees, security.

В современном информационном обществе социальные сети являются одной из основных платформ для обмена информацией, коммуникации и проведения бизнес-деятельности. Однако, вместе с возможностями социальных сетей приходят и потенциальные угрозы. Взлом аккаунтов сотрудников организаций на социальных платформах может привести к раскрытию корпоративной информации, финансовым потерям и репутационным ущербам. В данной статье проводится анализ потенциальных угроз взлома социальных сетей сотрудников организации и предлагаются рекомендации по их предотвращению.

Современные хакеры используют различные методы для взлома аккаунтов сотрудников в социальных сетях. Один из наиболее распространенных методов - фишинг, позволяющий злоумышленникам получить доступ к учетным данным сотрудников. Фишинг осуществляется путем создания поддельных веб-страниц, которые имитируют официальные страницы социальных сетей. Посредством электронной почты или сообщений в социальных сетях злоумышленники

отправляют сотрудникам ссылки на эти поддельные страницы, с целью получить их логин и пароль.

Кроме того, слабые пароли также являются уязвимостью при взломе аккаунтов сотрудников в социальных сетях. Множество людей используют слабые пароли, такие как "123456" или "password", что делает их учетные записи легкой целью для хакеров. Злоумышленники могут использовать словарные атаки и перебор паролей для взлома таких учетных записей.

Для предотвращения потенциальных угроз взлома социальных сетей сотрудников организации необходимо принимать соответствующие меры безопасности. Во-первых, сотрудники должны быть обучены основам безопасности информации, включая избегание подозрительных ссылок, использование надежных паролей и установку антивирусного программного обеспечения. Во-вторых, организации должны регулярно обновлять свое программное обеспечение и проводить проверки на наличие вредоносного ПО. Также, рекомендуется использовать методы двухфакторной аутентификации для повышения безопасности аккаунтов сотрудников.

Конкретные способы предотвращения угроз взлома:

1. Обучение сотрудников

Обучение сотрудников основам безопасности в социальных сетях является важным шагом в предотвращении угроз. Сотрудникам следует учиться распознавать фишинговые атаки и быть осторожными при общении в сети.

2. Двухфакторная аутентификация

Активация двухфакторной аутентификации на аккаунтах в социальных сетях делает их более защищенными. Это ограничивает возможность доступа злоумышленников к аккаунту, даже если они узнали пароль.

3. Политика безопасности организации

Организации должны разработать и внедрить строгую политику безопасности, касающуюся использования социальных сетей сотрудниками. Эта политика должна включать в себя правила по обмену информацией и соблюдению стандартов безопасности.

4. Мониторинг и реагирование Организации могут использовать средства мониторинга и обнаружения угроз для выявления подозрительной активности в социальных сетях. Быстрое реагирование на инциденты может существенно снизить ущерб.

В итоге, осознание потенциальных угроз взлома социальных сетей сотрудников организации и принятие соответствующих мер безопасности могут эффективно защитить аккаунты сотрудников на социальных платформах. Организации должны постоянно обновлять свои политики безопасности и информировать сотрудников об актуальных методах взлома социальных сетей для минимизации рисков. Необходимо помнить, что защита личных данных – это процесс, требующий постоянного мониторинга и обновления методов защиты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Опасения по поводу взлома социальных сетей растут; как вы можете оставаться в безопасности? / [Электронный ресурс] // : [сайт]. — URL: https://ru.gadgetarq.com/программного-обеспечения./страхи-перед-взломом-социальных-сетей-растут%2C-как-вы-можете-оставаться-в-безопасности/ (дата обращения: 31.10.2023).

2. Как защититься от взлома и мошенников в соцсетях и мессенджерах / [Электронный ресурс] // : [сайт]. — URL: https://netology.ru/blog/01-2023-social-media-hackinge-оставаться-в-безопасности/ (дата обращения: 31.10.2023).

3. Ганиева, А. К. Практика использования цифровых технологий в условиях удаленой занятости / А. К. Ганиева // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : сборник трудов международной научно-практической конференции, Симферополь, 30 мая 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 139-141.

УДК 331.28

Курыло К. Я.
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, Россия

Kurylo K. Y.
2nd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧАТ-БОТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
USING CHATBOTS IN PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: в современных условиях развития технологий и автоматизации, чат-боты становятся все более популярными в разных областях бизнеса. Управление персоналом – одна из областей, где использование чат-ботов может быть особенно полезным и эффективным. В данной статье мы рассмотрим перспективы и вызовы использования чат-ботов в управлении персоналом с учетом современных требований и трендов.
Ключевые слова: чат-боты, цифровые технологии, управление персоналом, оптимизация процессов.

Annotation: in modern conditions of technology development and automation, chatbots are becoming more and more popular in various business areas. HR management is one of the areas where the use of chatbots can be particularly useful and effective. In this article, we will consider the prospects and challenges of using chatbots in personnel management, taking into account modern requirements and trends.
Keywords: chatbots, digital technologies, personnel management, process optimization.

В последние годы наблюдается рост интереса к чат-ботам в различных сферах, включая бизнес-сектор. Чат-боты могут быть эффективным инструментом для автоматизации и улучшения работы процессов управления персоналом. Они могут решать разнообразные задачи, такие как обучение сотрудников, предоставление информации о политиках и процедурах компании, а также сопровождение и поддержка взаимодействия сотрудников с HR-отделом. Перспективы использования чат-ботов в управлении персоналом:

1. Автоматизация рутинных задач: Чат-боты могут быть использованы для автоматизации рутинных задач, таких как заполнение и отправка форм, запросы на отпуск, оценка производительности и другие. Это позволяет освободить время HR-отдела для выполнения более стратегических и важных задач.

2. Повышение доступности и эффективности: Чат-боты доступны круглосуточно и могут предоставить соответствующую информацию и поддержку сотрудникам в режиме реального времени. Это позволяет сотрудникам быстро получать необходимые ответы на вопросы и решать различные проблемы, что повышает их эффективность и удовлетворенность работой.

3. Упрощение процесса обучения и развития сотрудников: Чат-боты могут использоваться для обучения сотрудников, предоставления информации о тренингах, обучающих материалах и программам развития. 1. Легкая доступность для сотрудников

Чат-боты HR обеспечивают непрерывное взаимодействие с сотрудниками. Они могут обращаться к ним в праздничные дни и в нерабочее время. Это круглосуточный диалог, куда могут писать работники компании со всего мира и задавать любые информационные вопросы о зарплате, выходных и отпусках, льготах, медицинской страховке и другие.

Использование чат-ботов эффективно еще и потому, что они могут помочь сотрудникам на нескольких языках без необходимости использовать переводчик.

2. Упрощенная обработка данных Чат-боты помогают в сборе и систематизации данных о сотрудниках и самой организации в интернете. Они могут вводить или извлекать данные из файлов различных форматов, обрабатывать их и преобразовывать в ценную информацию. Используя эти данные, предприятия могут избавиться от ненужной ручной бумажной работы и автоматизировать ее.

3. Вовлеченность сотрудников Вовлеченность сотрудников имеет большое значение для поддержания их мотивации. Отдел кадров использует различные стратегии и инструменты, чтобы сотрудники оставались вовлеченными и лояльными к работодателям.

Чат-боты могут быть отличным инструментом для поддержания постоянной вовлеченности. Они взаимодействуют с сотрудниками круглосуточно и консультируют их по возникшим вопросам.

4. Эффективная обработка внутренних запросов У сотрудников может быть ряд вопросов, связанных с их графиком работы, медицинской страховкой, льготами и различными декларациями. Чат-боты HR решают их своевременно даже в нерабочее время с полной точностью и прозрачностью. Они эффективны при обработке внутренних запросов любого типа, на решение которых обычно могут уйти дни, а иногда и недели.

Вызовы использования чат-ботов в управлении персоналом

1. Качество данных и ответов: Одним из основных вызовов при использовании чат-ботов в управлении персоналом является уверенность в достоверности и актуальности предоставляемой информации. Чат-боты должны быть обучены на основе достоверных данных, чтобы предоставлять точные ответы на вопросы сотрудников.

2. Непредсказуемые ситуации и сложные запросы: В случаях, когда сотрудник сталкивается с непредсказуемой ситуацией или имеет сложный запрос, чат-бот может столкнуться с ограничениями своих возможностей и не сможет предоставить адекватное решение. В таких ситуациях требуется вмешательство человеческого специалиста.

Чат-боты имеют потенциал стать эффективными инструментами в управлении персоналом. Они могут автоматизировать рутинные задачи, повысить доступность и эффективность взаимодействия сотрудников с HR-отделом, а также облегчить процесс обучения и развития персонала. Однако, для успешного использования чат-ботов в управлении персоналом, необходимо учитывать вызовы, такие как качество данных и ответов, а также непредсказуемые ситуации и сложные запросы, и гарантировать наличие человеческого специалиста для поддержки в таких случаях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Simonova M.V., Ilyukhina L.A., Bogatyreva I.V., Vagin S.G., Nikolaeva K.S. Conceptual approaches to forecast recruitment needs at the regional level // International Review of Management and Marketing. – 2016. – № 5. – p. 265-273.

2. Цифровые технологии в HR: какие решения внедряют в России. Ecm-journal.ru. [Электронный ресурс]. URL: https://ecm-journal.ru/material/Cifrovye-tekhnologii-v-HR-kakie-reshenija-vnedrjajut-v-Rossii.

5. Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2019. – № 2(28). – с. 24-28. – doi: 10.17122/2541-8904-2019-2-28-22-35.

УДК 364.043.2

Курышкина А.И., Неп Я.А.,
студенты 4 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

Kuryshkina A.I. Nep Y.A.,
4th year student, 03.38.03 Personnel management
Scientific adviser:
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
Ganieva A.K.
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ВНЕДРЕНИЕ ПРОГРАММ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ
IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE WELL-BEING PROGRAMS IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

Аннотация: За последние несколько лет произошло множество изменений и событий, которые оказали существенное влияние, как на каждого человека, так и на организации, а также заставили переосмыслить многие убеждения, произошла серьезная переоценка ценностей. В результате на лидирующее место встала забота о благополучии сотрудников, ведь именно это является ключевым аспектом успешного и процветающего бизнеса
Ключевые слова: благополучие персонала, вовлеченность, результативность, эффективность компании, корпоративная среда

Annotation: Over the past few years, there have been many changes and events that have had a significant impact on both every person and organizations, as well as forced to rethink many beliefs, there has been a serious reassessment of values. As a result, concern for the well-being of employees has taken a leading place, because this is the key aspect of a successful and prosperous business
Keyword: staff well-being, engagement, efficiency, company efficiency, corporate environment

Программы благополучия сотрудников становятся все более актуальными в современном мире, где работа занимает значительную часть нашей жизни. Несбалансированный образ жизни, стресс, недостаток физической активности и плохое питание могут привести к различным заболеваниям и проблемам со здоровьем.

Кроме того, сотрудники, которые не чувствуют себя удовлетворенными и не получают поддержки от своих работодателей, могут испытывать выгорание и эмоциональное истощение, что может привести к снижению производительности и увольнению. Данные корпоративные программы для сотрудников помогают предотвратить вышеперечисленные проблемы, улучшить здоровье и самочувствие сотрудников, повысить их мотивацию и продуктивность на работе, а также создать более дружественную и поддерживающую среду в компании.

Программы благополучия сотрудников (well-being programs) представляют собой комплекс мер, направленных на улучшение качества жизни и здоровья работников в рабочей среде. Эти программы включают в себя различные элементы, такие как [3]:

1. Физические упражнения: организация занятий фитнесом, йогой, пилатесом, аэробикой и другими видами спорта.

2. Питание: обеспечение доступа к здоровому питанию, организация кулинарных мастер-классов и консультаций диетологов.

3. Психологическая поддержка: предоставление доступа к консультациям психологов и тренингам по управлению стрессом, а также организация медитационных практик.

4. Развитие личности: организация тренингов по развитию личности, улучшению коммуникаций и навыков управления временем.

5. Культурная программа: организация посещения выставок, театров, музеев и других культурных мероприятий.

6. Социальная ответственность: организация благотворительных акций и волонтерских программ.

Целью программ благополучия сотрудников является улучшение качества жизни работников, повышение их мотивации и эффективности, а также уменьшение риска выгорания и оттока персонала.

Разберем конкретную программу благополучия компании Crosslife, которая создавалась для российской авиакомпании S7.

Crosslife - это платформа, которая помогает компаниям заботиться о благополучии своих сотрудников. Платформа включает в себя пять направлений: физическое, ментальное, профессиональное, финансовое и социальное благополучие. С помощью автоматизированной it-платформы Crosslife создается сообщество здорового образа жизни в компаниях [1].

Основной задачей проекта являлось повышение уровня безопасности на промышленных площадках через улучшение здоровья работников и пропаганду здорового образа жизни. Ведь чем лучше чувствуют себя сотрудники, тем выше их продуктивность. А здоровый образ жизни является ключевой ценностью большинства крупных мировых компаний. Важно подчеркнуть важность заботы о себе через программу благополучия, которая была внедрена.

Представители компании S7 хотели создать единую платформу для своих сотрудников, которая бы объединила на своей площадке оффлайн и онлайн мероприятия по популяризации здорового образа жизни, заботе о своем благополучии, спортивные мероприятия и активности, проводимые в компании. Кроме того, зарегистрироваться на платформе могли бы не только сами сотрудники, но и члены их семей.

В ходе обсуждения пожеланий заказчика, были сформулированы следующие цели проекта [2]:

1) Разработка и внедрение универсальной платформы для сотрудников компании S7, способной интегрировать в себе как оффлайн, так и онлайн активности;

2) Стимулирование активного вовлечения сотрудников и членов их семьи в ЗОЖ и спортивные мероприятия через платформу «S7 Impulse»;

3) Продвижение значимости личного благополучия среди сотрудников;

4) Создание привлекательного и мотивирующего контента на платформе, популяризирующего активный и здоровый образ жизни;

5) Создание системы мотивации и геймификации для максимального вовлечения сотрудников;

Программа «S7 Impulse» - это комплексный подход к теме благополучия и ЗОЖ для всей семьи сотрудников. Вебинары, обучающие курсы и челленджи затрагивают все сферы модели well-being, от физического здоровья до социальных инициатив. Один из ключевых элементов программы - это организация занятий йогой, аэробикой и другими видами спорта. Для этого были созданы специальные залы для тренировок и наняты профессиональные тренеры. Также в рамках программы S7 Impulse были организованы мастер-классы по здоровому питанию, консультации диетологов и психологов, а также тренинги по управлению стрессом и развитию личности.

Клиент оценивает качество реализации проекта как высокое, сам проект в компании имеет большие перспективы. «S7 Impulse» стал мощным инструментом для вовлечений и мотивации сотрудников к здоровому образу жизни, результаты нововведения изображены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Результаты программы благополучия

Источник: составлено автором на основе [2]

Внедрение программы благополучия «S7 Impulse» позволило авиакомпании улучшить качество жизни своих сотрудников, повысить их мотивацию и эффективность, а также уменьшить риск выгорания и оттока персонала.

Таким образом, программа благополучия сотрудников и активный образ жизни становятся все более важными для компаний, которые стремятся создать здоровую и продуктивную рабочую среду. Они помогают сотрудникам сохранять физическое и психическое здоровье, а также повышать уровень мотивации и эффективности на работе. Компании, которые инвестируют в программы благополучия сотрудников, получают не только улучшение здоровья и производительности своих сотрудников, но и увеличение уровня лояльности и удовлетворенности сотрудников, клиентов и партнеров. В целом, программа благополучия сотрудников и активный образ жизни - это не просто инвестиция в здоровье и производительность сотрудников, но и залог успеха компании в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Well-being платформа №1 в России // CROSSLIFE URL: https://crosslife.me/ (дата обращения: 24.10.2023).

2. S7 Airlines на одной платформе объединила онлайн- и офлайн-занятия по программам ЗОЖ // CROSSLIFE URL: https://crosslife.me/tpost/gu3zhaf5f1-s7-airlines-na-odnoi-platforme-obedinila (дата обращения: 24.10.2023).

3. Культура Well-being // PeopleForce URL: https://peopleforce.io/ru/blog/kultura-well-being-zachem-i-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov (дата обращения: 24.10.2023).

4. Острик, В. Ю. Проектирование модели человеческого капитала в условиях креативной экономики / В. Ю. Острик, А. А. Яновская, А. К. Ганиева // Интеграционные процессы в современном геоэкономическом пространстве : материалы научно-практической конференции, Симферополь, 25 ноября 2022 года. – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2022. – С. 308-310..

5. Ганиева, А. К. Механизм формирования креативного человеческого капитала / А. К. Ганиева // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов международной научно-практической конференции, Симферополь, 08 ноября 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 133-134.

УДК К 331.108.26

Курышкина А.И., Неп Я.А.
студенты 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

Kuryshkina A.I., Nep Y.A.
4th year students, 03.38.03 Personnel management
Scientific adviser:
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
Korolenko Yu.N.
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ КАК НЕОБХОДИМЫЙ HR-ИНСТРУМЕНТ

COMPETENCE MATRIX AS A NECESSARY HR TOOL

Аннотация: Матрица компетенций является важным инструментом для управления персоналом в организации: она позволяет систематизировать показатели, необходимые для выполнения обязанностей, определить уровень развития сотрудников и организовать обучение, мотивацию, подбор и расстановку кадров.
Ключевые слова: компетенция, матрица компетенций, hr-инструемент, уровень развития сотрудников, стратегия

Annotation: The competence matrix is an important tool for personnel management in an organization: It allows you to systematize the indicators necessary for the performance of duties, determine the level of development of employees and organize training, motivation, recruitment and placement of personnel.
Keyword: competence, competence matrix, hr tools, employee development level, strategy

Матрица компетенций является инструментом для определения навыков и знаний, необходимых для успешной работы в определенной области. Она позволяет оценить уровень компетенций у сотрудников и определить необходимые для развития области. Матрица компетенций также помогает в разработке программ обучения и подготовке кадров. Она может быть использована для оценки эффективности работы персонала и определения потребностей в дополнительном обучении – вот почему это необходимый HR-инструмент.

Матрица компетенций – инструмент, который помогает отслеживать, какие компетенции в команде представлены в полном объеме, а какие необходимо развивать. Пользуясь такой матрицей, руководитель может эффективнее решать управленческие задачи. Приведем примеры организационных задач, которые поможет решить матрица компетенций:

1) Планирование развития сотрудников. Необходимо сравнить результаты периодической оценки сотрудников с готовой матрицей, где обозначены компетенции «идеального» сотрудника. Это поможет увидеть отклонения от желаемых значений и своевременно принять меры для повышения квалификации или ротации сотрудника.

2) Оценка кандидатов и интеграция их в компанию. На этапе входящей оценки кандидатов матрица компетенций позволит быстрее понять, какими навыками обладают соискатели и насколько соответствуют обязательным требованиям. Кстати, создав однажды матрицу, HR-

специалистам не нужно будет каждый раз прописывать профиль компетенций должности и требования, ведь достаточно актуализировать информацию по мере развития компании.

3) Создание внутреннего резерва. Матрица компетенций поможет в создании и развитии внутреннего кадрового резерва, в подготовке индивидуальных планов развития сотрудников, принимать решения о повышении или увольнении и эффективно использовать потенциал команды в случае экстренной замены одного сотрудника другим.

4) Расстановка кадров. Матрица компетенций помогает определить, какие сотрудники могут заменить друг друга в случае отсутствия или перераспределения задач.

5) Мотивация сотрудников. Матрица компетенций может быть использована для определения критериев оценки работы сотрудников и установления связи между выполнением задач и вознаграждением (рисунок 1).

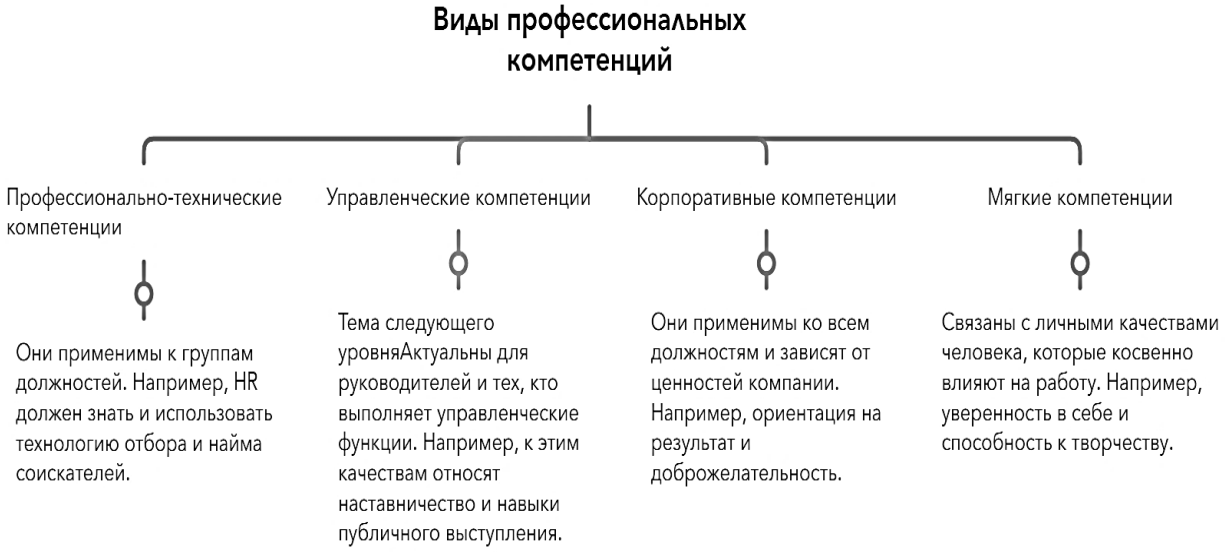


Рисунок 1. – Виды профессиональных компетенций.

Источник: составлено автором на основе [1].

Разработать матрицу профессиональных компетенций может подразделение по организационному развитию или HR-специалисты. Для этого нужно выделить лучших сотрудников по каждой должности, проанализировать их работу и зафиксировать ключевые качества, которые важны для эффективной работы [1].

Матрица компетенций - это инструмент, который помогает оценить и управлять навыками и знаниями сотрудников в организации, а также помогает определить, какие компетенции необходимы для успешной работы в конкретной должности или проекте, и какие уровни знаний и навыков требуются для достижения поставленных целей [2]. Это позволяет более эффективно нанимать новых сотрудников, проводить оценку производительности и разработать индивидуальные планы развития для каждого сотрудника. Таким образом, матрица компетенций является полезным инструментом для управления персоналом и повышения эффективности работы организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лайл Спенсер Компетенции на работе: модели максимальной эффективности работы / Лайл Спенсер, Сайн Спенсер. - Гиппо, 2018. - 384 с.

2. Руководство по матрице компетенций и мотивации // Портал HR education URL: https://hreducation.ru/blog/2021/07/12/руководство-по-матрице-компетенций-и/ (дата обращения: 24.10.2023).

УДК 331.44

Курышкина А.И., Неп Я.А.,
студентки 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
***Научный руководитель**:*
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kuryshkina A.I., Nep Y.A.,
4th year students, 03.38.03 Personnel management
***Scientific adviser**:*
Kuzmina O.M.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ КАРЬЕРЫ

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS ROLE IN CAREER DEVELOPMENT

Аннотация: В статье рассматривается роль эмоционального интеллекта в развитии карьеры: какие преимущества от развития EQ, какие группы навыков влияют на успех личности. Автором уточнена сущность эмоционального интеллекта, раскрыто его содержание; были проанализированы показатели эмоционального интеллекта, такие как самоосознанность, социальная компетентность, эмпатия и мотивация и управление эмоциями; представлены определения, а также определена роль эмоционального интеллекта в развитии карьеры.
Ключевые слова: эмоциональный интеллект, компетенции, профессионализм, карьера, успех

Annotation: The article examines the role of emotional intelligence in career development: what are the benefits of developing EQ, which groups of skills affect the success of an individual. The author clarified the essence of emotional intelligence, revealed its content; analyzed indicators of emotional intelligence, such as self-awareness, social competence, empathy and motivation and emotion management; presented definitions, and also determined the role of emotional intelligence in career development.
Keyword: emotional intelligence, competence, professionalism, career, success, EQ

Эксперты в области управления персоналом уверены, для успешной карьеры недостаточно обладать высоким IQ. Необходимо также эффективно коммуницировать с другими участниками бизнес-процесса, понимать чувства и эмоции людей, как собственные. Такие способности определяются понятием «эмоциональный интеллект».

Основная концепция эмоционального интеллекта заключается в понимании важности эмоций во взаимодействии человека с окружающим миром. Люди с высоким уровнем развития EQ обладают способностью эффективно управлять своими эмоциями, решать конфликты, заводить долгосрочные связи, влиять на мотивацию в коллективе, а также обладают лучшей способностью к адаптации к изменяющимся условиям и стрессовым ситуациям, а данные компетенции благоприятно влияют на развитие карьеры.

Процесс построения карьеры очень динамичный, так как он связан с изменениями в экономике, технологиях, требованиях рынка труда и общественных ценностях. Кроме того, каждый человек имеет свои индивидуальные цели, планы и карьерные траектории, которые могут меняться со временем. В этом процессе необходимо учитывать свои эмоции и уметь управлять ими, чтобы принимать взвешенные решения и добиваться успеха в карьере.

Термин “эмоциональный интеллект” был придуман в 1990-х годах, а затем популяризирован психологом и автором Дэниелом Гоулманом. Разберем пять основных показателей EQ, представленных Д. Гоулманом, на рисунке 1 [1].

Рисунок 1. – Пять основных показателей EQ
Источник: составлено автором на основе [1].

Эмоциональный интеллект (EQ) - это целый комплекс навыков, от которых зависит душевное и профессиональное благополучие. Данный комплекс, изображен на рисунке 2.

Рисунок 2. – Сущность навыков эмоционального интеллекта
Источник: составлено автором на основе [2]

Комплекс навыков эмоционального интеллекта, включает в себя умение распознавать свои эмоции и эмоциональные состояния, а также умение оценивать их влияние на поведение и принимаемые решения. Эмоциональный интеллект также включает в себя умение понимать эмоции других людей, чувствовать их состояние и адекватно реагировать на них, а для руководителей эта компетенция стала одной из самых востребованных.

EQ включает в себя следующие группы навыков, необходимых для продвижения по карьерной лестнице [2]:

- способность воспринимать, оценивать и выражать эмоции, а также умение принимать ответственность за свои действия и принимать конструктивную критику – без данного навыка не стать эффективным руководителем;
- способность к эмоциональному познанию, то есть умение управлять стрессом, сохранять спокойствие и решать проблемы эффективно;
- умение понимать эмоции и чувства других людей, а также улавливать невербальные сигналы. Это включает в себя эмпатию, способность к активному слушанию и пониманию других людей.

Люди с высоким уровнем эмоционального интеллекта обычно более успешны в профессиональном плане, потому что они:

1. Умеют управлять своими эмоциями. Они не допускают, чтобы эмоции влияли на их принимаемые решения и поведение, а наоборот, используют их для достижения своих целей.
2. Лучше понимают других людей. Они могут чувствовать эмоции других людей и адекватно на них реагировать, что помогает им налаживать отношения с окружающими.
3. Выстраивают эффективную коммуникацию. Они умеют выражать свои мысли и чувства ясно и понятно, что помогает им налаживать коммуникацию с другими людьми.
4. Лучше умеют решать конфликты. Они умеют находить компромиссы и налаживать отношения с теми, с кем у них возникают конфликты.

Хотелось бы привести ряд причин, для чего следует развивать свой эмоциональный интеллект:

1. Для лучшего взаимодействия с людьми. Понимание настроений и мотивации окружающих помогает легче договариваться и убеждать в чем-либо.
2. Для карьерного роста. Развитие эмоционального интеллекта помогает преодолеть страхи и неприязнь, что упрощает выполнение управленческих задач [3]. На руководящих должностях необходимы навыки построения командных отношений, обратной связи и урегулирования конфликтов.
3. Для психологического комфорта. Развитие эмоционального интеллекта помогает осознавать и контролировать свои эмоции, что способствует более эмоционально стабильному состоянию.

Развитие эмоционального интеллекта позволяет лучше понимать себя и свои эмоции, что помогает принимать более осознанные решения и управлять своей жизнью. EQ является результатом исследования себя, которое помогает стать более успешным в карьере и удовлетворенным человеком.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дэниел Гоулман Эмоциональный интеллект в работе. - Манн, Иванов и Фербер, 2023. - 576 с.
2. Джастин Барисо EQ. Эмоциональный интеллект на практике. Как управлять своими эмоциями и не позволять им управлять вами. - Эксмо, 2019. - 150 с.
3. Карьера и эмоции // Портал Jobvak URL: https://jobvak.ru/read-blog/133_karera-i-emocii.html (дата обращения: 29.10.2023).

УДК 331.108

Курышкина А.И., Неп Я.А.
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
***Научный руководитель**:*
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Kuryshkina A.I., Nep Y.A.,
4th year student, .38.03.03 Personnel management
Scientific adviser:
Ostrik V.Yu.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

MODERN TOOLS FOR ADAPTATION OF ORGANIZATIONAL PERSONNEL

Аннотация: В современных условиях деятельности организаций, важной задачей является формирование условий качественного вовлечения новых сотрудников в организационные процессы, повысить его лояльность и сопричастность организационным целям. Онбординг является действенным и эффективным процессом адаптации сотрудников, он позволяет качественно организовать погружение сотрудников в решение задач и реализацию управленческих решений.
Ключевые слова: онбординг, адаптация персонала, лояльность, инструмент, вовлеченность, лояльность.

Annotation: In modern conditions of organizational activity, an important task is to create conditions for the high-quality involvement of new employees in organizational processes, to increase their loyalty and involvement in organizational goals are given in the article. Onboarding is an effective and efficient process of employee adaptation; it allows you to efficiently organize the immersion of employees in solving problems and implementing management decisions.
Keyword: onboarding, personnel adaptation, loyalty, tool, involvement, loyalty.

Организации в условиях динамики социально-экономических процессов общества должны оставаться привлекательными для потенциальных сотрудников и конкурентоспособными на рынке труда, организациям необходимо оперативно реагировать на происходящие изменения и использовать инновационные инструменты в hr-процессах.

Онбординг представляет собой процесс, направленный на поддержку и помощь новому сотруднику адаптироваться к новой среде, корпоративной культуре предприятия, влиться в рабочую команду, быстрее разобраться в организационных процессах и, как результат, снизить уровень стресса от смены места работы и получить удовольствие от достижения результатов на новом месте работы. От специалиста по адаптации требуется высокий уровень мастерства и профессионализма в части выстраивания коммуникаций, чтобы сделать адаптацию сотрудника максимально быстрой и комфортной.

Онбординг представляет собой структурированный набор этапов, способствующих успешной адаптации работника в компании. Новый сотрудник постепенно знакомится с

должностью, обязанностями и коллегами и т.д. Процесс онбординга у нас включает такие этапы, как [1]:

- пребординг;
- онбординг в первый рабочий день;
- онбординг в первые 2 недели;
- онбординг в период с третьей недели по конец испытательного срока.

Важно отметить, что онбординг начинается до выхода сотрудника в офис. На данном этапе, который именуется «пребордингом», нужно подготовить все необходимое для встречи нового сотрудника (настроить доступы к почте, обустроить рабочее место и т.д.) [1].

- Также для повышения вовлеченности нового сотрудника важно предоставить следующую информацию:
- Отправить кандидату ссылку на корпоративный портал и презентацию о компании. Это позволит узнать о традициях, ценностях компании, проникнуться ее духом. Отлично работают фотографии рабочих моментов и корпоративных мероприятий, видеоинтервью или аудиоподкасты действующих сотрудников, которые рассказывают о своем опыте работы, трудностях и успехах.
- Ссылки на публикации о компании в СМИ, видео выступлений спикеров на профильных мероприятиях и профессиональных конференциях. Это поможет оценить подходы к обучению коллег в компании, понять, как освещаются актуальные проблемы и каким трендам компания следует.
- Предварительное дистанционное обучение для нового сотрудника. До выхода на работу можно изучить базовую информацию о специфике компании. Мини-курсы по услугам или продуктам компании тоже будут очень полезны новичку.

Пребординг является стартовым этапом, а для того, чтобы погружение новичка в рабочие процессы прошло легко и эффективно, у HR-специалистов есть множество инструментов и способов автоматизировать период адаптации. С помощью чек-листа (рис. 1) вы сможете выстроить процесс в своей компании и точно не упустите ничего важного.

Рисунок 1. – Чек-лист по автоматизации системы адаптации [1].

Последующие этапы процесса онбординга:

1) Первый рабочий день – встретьте новичка, проведите экскурсию по офису, оформите прием на работу и покажите рабочее место. Познакомьте сотрудника с корпоративным порталом, а на корпоративную почту сотрудника направьте письмо с информацией, которая поможет человеку включиться в работу.

2) Первая неделя – плавное погружение в процессы, знакомство с компанией и коллективом. На этом этапе хорошо провести индивидуальную встречу, чтобы получить первую обратную связь и понять, как сотрудник осваивается на новом месте.

3) Вторая неделя целиком посвящена введению в должность. Рабочий инструмент – организовать приветственный тренинг для передачи опыта и закрепить за новичком наставника.

4) Третья и четвертая неделя – социальная интеграция новичка, время, когда устанавливаются контакты внутри коллектива. Проводите адаптационные встречи, которые дадут сотруднику почувствовать, что в нем заинтересованы.

5) С четвертой недели и до конца второго месяца – обучение на практике. Многие компании подключают геймификацию, бизнес-симуляцию и даже виртуальную реальность.

6) С третьего месяца новичок становится частью команды, и задача работодателя – поддерживать непрерывное развитие и обучение сотрудника.

Хочется отметить, в среднем на онбординг требуется 3-4 месяца, хотя единого срока нет (он зависит от личности сотрудника и от качества настройки бизнес-процессов), но в любом случае на всех этапах важно получать обратную связь и анализировать следующие метрики [3]:

1. Время, затраченное на обучение нового сотрудника. Эта метрика позволяет оценить эффективность процесса онбординга и выявить возможные проблемы в обучении.

2. Уровень удовлетворенности нового сотрудника. Эта метрика позволяет оценить, насколько хорошо новый сотрудник интегрировался в компанию и какие у него впечатления от процесса онбординга.

3. Сроки выполнения задач новым сотрудником. Эта метрика позволяет оценить, насколько быстро новый сотрудник осваивает свои обязанности и начинает эффективно работать.

4. Рейтинг продуктивности нового сотрудника. Эта метрика позволяет оценить, насколько хорошо новый сотрудник выполняет свои задачи и какой у него вклад в общую продуктивность компании.

5. Уровень сохранения нового сотрудника. Эта метрика позволяет оценить, насколько успешно прошел процесс онбординга и насколько лояльным остался новый сотрудник к компании после его завершения.

Таким образом, можно сделать вывод, что процесс онбординга важен для эффективного включения нового сотрудника в рабочие процессы, повышения его лояльности к компании и уровня вовлеченности. Он помогает организовать погружение новичка в организационную культуру компании на нескольких этапах, начиная с пребординга и заканчивая обучением на практике. В результате правильно организованного процесса онбординга сотрудник быстрее осваивается на новом месте и может эффективнее выполнять свои обязанности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Этапы онбординга сотрудников // Experrto Режим доступа: https://ru.experrto.io/blog/2021/06/18/5-etapov-onbordinga-sotrudnikov-employee-onboarding/ (Дата обращения: 24.10.2023).

2. Онбординг. Зачем нужен и как использовать // Хабр Режим доступа: https://habr.com/ru/articles/545906/ (Дата обращения: 24.10.2023).

3. Как построить прозрачный процесс адаптации сотрудников // Журнал Хантфлоу Режим доступа: https://huntflow.ru/blog/event-onboarding/ (Дата обращения: 24.10.2023).

УДК 332.024

Лапенко С.С.
Вице-президент «ОПОРА РОССИИ»,
Председатель Крымского республиканского отделения
г. Симферополь, Россия

Lapenko S.S.
Vice President «OPORA RUSSIA», Chairman of the Crimean Republican Branch
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ НОВЫХ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

MANAGEMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT OF NEW REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: рассмотрены теоретические аспекты управления социальным развитием региона, выделены факторы, влияющие на эффективность управления. Автором проанализирована комплексная программа социально-экономического развития новых регионов Российской Федерации.
Ключевые слова: управление, социальное развитие, регион.

Annotation: the article considers theoretical aspects of management of social development of the region, allocates factors that influence the efficiency of management. The author analyses a comprehensive program of socio-economic development of new regions of the Russian Federation.
Keyword: management, social development, region.

В периоды интенсивных социально-экономических преобразований формируются новые социальные и рыночные отношения и социо-экономическое пространство.

При этом основная роль отводится государственному регулированию, механизм которого направлен на расширение полномочий субъектов Российской Федерации в процессах управления социальным развитием.

Однако по мере формирования новой «системы рыночных отношений, изменения роли и положения социальных групп, социальных институтов актуальной стала проблема организации, упорядочения социальных процессов, социальных отношений, эффективного управления ими» [2].

Социальное развитие региона состоит из реализации таких процессов, как удовлетворение потребностей человека, как основного звена социально-экономической системы общества, воспроизводства человеческого капитала, повышения качества и уровня жизни населения и всестороннем учете региональной специфики.

Эффективность управления социальным развитием региона зависит от выявления и учета основных факторов управления:

- экономические;
- демографические;
- социально-инфраструктурные;
- духовно-интеллектуальные;
- кадровые.

В соответствии с подписанными договорами о вхождении Донецкой и Луганской народных республик (далее по тексту ДНР и ЛНР), Запорожской и Херсонской областей в состав Российской Федерации на правах ее субъектов актуальным становится разработка механизма и формирование мер по управлению социальным развитием этих регионов.

Для определения механизма управления социальным развитием новых регионов Российской Федерации важно определить теоретико-методологические и практические аспекты по оценке материального положения различных социальных групп населения данных регионов и жизненных перспектив жителей регионов, основных социальных групп.

Правительством РФ разработана долгосрочная программа социально-экономического развития новых регионов, которая направлена на обеспечение жизнедеятельности населения, на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы и иные выплаты социального характера [1].

Программа социально-экономического развития ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей включает также мероприятия, направленные на восстановление жилого фонда, городской инфраструктуры и интеграцию сфер здравоохранения, образования, культуры и спорта в социально-экономическое пространство Российской Федерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Комплексная государственная программа «Восстановление и социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области». Правительство Российской Федерации. Режим доступа: http://government.ru/rugovclassifier/908/events/ (дата обращения 26.10.2023).

2. Маликова, С. С. Управление социальным развитием региона / С. С. Маликова // NovaInfo.Ru. – 2020. – № 112. – С. 69-71.

УДК 336.1

Лебедева Н.Ю.**, **Лобачева Е.С.,
к.э.н., доцент экономического факультета
студент 4 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика,
Южный федеральный университет,
Ростов-на-дону, Россия

Lebedeva N.Yu.,
Ph.D., Associate Professor, Faculty of Economics
Lobacheva E.S.,
4th year student of the training direction
38.03.01 Economics,
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

MODERN TRENDS OF DIGITALIZATION IN THE BANKING SECTOR

Аннотация: Цифровизация банковского сектора стала неотъемлемой частью современного мира и активно развивается в России. Данная статья исследует современные тенденции цифровизации в банковской сфере. Автор обращает внимание на несколько ключевых аспектов, таких как системы быстрых платежей (СБП), платежные стикеры, Buy Now Pay Later (BNPL) и введение Цифрового рубля. Статья анализирует значимость этих технологий для улучшения эффективности и удобства финансовых операций, а также рассматривает их потенциал и возможные риски. В целом, статья представляет собой обзор современных тенденций цифровизации в банковской сфере и подчеркивает их важность для развития отрасли.
Ключевые слова: цифровизация, банковская сфера, цифровой рубль, цифровая зрелость банков, тренды цифровизации.

Annotation: Digitalization of the banking sector has become an integral part of the modern world and is actively developing in Russia. This article explores current trends in digitalization in the banking sector. The author draws attention to several key aspects, such as fast payment systems (FPS), payment stickers, Buy Now Pay Later (BNPL) and the introduction of the Digital Ruble. The article analyzes the significance of these technologies for improving the efficiency and convenience of financial transactions, and also examines their potential and possible risks. Overall, the article provides an overview of current digitalization trends in the banking industry and highlights their importance for the development of the industry.
Key words: digitalization, banking sector, digital ruble, digital maturity of banks, digitalization trends.

Цифровизация является одним из ключевых трендов в современном мире, затрагивающим практически все отрасли экономики. Банковская сфера не стала исключением, и сегодня многие финансовые учреждения активно внедряют цифровые технологии для улучшения качества обслуживания клиентов, оптимизации бизнес- процессов и повышения эффективности работы.

Прошел уже год с момента ухода зарубежных вендеров с отечественного рынка, за этот временной промежуток банковской сфере пришлось преодолеть экстренный переход к новым отечественным технологическим решениям. Одной из особо трудных задач для исследуемой отрасли являлось замещение SSL-сертификатов, обеспечивающих безопасность сайтов и персональных данных, но данный этап был успешно преодолён. С осени 2022 года ведется переход на сертификаты Национального удостоверяющего центра под управлением Минцифры, так, к февралю 2023 года было выдано более 7000 доменных имен, данная мера была необходима, так как без данного сертификата оплата через онлайн-сервисы была бы затруднена, небезопасна или

вовсе недоступна. Помимо того требовалось также перейти от иностранных систем баз данных, в основном это была Oracle, к отечественным, однако было найдено решение и этой проблемы – Система управления базами данных на PostgreSQL (открытый, общедоступный код), так, что к концу весны 2022 года во многих отечественных банках уже применялась данная система.

В целом, к марту 2023 года стало понятно, что участники финансового сектора, в частности банки, в общем были готовы к нештатным ситуациям в силу того опыта, что был накоплен за годы работы по поддержке и обслуживанию всех продуктов. Таким образом, критической ситуации в данной отрасли не наблюдалось, хотя по мере перехода на новое ПО и его обновлений ещё возникают провалы в степени защиты.

Ввиду неблагоприятной экономико-политической обстановки в стране, мегарегулятором были приняты меры по оздоровлению банковского сектора, следствием которых стал уход с рынка многих кредитных организаций. Так, по данным Банка России, на начало октября 2023 года в стране действовало 360 кредитных организаций (324 банка и 36 небанковских КО), что на 95 меньше показателей октября 2019 года. Санация рынка банковских услуг привела к концентрации данного сектора на крупных банках, имеющих свои экосистемы и мощную технологическую базу, за счет чего в первом полугодии 2023 года были достигнуты рекордные объемы прибыли в 1,7 трлн. руб.[1], однако на фоне положительного исхода, главным недостатком в данной сфере является перераспределение ресурсов в пользу крупных игроков, что в свою очередь может повлечь риск монополизации банковского сектора, а соответственно перед регулятором возникает новая задача, которая заключается в поиске новых рычагов по стимулированию конкуренции. Многие эксперты утверждают, что в погоне за лидерами рынка остальным банкам необходимы серьезные инвестиции, а главным движущим механизмом для достижения данной цели является именно цифровизация финансовых услуг для населения.

После того, как у пользователей финансовых услуг возникла проблема с оплатой «телефоном», банки в экстренном порядке начали разрабатывать пути разрешения данной ситуации, в результате чего у клиентов взамен Google Pay и Apple Pay появилась возможность испробовать новый продукт – платежный стикер. Платежный стикер фактически является дебетовой картой клиента с NFC меткой, но новизна заключается в том, что данный стикер крепится на заднюю части смартфона, что позволяет оплачивать товары и услуги намного быстрее и комфортнее. Приобрести такой стикер можно на сайтах почти всех банков, входящих в топ по финансовой зрелости, представленный выше, финансовые условия обслуживания данных платежных инструментов различны, поэтому перед заказом стоит ознакомиться с ними на официальных сайтах интересующих банков.

В силу того, что онлайн переводы и платежи постепенно набирают популярность в последнее время популярным инструментом для совершения данных операций стала система быстрых платежей (СБП) – это сервис от Банка России и Национальной платежной системы, который позволяет мгновенно и без комиссии в рамках лимита совершить перевод по номеру телефона себе в другой банк или себе из другого банка через любой сервис дистанционного обслуживания банка: мобильное приложение или личный кабинет (интернет-банк), а также произвести оплату с помощью QR-кода. По требованию Банка России сервис СБП должны внедрить все банки с универсальной лицензией, которые являются участниками платежной системы «Мир» причем с 1 апреля 2024 года планируется ввести обязанность для кредитных организаций обеспечить переводы между юридическими лицами.

Ещё одним достаточно новым инструментом является BNPL- сервис или покупка в беспроцентную рассрочку, если дословно «buy now, pay later» - «покупай сейчас, плати потом»[2] Данный сервис позволяет разделить оплату покупки на несколько равных частей в краткие сроки, его главное отличие от классической рассрочки в канале оплаты – обычно BNPL оформляют в онлайн-магазинах или через мобильное приложение, без заключения кредитного договора, при этом кредитный рейтинг клиента не важен. В России впервые данный сервис внедрили в 2021 году в проектах: «Долями» от «Тинькофф» и «Сплит» от Яндекса», на август 2023 года помимо данных проектов функционируют: «Подели» от «Альфа-банка», «Плати частями» от Сбербанка и «Халва частями» от «Совкомбанка». При этом, в случае необходимости возврата товара, приобретенного за средства BNPL процесс такой же, как и при обычной покупке: необходимо обратиться в

магазин, оформить возврат, после чего деньги вернутся на карту. Более подробно BNPL-сервис описан на рисунке 1.

Рисунок 1- Структура BNPL-сервиса
Составлено автором по данным URL: https://journal.tinkoff.ru/bnpl/ и https://frankmedia.ru/119616 (дата обращения 18.10.2023 года)

С 1 августа 2023 года в России вступил в силу закон о цифровом рубле. Цифровой рубль представляет собой дополнительную форму национальной валюты, которая также, как и традиционные наличные деньги эмитируется Банком России в цифровом виде. Цифровая валюта совмещает свойства наличных и безналичных рублей при этом может менять свою форму, то есть из можно перевести в различную форму даже при отсутствии доступа в Интернет. В условиях современности безналичные платежи становятся все более популярны, а соответственно цифровой рубль сможет обеспечить более безопасные и доступные в отдалении от финансовых организаций платежи и переводы.

Согласно стратегии Банка России по цифровой трансформации финансового рынка была определена пилотная группа банков для тестирования цифрового рубля. Изначально Банком России была определена пилотная группа, состоящая из 15 банков, в неё были включены Тинькофф и СберБанк, однако позже их количество сократилось до 13. В пилотную группу вошли: Альфа-банк, банк «ДОМ.РФ», «Ингосстрах банк», ВТБ, ГПБ, «Киви банк», банк «Ак барс», МТС-банк, Промсвязьбанк, «Синара», Росбанк и ТКБ банк [3]

Первый этап тестирования операций с цифровым рублем стартовал 15 августа 2023 года, на данном этапе тестируются активные операции по открытию кошельков в цифровой валюте, а также переводы в цифровых рублях между клиентами: физическими и юридическими лицами, как известно в тестировании приняли участие около 600 физических и 30 юридических лиц в 11 городах России. Главными целями пилотирования является проверка функционала платформы цифровой валюты, а также анализ заинтересованности и готовности привлеченных к тестированию клиентов пользоваться новой формой валюты.

Несколько участников пилотной группы уже дали комментарии по ходу тестирования новой формы национальной валюты, на данный момент проводится проверка платформы цифрового рубля её удобство и доступность для потенциальных клиентов, что поможет выделить возможные недочеты и скорректировать их. Так, с начала теста специалистами ПСБ было открыто более 40 цифровых кошельков и совершено множество переводов и оплат через QR-код с использованием цифровой платформы. Штатное тестирование проводится и в «Ингосстрах банке» на данный

момент операции с цифровым рублем доступны в 12 офисах банка в 11 городах. Как отмечают сотрудники банков сервис является достаточно быстрым, удобным и интуитивно понятным, не смотря на возникшие в процессе внедрения технические сложности, которые удавалось оперативно устранить [4].

Поэтапное внедрение цифровой валюты будет происходить и на протяжении 2024 года, а массовое внедрение, планируется в 2025 году, так, что большой спрос на операции с цифровым рублем ожидается в 2025-2027 годах.

В заключение стоит отметить, что современные тенденции цифровизации в банковской сфере играют ключевую роль в развитии и улучшении финансовых операций. Внедрение дистанционных сервисов ведения финансовых операций значительно повышают эффективность и удобство банковских услуг для клиентов. Однако, необходимо учитывать потенциальные риски, связанные с использованием новых технологий, такие как безопасность данных и возможные финансовые мошенничества. В целом, цифровизация банковской сферы является неотъемлемой частью ее развития и позволяет создать инновационную и удобную среду для клиентов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мишин М. Что будет с банковской системой России.[Электронный ресурс] URL: https://rbc-ru.turbopages.org/rbc.ru/s/industries/news/6528f7399a7947cf81a99b38 (дата обращения 18.10.2023 года)

2. Buy now pay later users to reach over 900 million globally by 2027, driven by low cost of credit by JUNIPER RESEARCH [Электронный ресурс] URL: https://www.juniperresearch.com/press/bnpl-users-reach-over-900-million-by-2027 (дата обращения 19.10.2023 года)

3. Цифровой рубль. Сайт Банка России [Электронный ресурс] URL:https://cbr.ru/fintech/dr/#a_123392 (дата обращения: 19.10.2023 года)

4. Кузьмичева А. «Продукт с большим потенциалом». Как начался новый пилот цифрового рубля [Электронный ресурс] URL: https://rbc-ru.turbopages.org/rbc.ru/s/crypto/news/6504642d9a794714ecd232b9 (дата обращения: 19.10.2023 года)

УДК 331.108.45

Левицкий Д.В.
магистр 3 курса ,направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Levitsky D.V.
undergraduate 3 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

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

IMPROVING THE ORGANIZATION'S STAFF TRAINING PROCESS

Аннотация: В статье представлено место и значение систематического обучения персонала в организациях, предлагаются направления управленческого воздействия на построение эффективной системы обучения сотрудников.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, обучение, направления, совершенствование, управление.
Annotation: The place and importance of managing the socio-psychological climate in organizations and the directions for managerial influence on the phenomena of the socio-psychological climate are proposed in the article.
Key words: personnel, personnel management, training, directions, improvement, management.

В системах управления персоналом каждой организации существует необходимость в формировании высокопродуктивного трудового потенциала, нацеленного на занятие высоких карьерных позиций и демонстрации эффективной результативности профессиональной деятельности. <ыло выявлено, что сотрудники, входящие в ее состав готовы к внедрению системы обучения и понимают необходимость в приобретение и реализации новых профессиональных компетенций, которые диктует современное цифровое экономическое пространство. Система профессионального обучения и развития сотрудников организации обеспечивает сохранение конкурентных позиций и рассматривает цели организации в стратегическом ключе. Необходимо отметить, что модели обучения, которые используются в профессиональной деятельности по управлению персоналом, являются отправной точкой в обеспечении эффективности данного процесса. Руководители и специалисты по управлению персоналом должны использовать такие формы и методы обучения персонала, которые будут приняты коллективом и позволят комплексно реализовать потенциал каждого конкретного работника организации.

Важнейшим фактором систем обучения персонала для современных организаций является то, что они призваны обеспечить не только развитие в рамках профессиональной деятельности, но и способны адаптировать специалиста к новым условиям деятельности всей организации, формируя желание соответствовать инновационным процессам [1].

Важной особенностью построения системы обучения персоналом в организациях является обеспечение непрерывности и комплексности данного процесса, что значительно повысит его

эффективность и создаст условия дальнейшего развития персонала внутри организации. Для исследуемого предприятия, нами предлагается к внедрению в профессиональную деятельность по управлению персоналом модель систематического обучения, которая, на основании личностных потребностей в обучении сотрудников, выстроит данный процесс структурно и комплексно (рис. 1).

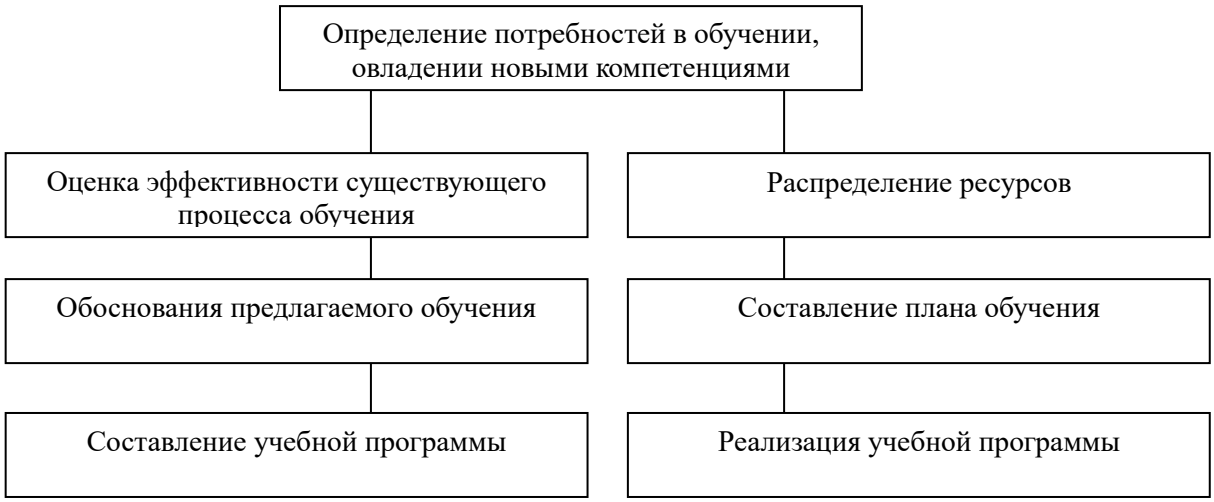


Рисунок 1 – Систематическая модель обучения персонала в организации.

Предлагаемая к внедрению модель позволяет построить процесс обучения комплексно и реализуя качественный подход, при внедрении форм и методов обучения на постоянной основе. Процесс приобретения персоналом новых компетенций должен носить системный и комплексный характер, однако необходимо понимать, что постоянное обучение с отрывом от производства может отвлечь от решения проблем, которые возникают в процессе трудовой активности.

Система информационных коммуникаций внутри организации крайне важна при реализации программы развития и обучения персонала в исследуемой организации. Тенденции внешней среды деятельности подвижны и видоизменимы, что требует обеспечение актуальности процесса обучения внутри организации. Необходимо знать основные тенденции развития профессиональной производственной сферы деятельности, чтобы обучение не стало неактуальным в процессе его окончания при затратности данного процесса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бессмертный, И. А. Системы искусственного интеллекта : учебное пособие для академического бакалавриата / И. А. Бессмертный. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 130 с.
2. Блинникова А.В. Роль информационных технологий в управлении знаниями. Блинникова А.В. Вестник Международного института менеджмента ЛИНК. –2016. – № 11 (40). – С. 48-58.

УДК 005.95:005

Лёвушкин И.А.,
Аспирант 1 года обучения направления подготовки 38.06.01 Экономика
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управление персоналом
Доможилкина Ж.В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия

Lyovushkin I.A.,
graduate student 1 year, 38.06.01 Economic
Scientific adviser:
Domozhilkina Zh.V.
PhD in economics,Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

КРОССКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ТРЕНД В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

CROSS-CULTURAL INTERACTION AS A MODERN TREND IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: в статье актуализированы подходы к определению значения и места организационной культуры, кросс-культурного взаимодействия и управления человеческими ресурсами в системе управления организацией. В условиях глобальной миграции трудовые коллективы современных предприятий становятся мультикультурными и этнически неоднородными, что требует от их руководителей и сотрудников наличия специальных знаний и умений в сфере кросскультурного взаимодействия и управления человеческими ресурсами.
Ключевые слова: организационная культура; кросс-культурное взаимодействие; управление человеческими ресурсами.
Annotation: the article actualizes approaches to determining the meaning and place of organizational culture, cross-cultural interaction and human resource management in the organization management system. In the context of global migration, the labor collectives of modern enterprises are becoming multicultural and ethnically heterogeneous, which requires their managers and employees to have special knowledge and skills in the field of cross-cultural interaction and human resource management.
Key words: organizational culture; cross-cultural interaction; human resource management.

В современных условиях цифровизации экономики и повышения роли человеческого фактора в управлении организацией тенденции развития человечества способствуют усилению контактов между представителями разных наций, культур. Это положительно влияет на развитие бизнеса, активизацию межкультурного диалога, общечеловеческий прогресс. Важнейшую роль в этих процессах играет кросс-культурное взаимодействие, способствующее формированию общих ценностей в многонациональном коллективе, активизации контактов, устранению языковых, культурных, религиозных барьеров. Развитие кросс-культурных коммуникаций помогает не только контролировать внутреннюю ситуацию, но и налаживать взаимоотношения с другими международными компаниями.[1] имеющими многонациональные коллективы, или сотрудниками альтернативных субкультур.

Анализ научных взглядов свидетельствует о том, что в экономической литературе сегодня проблема кросс-культурного взаимодействия и управления человеческими ресурсами требует углубленного изучения с позиций соотношения указанных понятий и их места в системе

стратегического управления предприятием, поскольку практика управления человеческими ресурсами выдвигает новые задачи по повышению роли нематериальных активов предприятия, а следовательно, их важной составляющей – организационной культуры и управления человеческими ресурсами в целом. [2]

Культура является фундаментальной и определяющей базой формирования любой экономической системы. Одни из наиболее влиятельных представителей этого научного направления С. Хантингтон и Л. Харрисон считают, что дистанцирование культур является препятствием на пути к эффективным международным экономическим отношениям: «...народы и страны с подобными культурами идут вместе, народы и страны с разными культурами идут порознь» [3]. Выделение понятия кросс-культурного менеджмента произошло еще в середине XX века. Именно в этот период сферу кросс-культурного менеджмента исследовал Питер Мердок. Вместе с Дугласом Уайтом им было исследовано более 180 различных культур и составлены глубинные описания их культурных особенностей [4]. Впоследствии начали исследовать вопросы кросс-культурного взаимодействия и влияния национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами организации.

Рассмотрим некоторые варианты соотношений этих понятий, используемых в научном лексиконе чаще всего. Авторами ранее были определены следующие соотношения:

1) кросс-культурное взаимодействие и управление человеческими ресурсами выступают по отношению друг к другу факторами внутреннего влияния. Согласно общепринятому толкованию фактор – это причина, движущая сила любого процесса, определяющая его характер или отдельные его черты. Но такое толкование не позволяет определить место каждого из понятий в процессе стратегического управления предприятием, поскольку их можно трактовать и как однопорядковые, и как имеющие самостоятельное олицетворенное значение;

2) кросс-культурное взаимодействие как самостоятельная подсистема – это важный фактор влияния на эффективность стратегического управления предприятием. Существование этого толкования имеет право на использование, но со стороны методологического подхода не демонстрирует системных связей категорийного аппарата стратегического управления;

3) кросс-культурное взаимодействие как инструмент (метод) управления человеческими ресурсами. Действительно, управление человеческими ресурсами рассматривается как совокупность механизмов, принципов, форм и методов воздействия на формирование, развитие и использование персонала организации, реализованных как ряд взаимозависимых направлений и видов деятельности. Следовательно, управление в данной подсистеме выступает одновременно и как система организации, и как процесс, и как структура.

В соответствии с указанным, можно утверждать, что под системой управления человеческими ресурсами понимают совокупность методов, процедур и программ влияния организации на своих сотрудников с целью максимального использования их потенциала. Кросс-культурное взаимодействие как составляющая системы управления человеческими ресурсами обеспечивает обучение ведению бизнеса в условиях культурных и языковых различий. Следовательно, в системе управления человеческими ресурсами культурные особенности той или иной нации становятся одним из резервов развития организации, что объективно вызывает необходимость рассматривать этот круг проблем не только на прикладном, но и на теоретическом уровне.

Условно можно выделить две группы межнациональных культурных проблем. Первая, это трудности работников, которые длительное время находятся за границей в командировках, работающих за границей по трудовым соглашениям и др. Впервые внедряя культурно синергетическое решение проблемы в организации, руководители отделов и управляющие персоналом должны понимать, что управление изменениями является достаточно трудным и трудоемким процессом. [5]

Культурное разнообразие стоит использовать в качестве ресурса, обеспечивающего преимущества, а не рассматривать его как бремя для организации. Мультикультурные группы должны учиться использовать свое разнообразие, когда оно увеличивает производительность, и сводить его к минимуму, когда оно снижает производительность.

Если сотрудники организации рассматривают влияние культурного разнообразия и как положительный, и как отрицательный, как в случае синергетических организаций, то их стратегия заключается в том, чтобы управлять влиянием культурного разнообразия, а не самим разнообразием. Синергетические организации минимизируют потенциальные проблемы, управляя воздействиями, а не минимизируя разнообразие. Точно так же они максимизируют потенциальные преимущества, управляя влияниями, вместо того, чтобы игнорировать разнообразие.

В своей книге «Управление культурными различиями» Р. Моран и П. Харрис подчеркивают, что именно различия в культурах народов мира может привести к взаимному росту и достижений, которые куда более весомые, чем отдельный вклад каждой стороны в межкультурное взаимодействие [6]. Они предлагают выйти за рамки понимания только собственного культурного наследия, чтобы сделать что-то большее путем кооперации и сотрудничества. Культурная синергия строится на сходствах и порождает различия, приводя к более эффективным человеческим действиям. Именно разнообразие культур может использоваться для улучшения решения проблем путем объединенных действий.

Проблема кросс-культурного взаимодействия и управления человеческими ресурсами требует углубленного системного изучения с позиций соотношения указанных категорий и должна стать основой для более четкого осознание ряда действий в среднесрочной и долгосрочной перспективе относительно существенного повышение эффективности организационной деятельности в условиях неопределенности и быстрых изменений внешней среды.

Стратегической целью в организации работы с персоналом должно стать овладение механизмом управления трудовой (индивидуальной, психофизиологической и т.п.) деятельностью сотрудников в строгом соответствии с принципами эффективного использования их личностного потенциала и формирования личности, обладающей коллективной психологией, высокой квалификацией, развитым чувством совладельца организации и высокой ответственностью, главным методом (инструментом) реализации такой системы является именно кросс-культурное взаимодействие, который одновременно должно выступать и как одна из важнейших составляющих всей системы стратегического управления человеческими ресурсами и предприятием в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зиновьев, Ф. В. Организационная культура / Ф. В. Зиновьев, В. В. Верна. – Симферополь: ДИАЙПИ, 2019. – 225 с.

2. Косов, А. Знакомьтесь, Ричард Льюис! Искусство делового общения как залог успеха в бизнесе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.forextimes.ru/foreks-stati/znakomtes-richard-lyuisiskusstvo-delovogo-obshheniya-kak-zalog-uspexa-v-biznese (дата обращения 22.10.2023).

3. Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу. / Под ред. Л. Харрисона и С. Хантингтона. – М.: Московская школа политических исследований, 2002. – 320 с.

4. Мердок, Дж. П. Социальная структура. Пер. с англ. А. В. Коротаева / Дж. П. Мрдок, Д. Уайт. – М.: ОГИ, 2013. – 608 с.

5. Тодорова, Н. Крос-культурный менеджмент / Н. Тодорова. – Донецк: ДонНТУ, 2018. – 330 с.

6. Moran, R. T. Managing Cultural Differences: Global Leadership Strategies for the 21st Century, Seventh Edition / R. T. Moran, Ph.D., Ph. R. Harris, S. V. Moran, M.A. – Butterworth-Heinemann, 2007. – 725 p.

УДК 331.08

Левченко Н. Д.,
студент 4 курса направления подготовки 38.03.03Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Короленко Ю. Н.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Levchenko N. D.,
4rd year student, 38.03.03Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko Y. N.,
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TRANSFORMATION OF PERSONNEL ASSESSMENT METHODS IN CONDITIONS OF DIGITIZATION

Аннотация: Разработка и внедрение эффективных методов оценки персонала организации на сегодняшний день является одной из важнейших задач современного HR-специалиста. В период цифровой трансформации экономики, бизнеса и общества в целом, становится актуальным вопрос применения качественных и высокоэффективных методов оценки компетенций персонала. В данной статье рассмотрены современные инновационные методы оценки сотрудников и опыт внедрения данных методов в отечественные и зарубежные компании в условиях цифровизации.
Ключевые слова: инструменты оценки персонала, инновационные методы, цифровая трансформация.

Annotation: The development and implementation of effective methods for evaluating the personnel of an organization today is one of the most important tasks of a modern HR specialist. In the period of digital transformation of the economy, business and society as a whole, the issue of using high-quality and highly effective methods of assessing the competencies of personnel becomes urgent. This article discusses modern innovative methods of employee evaluation and the experience of implementing these methods in domestic and foreign companies in the context of digitalization.
Keyword: personnel assessment tools, innovative methods, digital transformation.

В современных условиях, использование инновационных методов оценки персонала предоставляет значительные преимущества для организации, способствуя ее эффективному развитию и конкурентоспособности. Современный процесс оценки направлен на создание условий для мотивации и стимулирования сотрудников, повышение производительности труда, вовлеченности и удовлетворенности персонала своей работой [3, с. 51]. Наиболее подходящие для организации методы оценки, позволяют контролировать как текущее состояние развития человеческих ресурсов, так и моделировать необходимые реорганизационные изменения в структуре персонала предприятия в целом.

В свою очередь, оценка персонала представляет собой систему, позволяющую измерить результаты работы сотрудников, уровень их профессиональной подготовки и их способности выполнять стратегические задачи организации. Оценка персонала заключается в

целенаправленном установлении соответствия качественных характеристик сотрудника требованиям должности или рабочего места.

На сегодняшний день цифровизация значительно изменила подход HR-специалистов к оценке сотрудников. Традиционные методы оценки не отвечают вызовам времени, так как имеют ограниченный функционал применения и направлены на изучение сугубо профессиональных компетенций, не учитывая при этом индивидуальные качества сотрудников и перспективу их развития [4]. Традиционные методы, не представляют интереса для современных компаний, приоритетными являются инструменты, доступные в реальном времени, позволяющие формировать команду, развивать новые направления и гибко использовать трудовой потенциал каждого работника.

По данным исследования консалтинговой компании SHL Russia, всего 67% российских организаций применяют методы онлайн-оценки персонала, мобильное оценивание проводится в 25% организаций, а новые модели тестирования применяют лишь в 20% компаний, в то время как в зарубежных организациях онлайн-оценивание используют 89% респондентов [5].

Рассмотрим современные инновационные методики оценки персонала и зону их применения:

1. Potential in Focus (PiF). Методика комплексного тестирования, позволяющая оценить потенциал сотрудника, его психологические характеристики и прогнозируемый успех в должности. Тестирование позволяет оценить уровень ключевых составляющих потенциала, а именно:

- мотивация к лидерству;
- социальный интеллект;
- скорость мышления;
- инициативность и амбициозность;
- мотивацию к развитию.

В процессе тестирования сотруднику предлагается пройти 6 тестов различной направленности, что обеспечивает высокую точность результатов. По итогам оценки формируется отчет с рекомендациями по работе с потенциалом тестируемого [2, с. 4].

Данная методика применяется в рамках стратегии управления талантами в торгово-производственном Холдинге «Русклимат». Использование технологии позволило компании реализовать 4 волны отбора кандидатов на программы развития, что положительно сказывается на показателях кадровой защищенности и повышении профессиональной компетенции сотрудников.

2. Виртуальный центр оценки Web assessment. Оценка сотрудников с применением игровых методов. Участники проходят интервью, участвуют в дискуссиях, создают аналитические презентации в виртуальных личных кабинетах. Наблюдатели оценивают участников по видеосвязи, используя автоматизированные оценочные листы. По результатам проведения оценки, из данных наблюдателей автоматически формируется отчет о потенциале и компетенциях сотрудников.

Группа «Россети» организует кадровый конкурс применяя технологию виртуальной оценки, что позволяет отобрать наилучших претендентов на должность и оценить квалификационные навыки кандидатов.

3. Task-based центры оценки (TBAC). Сотрудники оцениваются по уровню эффективности в решении типовых блоков задач для каждой группы должностей. Оценка происходит путем наблюдения, в упражнениях, моделирующих работу работника. Упражнения основаны на реальных рабочих задачах, выполняемых в течении трудового дня, что позволяет оценит сильные стороны сотрудника и области для его развития.

Благодаря использованию технологии компания «ЭЛМА Групп», проводит анализ процессов и содержания работы руководителей различных отделов, формирует кадровый резерв будущих руководителей, повышает мотивацию к профессиональному росту сотрудников, путем внедрения идеи «осознанного саморазвития».

4. Delta.ai - инновационный опросник компетенций на основе искусственного интеллекта. В процессе прохождения опроса, сотрудник использует набор индикаторов для описания своего поведения в работе, отмечая какие из них наилучшим или наихудшим образом

характеризуют его. Затем ответы сравниваются с базой данных 15 000 сотрудников российских компаний. Оценка проводится напрямую по поведению, без применения компетенций и прочих искусственных структур. Используя данные оценки текущих сотрудников можно достичь исключительной точности результатов, которые в 1,5 – 2 раза превосходят точность стандартных опросников.

Российская металлургическая компания «ОМК» использует опросник для дистанционной оценки компетенций сотрудников. Технология также применяется совместно с другими методами оценки для подбора кандидатов на управленческие должности.

Представленные методы пока не нашли широко применения в системе оценки персонала, но постепенное внедрение их в практику системы HR позволит организациям повысить производительность труда, увеличит конкурентоспособность и качество работы с кандидатами.

Таким образом, современные компании, имеющие цель совершенствовать свой кадровый потенциал могут использовать разнообразные методы оценки, которые отличаются разнообразием и методологической базой, а также позволяют использовать технологии искусственного интеллекта для сбора данных. На сегодняшний день в компаниях все чаще интегрируются инструменты оценки и данные, для дальнейшей последовательности и обоснованности кадровых решений на всех этапах развития сотрудников в организации [1].

В современных условиях трансформации экономики, оценка персонала играет важную роль для предприятий. Чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке, компании должны быт гибкими в выборе комплекса методов оценки и улучшения управленческой структуры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Макаров С. Необычные способы оценки персонала: как компании делают это / Макаров С. [Электронный ресурс] // HeadHunter : [сайт]. - URL: https://hh.ru/article/30873?ysclid=lnx37735op522479933 (дата обращения: 19.10.2023).
2. Милов Н. Инновационные технологии оценки персонала / Милов Н. // ЭКОПСИ. - 2022. 28 с.
3. Никулина Ю.Н. Инновационные кадровые технологии: оценка эффективности внедрения и уровня востребованности // Креативная экономика. - 2022. - Том 16. - № 1. - С. 45-62.
4. Новые подходы к оценке персонала в современной компании / [Электронный ресурс] // HR design : [сайт]. - URL: https://hr-design.ru/novye-podhody-k-ocenke-personala-v-sovremennoy-kompanii?ysclid=lnx5mte7wv385384599 (дата обращения: 19.10.2023).
5. Системы оценки персонала / [Электронный ресурс] // Онлайн-школа Premium Management : [сайт]. - URL: https://premiummanagement.com/blog/sistemy-ocenki-personala?ysclid=lnx5mq403g874868660 (дата обращения: 19.10.2023).

УДК 331.1

Левченко Н. Д.,
студент 4 курса направления подготовки 38.03.03Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В. Ю.,
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Levchenko N. D.,
4rd year student, 38.03.03Personnel Management
Scientific adviser:
Ostrik V. Y.,
PhD in Economics,Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ФОРМ КОМАНДНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВАХ

THE INFLUENCE OF FORMS OF TEAM MANAGEMENT ON INTERPERSONAL RELATIONSHIPS IN TEAMS

Аннотация: На сегодняшний день, руководители различных форм деятельности все более осознают, что успех предприятия зависит не только от ресурсов, инвестиций и капитала, но также и от эффективного использования управленческих инструментов и технологий. Одной из перспективных управленческих методик является формирование высокоэффективных и продуктивных команд. Исследования в области управления указывают на то, что одной из основных проблем, с которой сталкиваются руководители высшего уровня менеджмента, является недостаточное использование научных технологий и практического опыта в области командообразования и расстановки исполнителей, при реализации управленческих решений.
Ключевые слова: командообразование, коллектив организации, методы управления.

Annotation: Today, managers of various forms of activity are increasingly aware that the success of an enterprise depends not only on resources, investments and capital, but also on the effective use of management tools and technologies. One of the promising management techniques is the formation of highly effective and productive teams. Research in the field of management indicates that one of the main problems faced by top-level managers is the insufficient use of scientific technologies and practical experience in the field of team building and the placement of performers in the implementation of management decisions.
Keyword: team building, the organization's team, management methods.

Для современных предприятий, командное управление является одной из перспективных форм, обеспечивающих конкурентоспособность профессиональной деятельности и рост стоимости предприятия во внешней среде, в том числе на рынке труда. Целью статьи является обоснование использования форм командного управления в совокупности с межличностным влиянием на взаимоотношения в коллективе, качество которых обеспечивает эффективность профессиональной деятельности всей организации.

В научной специализированной литературе существуют различные подходы к понятию «Управление», рассмотрим основные из них.

С. А. Ким трактует понятие «управление» как сознательное воздействие субъекта на объект управления для достижения поставленных целей [3, с. 235]. В свою очередь А. А. Киселев говорит об управлении как о целенаправленном воздействии органа управления на объект управления путем получения информации о его состоянии, принятии по ней управленческого решения и постановки объекту управления профессиональных задач [4, с. 458]. В. В. Кафиров дает следующее понятие термину «управление» - это целенаправленное информационное воздействие на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты [2, с. 10].

На сегодняшний день ограниченно применение жесткой административной системы управления, которая раньше была эффективна в управлении большими промышленными организациями. Связано это с увеличением скорости изменений во внешней среде, в которой действуют современные предприятия, а также увеличением роли творческой и инновационной работы персонала. В связи с этим, современное управление все чаще прибегает к использованию командных методов.

В командообразующих мероприятиях на данный момент существует следующая статистика. По данным опроса, проведенного исследовательским центром Superjob.ru, количество компаний работодателей, уделяющих внимание командообразованию возросло с начала 2021 года в среднем на 18%. Так чаще всех о состоявшихся командообразующих мероприятиях сообщали банки (22%), компании в сфере продаж и информационных технологий (22%), а реже всех производственные предприятия (13%) [1].

Опрос руководителей высшего и среднего звена среди крупных и средних предприятий России показал, что самым важным профессиональным качеством лидера и менеджера является умение формировать эффективную управленческую команду [5]. Данная тенденция с каждым годом увеличивает масштабы и сферу применения, однако в современных реалиях большинство руководителей сталкивается с рядом проблем, связанных с быстро меняющейся внешней средой, основными проблемами, которой являются:

- нехватка специалистов требуемой квалификации и обладающих качествами так необходимыми для быстро меняющейся внешней среды;
- недоверие со стороны руководителя к способностям и навыкам специалистов, их нежелание и неумение делегировать обязанности и полномочия;
- сложности объединения высококвалифицированных профессионалов, которые ранее не работали вместе в единую команду, и другие аспекты.

Для разрешения, или предупреждения вышеперечисленных проблем предлагаются следующие мероприятия, представленные на рисунке 1.

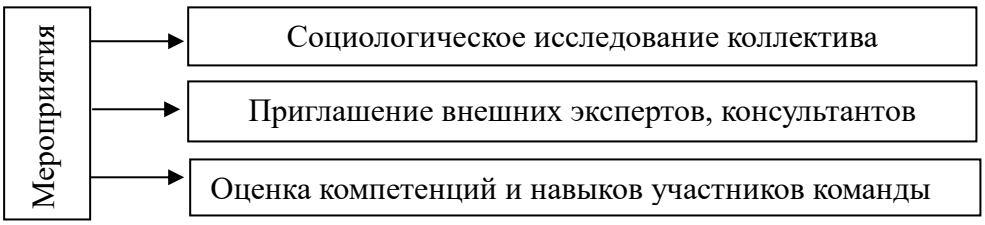


Рисунок 1 – Мероприятия по предупреждению проблем при командообразовании

После проведенных мероприятий, как правило требуется организационное переустройство или дополнительное обучение для сотрудников, рекомендуется разработать внутрикомандный кодекс с целью более оперативной реакции и преодоления возникших барьеров внутри коллектива.

Принято разделять пять этапов формирования команды:

1. Подготовительный этап. Члены команды оценивают друг друга, изучают свои обязанности и устанавливают контакты.
2. Организационный этап. Формируется структура подчинения в команде, коллектив делится на малые группы, климат на данном этапе нестабилен, что может сопровождаться спорами и конфликтами. Руководителю со своей стороны необходимо помочь участникам команды справится с конфликтными ситуациями и научится конструктивно решать возникшие проблемы.

3. Экспериментальный этап. Участники команды знакомы с возможностями друг друга и определяют, как наилучшим образом использовать потенциал каждого.

4. Эффективный этап. Является своего рода кульминацией развития команды, роли между участниками грамотно распределены, проблемы и поставленные задачи разрешаются быстро и эффективно.

5. Этап стабильности. Коллектив представляет собой зрелую и прочно сформированную команду, существуют прочные связи между сотрудниками, обозначены все сильные и слабые стороны участников.

Форма управления в команде является важным фактором эффективности служебной деятельности, она определяет уровень дисциплины внутри коллектива и зависит от различных факторов, таких как: сфера деятельности команды, уровень ее слаженности, профессионализм каждого из участников, управленческие навыки руководителя, внутрикомандный климат. Учеными принято выделять три основные формы управления, которые являются применимы во всех сферах деятельности: «Театр одного актера», «Команда согласия», «Совет».

Форма «Театр одного актера» подразумевает, что талантливый лидер команды осуществляет единоличное управление и лишь периодами консультируется с членами коллектива. В «Команде согласия» каждый член коллектива отвечает за свой автономный участок работ, мнение каждого из участников имеет вес для команды, важные решения принимаются коллегиально, а их реализацией занимается руководитель. Форма «Совет» подходит для команд с большим числом участников, где основную роль играют опытные и авторитетные специалисты, так как их мнение имеет решающую роль для остальных участников команды.

Создание представляет собой комплексный процесс, который в свою очередь может изменить динамику и структуру организации, что также влияет на конкурентоспособность предприятия. Руководитель, со своей стороны, также должен осознавать, как командный подход влияет на взаимоотношения в коллективе и применять комплексные методы мотивации и стимулирования персонала, решать конфликты и разделять ценности своих подчиненных.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Исследовательский центр портала Superjob.ru. Почти в каждой пятой компании командообразующие мероприятия проводили, несмотря на коронавирус / [Электронный ресурс] // Superjob.ru : [сайт]. - URL: https://www.superjob.ru/research/articles/112805/ (дата обращения: 08.10.2023).

2. Кафидов, В. В. Современные концепции управления Modern management concepts : учебник / В. В. Кафидов. -Москва : Креативная экономика, 2020. - 442 с.

3. Ким, С. А. Теория управления : учебник / С. А. Ким. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К°, 2021. - 240 с.

4. Киселев, А. А. Управление проектами : учебник : / А. А. Киселев. - Москва: Директ-Медиа, 2023. - 460 с.

5. Хохлова Т. Team-building как основа современных персонал-технологий. / Хохлова Т. [Электронный ресурс] // Управление персоналом : [сайт]. - URL: https://www.top-personal.ru/issue.html?389&ysclid=lnfxqcgdri167608537 (дата обращения: 08.10.2023).

УДК 331.108

Левченко Н. Д., Винник У. В.,
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О. М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Levchenko N. D., Vinnik U. V.,
4rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O. M.,
PhD in Geography, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ИНСТРУМЕНТЫ ИХ УСТРАНЕНИЯ

HR PLANNING PROBLEMS IN MODERN ORGANIZATIONS AND TOOLS FOR THEIR ELIMINATION

Аннотация: В работе рассмотрена проблематика в процессе кадрового планирования в современных компаниях, а также предложен ряд мероприятий, позволяющих организациям повысить эффективность работы некоторых элементов кадровой подсистемы.
Ключевые слова: кадровое планирование, стратегия развития организации, кадровый потенциал.

Annotation: In this article, the problems in the process of personnel planning in modern companies are considered, and a number of measures are proposed that allow organizations to improve the efficiency of some elements of the personnel subsystem.
Keyword: personnel planning, organization development strategy, personnel potential.

В настоящее время во многих отечественных и зарубежных компаниях наблюдается сложная и неоднозначная ситуация из-за критического дефицита квалифицированных специалистов, на различных уровнях производства [2, с. 27].

Актуальность данного исследования обоснована тем, что организации, действующие на рынке, сталкиваются со множеством проблем и одной из них является недостаточно адаптированная система планирования, которая не позволяет эффективно формировать и контролировать развитие организации поэтапно. С другой стороны, у организаций отсутствует подготовленный персонал, который практически не способен разрабатывать и контролировать подобные программы развития, что в свою очередь негативно сказывается на развитии самих сотрудников.

На сегодняшний день планирование кадров имеет важное значение для осуществления стратегии управления персоналом в компании, и соответственно способствует ее реализации путем проведения соответствующих кадровых мероприятий [1, с. 61]. Необходимость комплектации всех отделов организации высококвалифицированными сотрудниками невозможна без четкого планирования персонала, которое соотносится с производственными, финансовыми, научно-исследовательскими и другими планами предприятия. Важнейшей ценностью для любой организации являются человеческие ресурсы.

Вопросы наилучшего использования потенциала персонала организации рассматривали многие отечественные и зарубежные авторы, например, Ю. Г. Одегов, И. Ю. Андропова, Б. Адамс их работы связанны с фундаментальными задачами планирования кадров на предприятии.

В литературе существуют различные походы к определению понятия «кадровое планирование», к примеру Ю. В. Соловьева трактует понятие как целенаправленную, научно-обоснованную деятельность, компании, предпринимателя с целью пополнения штата персонала по мере необходимости и в необходимом количестве согласно индивидуальным качествам: способностям, склонностям, предъявляемым к ним профессиональным требованиям. Е. И. Данилина определяет кадровое планирование как деятельность руководства, должностных лиц и кадровых служб направленную на реализацию кадровой политики компании. В целом, Кадровое планирование можно рассматривать как перспективную, систематическую, учитывающую расходы концепцию будущих мер в области кадров.

На сегодняшний день кадровое планирование является не только инструментом управления, но и признаком того, что компания заботится о своем персонале [4, с. 29]. Это является примером нового отношения к сотрудникам, которые теперь рассматриваются как ценный ресурс, в отличие от прошлого опыта, когда главными были потребительские взгляды, связанные с производственными и экономическими интересами.

Кадровое планирование является первым шагом в общей деятельности предприятия. Процедура планирования кадров включает в себя три основных этапа, представленных на рисунке 1.

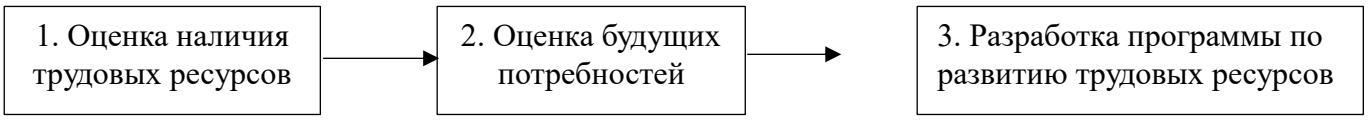


Рисунок 1 – Этапы планирования персонала предприятия

К сожалению в настоящее время кадровое планирование все еще недостаточно популярно и не находит достаточного признания, например, в планировании производства, планах материального обеспечения и прочих [3].

Хорошо организованное на предприятии кадровое планирование должно отвечать на следующие вопросы:

- Как привлечь необходимое количество сотрудников с требуемыми компетенциями, знаниями и навыками, минимизируя при этом излишнюю численность?
- Как сохранить и развить профессиональное мастерство служащих и адаптировать их к внешним и внутренним изменениям в организации?
- Какие выгоды и затраты будут приносить планируемые мероприятия (обучение сотрудников, повышение квалификаций, переводы, сокращения и т.д.) как компании, так и работникам?

Проведенный анализ статей, публикаций, данных различных организаций позволил выявит ряд проблем в кадровом планировании, с которыми сталкиваются большинство отечественных и зарубежных компаний, основными из них являются следующие:

1) неопределенность результатов кадрового планирования. Планирование кадров в данном случае осложняется неопределенностью результатов их будущей работы, а также возможностью конфликтов и других проблем;

2) двойственность системы. Каровая политика нередко сталкивается с двойственностью в системе экономических целей. В то время, как планирование в области маркетинга, инвестиций и т.д. учитывает только экономическую эффективность, планирование кадров включает в себя социальные аспекты, что может привести к конкуренции между экономическими и социальными целями в планах, относящихся к кадрам;

3) отсутствие специфики должностей. Данная проблема наблюдается как правило в малых предприятиях. Работники не имеют представления о трудовых функциях и должностных обязанностях, отсутствует профессиограмма, призванная помочь служащим отвечающим за подбор кадров в организацию;

4) отсутствие системы оценки персонала предприятия, а также оценки обучения сотрудников и руководителей;

5) недостаточное внимание со стороны руководства к проблеме текучести кадров в организации.

Как следствие данных проблем, в организациях наблюдается несоответствие фактической и плановой численности персонала, неудовлетворенность служащих работой и внутренним климатом в коллективе, высокий уровень текучести персонала [5].

Согласно выявленным проблемам можно предложить следующие инструменты для их устранения:

- использование цифровых технологий для трансформации бизнес-процессов и кадрового планирования, к примеру корпоративные интерактивные порталы, подбор персонала через социальные сети, HR-аналитика и т.д.;

- активизация кадровой подсистемы стратегического развития организации через неформальные управленческие связи, инструментами могут служить различные тренинги, семинары для служащих, совещания и собрания, а также использование краудсорсинга;

- повышение эффективности кадрового планирования используя при этом игровые технологии, данный инструмент успешно применим в подборе, адаптации, обучении персонала;

Следует также отметить необходимость включения концепции планирования ценности человеческих ресурсов в цели стратегического развития организации, данные действия положительно скажутся на социальном имидже предприятия, что в свою очередь привлечет молодых и компетентных специалистов. Необходимо помнить о том, что кадровое планирование и стратегия развития организации тесно связанны, это проявляется в создании кадровой политики, определении кадровых целей и задач, а также осуществлении мероприятий по их достижению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белоусова, М. Е. Кадровое планирование в организации: цели, задачи, проблемы / М. Е. Белоусова // Центральный научный вестник. - 2018. - Т. 3, № 11(52). - с. 61-62.

2. Бюллер, Е. А., Бахова, А. П., Чиназирова, С. К. Кадровое планирование как фактор эффективного процесса использования персонала в системе управления организацией / Е. А. Бюллер, А. П. Бахова, С. К. Чиназирова // Управленческий учет. - 2022. - № 10. - с. 27-34.

3. Кудряшов В. С. Система кадрового планирования организации // Стратегии бизнеса. 2018. №7 (51). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistemakadrovogo-planirovaniya-organizatsii (дата обращения 18.10.2023).

4. Софронов, Д. Н. Система кадрового планирования организации / Д. Н. Софронов // Вестник науки и образования. - 2020. - № 2-1(80). - С. 28-31.

5. Черкасов Д. О., Захарова Л.Н. Кадровое планирование организации // Научные известия. 2020. №18. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovoeplanirovanie-organizatsii (дата обращения 18.10.2023).

УДК 331.101

Лукичев В.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

Lukichev V.R.
undergraduate 2 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

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

FORMATION OF AN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье представлено значение эффективных систем управления персоналом для продуктивной производственной деятельности организаций, предлагаются направления по совершенствованию работы с кадровым потенциалом организаций.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система, формирование, направления, система.

Annotation: The importance of effective personnel management systems for the productive production activities of organizations is presented, directions for improving work with the personnel potential of organizations are proposed in the article.
Key words: personnel, personnel management, system, formation, directions, system.

Формирование эффективной системы управления персоналом и ее комплексное развитие является основой конкурентоспособной деятельности организации и высокой производительности трудовой активности. Ключевой целью системы управления персоналом является обеспечение рационального использования человеческого капитала и выявление скрытых резервов персонала для стратегического развития организации и обеспечения ее эффективности. Необходимость постоянного совершенствования технологии процесса управления обеспечивает эффективность процесса менеджмента и управления человеческими ресурсами, без которых невозможно достигнуть организационных целей и требуемого уровня продуктивности. Система управления персоналом построена на многих факторах, обеспечивающих ее эффективность. Совершенствование системы отбора и найма персонала, внедрение постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников, повышении значения и заинтересованности в карьерном продвижении, развитие корпоративной культуры и снижение уровня текучести, построение эффективной мотивационной стратегии, а также система комплексной адаптации, как новых сотрудников, так и при условии организационных изменений требуют постоянного внимания и внедрения.

Персонал является ключевым ресурсом современного предприятия, он комплексно обеспечивает развитие и конкурентоспособность производственной профессиональной деятельности. В современных условиях изменений во внутренней и внешней средах деятельности

организаций существенно обостряется конкуренция, и требуются качественно новые подходы к использованию человеческих ресурсов всего организационного потенциала. Для современных отечественных организаций остро стоит вопрос практического использования передовых технологий в области управления персоналом, которые обеспечивают повышение социально-экономической эффективности организации любой сферы деятельности и формы собственности [2].

Система управления персоналом включает множество подсистем, однако большинство научных исследований в данной области выделяют именно мотивацию, как ключевой элемент системы управления человеческими ресурсами. Мотивация является движущей силой работников и позволяет расширять профессиональную деятельность и двигаться в стратегическом смысле. Системы управления персоналом должны активизировать трудовую активность сотрудников, повышать трудовую и творческую отдачу, оптимизировать количество работников и поддерживать систему обучения и повышения квалификации [1].

Эффективное управление персоналом обеспечивает соответствие качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов, направляет трудовое поведение в соответствии с решением задач и достижением целей предприятия. Целенаправленное и ресурсоэкономное использование персонала является ключевым аспектом системы управления человеческими ресурсами в организации. Совершенствование системы управления персоналом для исследуемой организации предполагает выработку практического подхода, который обеспечит максимально эффективное использование сотрудников для достижения целей организации.

При проектировании эффективных систем управления персоналом, руководство и специалисты по управлению персоналом сталкиваются с рядом трудностей таких, как: повышенная текучесть кадров, низкая взаимосвязь результатов труда и вознаграждения, отсутствие или низкая перспектива карьерного роста. Все эти трудности имеют отличительную мотивационную направленность, в связи с чем, при формировании и развитии системы управления персоналом в организации, центральное место занимает мотивационная составляющая.

Разработка и практическое использование управленческих методов по работе с персоналом организации, предполагает комплексно соединить интересы и потребности сотрудников с задачами и целями организации. Руководители и специалисты по управлению персоналом должны комплексно и системно осуществлять управленческое воздействие, для обеспечения эффективного использования трудового потенциала. В основе системы должна быть построена мотивационная платформа персонала для воздействия на трудовую активность и качество профессиональной деятельности сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1951170. Дата обращения: 25.10.2023.

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. - (Высшее образование). – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/510341. Дата обращения: 25.10.2023.

3. Ганиева, А. К. Условия функционирования современного рынка труда / А. К. Ганиева // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : Сборник трудов II Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 мая 2023 года / Под научной редакцией Н.А. Симченко. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2023. – С. 109-110.

УДК 331.101

Лукичев В.Р.
магистр 2 курса, направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Lukichev V.R.
undergraduate 2 year of study 38.04.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
Ostrik V.Yu.
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University Simferopol, Russia

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

DIRECTIONS FOR DEVELOPMENT OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM IN ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье приводятся основные характеристики и способы применения конкретных направлений по развитию систем управления человеческими ресурсами в организациях.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система, направления, развитие, организация.

Annotation: The main characteristics and methods of application of specific areas for the development of human resource management systems in organizations are given in the article.
Key words: personnel, personnel management, system, directions, development, organization.

Развитие эффективной системы управления персоналом предполагает реализацию следующих направлений: повышение эффективности показателей труда специалистов организации, повышение эффективности процесса привлечения специалистов и отбора персонала, адаптация новых сотрудников и тех, которые по уважительным причинам имели перерыв в рудовой деятельности, разработка и внедрение программ обучения персонала (цифровизация внутренних организационных процессов), совершенствование мотивационной платформы в организации, повышение эффективности трудовой функции специалистов.

Совершенствование системы отбора и найма персонала предполагает изменение правил отбора соискателей, усовершенствование традиционных методов отбора, таких как: тестирование, собеседование. Рекомендуется перейти к новым методам отбора: проблемные игры, интеллектуальное и стрессовое интервью, скрининг, соционика, видеоинтервью и другие. Применение вышеперечисленных методов позволяет комплексно оценить профессиональный и личный потенциала сотрудника и оценить реальное соответствие его личных и профессиональных компетенций с возможной занимаемой должностью.

Внедрение системы обучения и профессиональной переподготовки, на регулярной основе, позволит без отрыва от производственной деятельности овладеть новыми компетенциями, технологиями и способствует всестороннему развитию сотрудников и значительному повышению самооценки и мотивации к трудовой деятельности.

Повышение заинтересованности сотрудников в карьерном росте и профессиональном продвижении является мощным нематериальным мотивационным приёмом. Персонал должен четко видеть свое карьерное место через определенный период времени, при определенных условиях профессиональной деятельности. Данное направление позволит улучшить социально-психологический климат в коллективе, повысит ответственность, усилит командный дух и даже в кризисных явлениях и неблагоприятных условиях позволит решать сложные организационные задачи.

Система организационной культуры позволяет довести до сотрудников цели, философию, основные правила деятельности внутри организации. Регламентация наставничества позволяет не только эффективно внедрить нового сотрудника в рабочий процесс, но и мотивировать самого наставника, с целью качественного выполнения, возложенных на него наставнических функций [2].

Наиболее важным и прогрессивным элементом, при формировании и развитии системы управления персоналом в организации, является создание эффективной мотивационной платформы, которая будет гибкой и чуткой к методам материального и нематериального стимулирования сотрудников.

Предлагаемая к внедрению бонусная система оплаты труда позволяет построить четкое взаимодействие между результативностью трудовой активности и итоговым материальным вознаграждением. Бонусы могут начисляться за овладение новыми профессиональными навыками, цифровыми компетенциями, новыми профессиональными приемами, а также за выработку инновационных идей по совершенствованию производственного процесса и реализации ресурсоэкономного подхода в деятельности организации [1].

Среди нематериальных составляющих мотивационной платформы предлагается создать рабочий клуб по развитию и совершенствованию профессиональной деятельности. Участие в заседаниях клуба предполагает, как решение возникающих проблем, так и совершенствование производственных процессов, и внедрение инноваций в реальную деятельность.

Необходимо отметить, что предлагаемые мероприятия по развитию и формированию эффективной системы управления персоналом, имеют индивидуальный характер и возможны к внедрению на основании многоуровневой оценки трудового кадрового потенциала организации. Универсальность многих направлений доказана исследованиями в области кадровой политики организации и при работе с трудовым потенциалом.

Значительный уровень организационных принципов и приемов управления должен соответствовать профессиональным стандартам, которые используются в деятельности организации. Регламентация всех процессов, связанных с человеческими ресурсами, а также система трудовой дисциплины существенно снижает жесткую распорядительную административную нагрузку и позволяет перейти к демократическому стилю управления, основанному на совместном принятии управленческих решений, доверительному подходу, коллективной ответственности и взаимопомощи со стороны членов трудового коллектива.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/510873. Дата обращения: 22.10.2023.

2. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 352 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1913230. Дата обращения: 22.10.2023.

УДК 331.108

Люманова.Э.Л.,
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, Россия

Lyumanova.E.L.,
2nd year student of the direction of training
38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Ph.D, Associate Professor of
the Department of Personnel Management
Ganieva.A.K.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ КАДРОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

APPLICATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF PERSONNEL ADMINISTRATION

Аннотация: В данной статье рассматривается сущность кадрового администрирования и специфика его применения на базе цифровых технологий. Дается характеристика способов модернизации ключевых процессов кадрового администрирования в организации, а также роль данного процесса в деятельности организации.
Ключевые слова: Цифровизация, управление персоналом, цифровые технологии, кадровое администрирование, электронные подписи.

Annotation: This article examines the essence of personnel administration and the specifics of its application based on digital technologies. Characteristics are given of ways to modernize key processes of personnel administration in an organization, as well as the role of this process in the activities of the organization.
Key words: Digitalization, personnel management, digital technologies, personnel administration, electronic signatures.

Кадровое администрирование, или управление человеческими ресурсами, олицетворяет сердце любой успешной организации. Каким бы масштабом не был бизнес - от стартапа до крупной корпорации, правильное управление персоналом играет ключевую роль в достижении целей и успехе. Современное кадровое администрирование не могло обойтись без влияния цифровых технологий, которые внесли существенные изменения в способы найма, обучения, управления и развития персонала [1].

Цифровые технологии предоставляют широкий спектр инструментов, упрощающих и улучшающих каждый аспект управления человеческими ресурсами. От онлайн-рекрутирования и систем управления кандидатами до электронных табелей учёта времени и облачных платформ для обучения, эти инновации обеспечивают более эффективное и точное управление персоналом.

Необходимо рассмотреть какие конкретные цифровые технологии применяются в кадровом администрировании и какие преимущества они приносят как компаниям, так и сотрудникам. Также мы рассмотрим некоторые вызовы и вопросы конфиденциальности данных, связанные с

этими инновациями, и какие лучшие практики помогают организациям успешно внедрять цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами.

Цифровое кадровое администрирование представляет собой подход к управлению персоналом, в котором цифровые технологии и инструменты играют ключевую роль во всех аспектах управления человеческими ресурсами в организации. Этот концепт связан с использованием информационных систем, программного обеспечения и электронных платформ для эффективного управления персоналом и оптимизации человеческих ресурсов [2]. Цифровые технологии имеют огромное значение для современного кадрового администрирования. Они упрощают и улучшают множество аспектов управления персоналом, начиная с найма и заканчивая управлением работниками. Вот несколько способов, как цифровые технологии применяются в процессе кадрового администрирования:

– оценка и управление производительностью: Цифровые инструменты позволяют компаниям установить цели и мерить производительность сотрудников, что помогает в принятии решений о повышениях, наградах и обучении [3].

– анализ данных и прогнозирование: Сбор и анализ данных о сотрудниках может помочь предсказать потребности в персонале и оптимизировать бизнес-процессы.

– управление персоналом на удаленной работе: С учетом роста удаленной работы, цифровые инструменты для управления удаленными сотрудниками становятся все более важными. Они включают в себя веб-конференции, средства коммуникации и системы управления задачами.

– электронные документы и подписи: Цифровые подписи и электронные документы позволяют упростить процессы связанные с трудовыми контрактами, заявлениями и другими документами.

– автоматизация рутинных задач: Роботы и автоматизированные системы могут помочь в выполнении множества рутинных задач, таких как рассылка уведомлений, анализ больших объемов данных и другие.

– анализ эмоционального состояния сотрудников: Некоторые компании используют технологии искусственного интеллекта для анализа эмоционального состояния сотрудников с целью улучшения их благополучия.

В заключение, цифровые технологии играют неотъемлемую роль в современном кадровом администрировании, преобразуя способы управления персоналом и привнося инновации в корпоративную среду [2]. Эти технологии стали не просто инструментами учета данных, но и стратегическими решениями, определяющими успех организации. Они не только облегчают административные процессы, но и предоставляют ценные данные и аналитику, помогая компаниям принимать обоснованные решения в области управления персоналом.

Цифровые технологии способствуют повышению эффективности и производительности сотрудников, облегчают процессы найма, обучения и развития, а также обеспечивают безопасность и конфиденциальность данных. Они позволяют компаниям быстро реагировать на изменения в рыночных условиях и адаптироваться к новым требованиям, что является ключевым элементом в современном конкурентном мире.

Таким образом, использование цифровых технологий в кадровом администрировании не только оптимизирует бизнес-процессы, но и способствует созданию более гибких, эффективных и конкурентоспособных организаций. Это позволяет компаниям привлекать, развивать и удерживать талантливых сотрудников, что является основой для успешного развития и процветания в современном мире бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАНЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Чумак В.Г. Проведение изменений в управлении персоналом организации / В.Г. Чумак // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – № 2. – С. 94-97.

2. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.

3. Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т.9. (№6А). – С. 138-143.

УДК 331.10

Люманова.Э.Л.*, *Ибадуллаева.С.А.,
студенты 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

Lyumanova.E.L., Ibadullaeva.S.A.,
2nd year student of the training direction
04/38/03 Personnel management
Scientific adviser:
Ph.D, Associate Professor of
the Department of Personnel Management
Ganieva.A.K.
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

СТРАТЕГИИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

STRATEGIES FOR FORMING A PERSONNEL STRUCTURE FOR MANAGING PERSONNEL SECURITY OF AN ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассматривается сущность кадровой безопасности и стратегии формирования структуры персонала для ее обеспечения. Дается характеристика шагов по предотвращению угроз воздействующих на кадровую безопасность, а также роль формирования системы кадровой безопасности для деятельности организации.
Ключевые слова: управление персоналом, цифровизация, кадровая безопасность, персонал, цифровая безопасность.

Annotation: This article examines the essence of personnel security and the strategy for forming a personnel structure to ensure it. The characteristics of steps to prevent threats affecting personnel security are given, as well as the role of forming a personnel security system for the organization’s activities.
Keywords: personnel management, digitalization, personnel security, personnel, digital security.

В современном мире, который пронизан цифровыми технологиями и информационными потоками, обеспечение безопасности персонала стало одним из наиболее актуальных вопросов для организаций. Эпоха цифровизации экономики предоставляет бесконечные возможности для бизнеса, но она также создает новые угрозы и риски, связанные с кибербезопасностью и конфиденциальностью данных. Для анализа роли кадровой безопасности и специфики её формирования, необходимо, рассмотреть стратегии управления кадровой безопасностью, которые организации могут применить, чтобы защитить свой персонал в условиях цифровой трансформации [1].

Кадровая безопасность - это совокупность мер и практик, направленных на обеспечение безопасности информации, активов и деятельности организации путем управления человеческим фактором. Кадровая безопасность фокусируется на предотвращении внутренних угроз и нарушений безопасности, связанных с действиями или небрежностью сотрудников, а также на соблюдении нормативных требований [2].

Цифровая кадровая безопасность включает в себя меры по защите данных, обеспечивающие конфиденциальность, целостность и доступность информации о персонале. Это

важно для предотвращения утечек данных, несанкционированного доступа к персональным данным сотрудников и других нарушений, которые могут нанести ущерб, как самим сотрудникам, так и организации в целом. Формирование структуры персонала для управления кадровой безопасностью организации зависит от размера, типа и сложности организации. Вот общие стратегии и шаги, которые могут быть использованы для этой цели:

– создание политики и процедур. Разработайте и внедрите политику и процедуры по кадровой безопасности. Эти документы должны включать в себя правила по обработке данных, парольной политики, контролю доступа и процедуры реагирования на инциденты [2].

– технические решения. Внедрите технические решения для обеспечения безопасности данных, такие как системы мониторинга, защиты от внешних угроз и системы резервного копирования.

– мониторинг и аудит. Установите системы мониторинга и аудита, чтобы следить за соблюдением политики кадровой безопасности и быстро обнаруживать аномалии или инциденты.

– реагирование на инциденты. Разработайте процедуры реагирования на инциденты и план восстановления после инцидента.

– оценка и улучшение. Регулярно оценивайте эффективность вашей стратегии кадровой безопасности и внедряйте улучшения в соответствии с изменяющимися угрозами и потребностями.

– сотрудничество. Сотрудничайте с другими отделами организации, чтобы обеспечить единый подход к кадровой безопасности.

– создание культуры безопасности. Поддерживайте культуру безопасности в организации, где сотрудники осознают важность соблюдения правил и практик кадровой безопасности. Управление кадровой безопасностью требует комплексного подхода и непрерывного внимания к этой важной области. Регулярное обновление стратегии и обучение персонала помогут обеспечить эффективное управление кадровой безопасностью в организации [3].

Подбор персонала, чтобы избежать угроз и рисков утечки информации, является критически важной задачей для любой организации. Необходимо применять различного роды меры не только в процессе подбора и анализа, приходящих в организации кадров, но и на всём периоде работы персонала в организации. Необходимо создавать условия для контроля за всеми аспектами кадровой безопасности. Вот несколько шагов, которые можно предпринять, чтобы обеспечить более безопасный подбор персонала: анализ рисков и политика безопасности;проведение проверок и бэкграунд-контроль;обучение и осведомленность;определение прав доступа;использование технических средств безопасности;обязательные соглашения о неразглашении;создание культуры безопасности;мониторинг и аудит;реакция на инциденты;аудит процесса подбора;

Таким образом, следует сказать, что соблюдение всех вышеперечисленных шагов поможет уменьшить риски утечки информации при подборе персонала и создать более безопасную среду для вашей компании. Если организации будет руководствоваться данными установками и активно использовать их в деятельности специалистов по персоналу, то это позволит выявлять недобросовестные и опасные для деятельности организации, кадры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАНЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом.— М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с

2. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2021. 64 с.

3. Петрюкова К.А. Разработка и реализация эффективной стратегии по управлению персоналом / К.А. Петрюкова // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения. – 2017. – №2. – С. 96-98.

4. Ганиева А.К., Чэнь Ц. Перспективы и угрозы внедрения инновационных hr-технологий / А.К. Ганиева // Сборник трудов VI Международной научно-практической конференции. «Современные технологии управления персоналом» Под научной редакцией О.С. Резниковой. 2019. С. 33-36.

УДК 331.108

Люманова. Э.Л.,
студентка 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

Lyumanova.E.L.,
2nd year student, 38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Ph.D, associate Professor of
the Department of Personnel Management
Kuzmina O.M.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КАДРОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ НА ОСНОВЕ HR-АНАЛИТИКИ

DEVELOPMENT OF A HR ADMINISTRATION IMPROVEMENT PROGRAM BASED ON HR ANALYTICS

Аннотация: В данной статье рассматриваться понятие кадрового администрирования и делопроизводства. Дается характеристика их основным функциям. Приводятся преимущества и недостатки ведения процесса кадрового администрирования в цифровом формате**.** А также характеризуется процесс разработки программ кадрового администрирования на основе HR-аналитики.
Ключевые слова: Цифровизация, управление персоналом, кадровое администрирование, кадровое делопроизводство, HR-аналитика.

Annotation: This article discusses the concept of personnel administration and office management. The characteristic of their main functions is given. The advantages and disadvantages of conducting the personnel administration process in a digital format are given. It also characterizes the process of developing HR administration programs based on HR analytics.
Keywords: Digitalization, personnel management, personnel administration, personnel records management, HR analytics.

В нынешнее время практически в каждой организации, которая стремится к максимальной эффективности своей деятельности, остро встаёт вопрос, о необходимости, совершенствования программы кадрового администрирования.

Ни для кого не секрет, что персонал в любой организации - это базис её устройства и один из основных ресурсов её деятельности. Именно при грамотной разработке программы кадрового администрирования и организации работы с кадрами, можно достичь эффективности в деятельности всех сотрудников, что положительно скажется на общей прибыли организации.

Кадровое администрирование представляет собой организацию всех текущих внутри организации кадровых процессов, которые включает в себя: приём, ведение и высвобождение сотрудников из организации [1].

Но необходимо понимать, что в нынешних реалиях практически во все аспекты деятельности организации проникает такое понятие как цифровизация поэтому работодателем и специалистам по персоналу, необходимо, учитывать такое воздействие при разработке программ.

Цифровизация в управлении персоналом представляет собой модернизацию всех основных процессов управления сотрудниками при помощи информационных технологий и задействованием специализированных онлайн-платформ [2]. Цифровизация - это процесс интеграции цифровых технологий и информационных решений в различные аспекты управления персоналом. В современном мире она стала неотъемлемой частью стратегий управления ресурсами человеческого капитала в организациях.

В данном контексте, цифровизация включает в себя ряд ключевых аспектов, таких как автоматизация административных задач, анализ данных о персонале, внедрение систем управления производительностью, электронное обучение и развитие сотрудников, а также обеспечение безопасности и конфиденциальности персональных данных.

Цифровизация в управлении персоналом позволяет компаниям более эффективно управлять своими кадровыми ресурсами, что в свою очередь способствует росту производительности, удовлетворенности сотрудников и конкурентоспособности организации на рынке. В данном контексте, рассмотрим более подробно, как цифровизация влияет на различные аспекты управления персоналом и какие преимущества она может принести бизнесу.

Выделяют основные функции кадрового администрирования:

– проведение подбора работников при помощи различных методов рекрутинга, а также организация процесса их адаптации внутри коллектива;

– проведение аналитических мероприятий по выявлению потребностей организации в конкретных должностях и специальностях;

– организация процесса ведения кадрового учёта;

– формирование кадрового резерва и проведения ротации кадров по необходимости;

Необходимо понимать, что одним из основных компонентов любого кадрового администрирования является процесс ведения делопроизводства. Делопроизводство в свою очередь представляет собой подготовку различного типа приказов и распоряжений, а также локально нормативно-правовых актов и других регламентирующих документов, которые будут корректировать проведение основных процессов в управления персоналом.

Выделяют следующие основные функции кадрового делопроизводства:

– разработка нормативно-правовых актов для конкретной организации. Специалисты по персоналу должны в соответствии с действующим законодательством формировать, а также применять на практике нормативно-правовые акты, которые будут формировать правила работы организации [3].

– организация документооборота внутри организации, который будут основываться на процессе движения персонала. Движение персонала состоит из таких аспектов: приём сотрудников на работу, высвобождение, ротация кадров, повышение в должности, командировки, а также предоставление отпускных выплат;

– регламентация и учёт рабочего времени. В данной функции отражается время начала рабочей смены и её конца и фиксация всех этих временных промежутков в табель рабочего времени.

– формирование должностных инструкций, введение журналов по технике безопасности и охране труда;

– процесс сбора и хранения персональных данных всех сотрудников.

Процесс формирования HR-аналитики и кадровые администрирование понятие очень тесно перекликающиеся. Администрирование кадровой работы - это один из методов воздействия HR-аналитики на организацию. Компетентным в своей сфере специалистам по персоналу, необходимо, обязательно знать основы кадрового делопроизводства и особенности разработки основных нормативно-правовых актов [1].

Если говорить о HR-аналитике, то она представляет собой набор определённых инструментов и методов сбора, анализа и характеристик о сотрудниках, а также содержит методы управления и воздействия на персонал. Поэтому при грамотном взаимодействии двух вышеперечисленных процессов, можно достичь максимальной эффективности деятельности персонала и в свою очередь поднять конкурентоспособность организации на рынке.

Если говорить о цифровизации основных процессов управления персоналом, то следует понимать, что основой будет являться процесс подбора персонала, который будет характеризоваться следующим порядком действий. Для начала на главном сайте организации, в котором будет содержаться основная информация о специфики деятельности организации, будут продемонстрированы основные регламентирующие документы. Это поможет сотруднику предварительно ознакомиться с организацией, её методами премирования и правилами внутреннего трудового распорядка. В заключение сделать, для себя выводы подходит ли она ему или нет.

Также необходимо проводить процесс модернизации хранения данных внутри предприятия. Данный метод будет характеризоваться переходом от привычного всем бумажного архива к полноценному использованию облачных хранилищ [1].

Следует выделить основные преимущества ведения кадров в администрирование и документооборота в организации:

- обмен документом будет проводиться в считанные секунды;
- моментальный поиск оригинала документа в архиве;
- существенная экономия времени на заполнение первичной документации;
- уменьшение возможности влияния человеческого фактора на процесс ведения документации;

Также существует недостатки процесса ведения процесса кадрового делопроизводства и администрирования в электронном формате:

- высокая цена сервиса, предоставляющая данную услугу;
- риск заражение вирусами;
- сохраняется необходимость дублирования документом в бумажном виде.

Подводя итог всему вышесказанному, следует отметить, что процесс формирования программы кадров в администрирование является ключом к максимизации прибыли организации, а также повышения её уровня конкурентоспособности на рынке предоставляемых товаров и услуг. Поэтому организациям для формирования данной политики необходимо привлекать свой штат компетентных специалистов по персоналу, которые смогут оценить существующую ситуацию в организации и на её основе разработать политику позволяющую решить появившиеся проблемы.

СПИСОК ИПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белицкая И.Я., Кузнецов Д.Л., Орловский Ю.П., Черняева Д.В. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография, ред. Ю.П. Орловский, Д.Л. Кузнецов. М.: ООО «Юридическая фирма «Контракт», 2018. 152 с.
2. Веретехина С.В. Проблемы внедрения системы электронного документооборота в ДОУ предприятий // Кадровик. 2014. № 11. С. 122-129.
3. Волкова А.С. HR-аналитика в России: современное состояние, проблемы и пути их решения // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10. № 2. С. 867-880.

УДК 331.108

Люманова.Э.Л.*, *Акимов.Р.А.
студенты 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
***Научный руководитель**:*
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Lyumanova.E.L., Akimov.R.A
2nd year student of the direction of training
38.04.03 Personnel management
***Scientific supervisor**:*
Ph.D, Associate Professor of
the Department of Personnel Management
E.V. Romanyuk,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

FEATURES OF YOUTH PLATFORM EMPLOYMENT IN THE ERA OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: В исследовании рассматривается платформенная занятость как развивающийся тренд в современных условиях цифровизации экономики. Проводится теоретический анализ основных черт платформенной занятости. Также выявляются причины популяризации трудовой деятельности молодежи в рамках платформенной занятости.
Ключевые слова: управление персоналом, платформенная занятость, цифровизация, цифровые технологии, цифровизация экономики**,** молодежь**.**

Annotation: The study considers platform employment as a developing trend in modern conditions of digitalization of the economy. A theoretical analysis of the main features of platform employment is carried out. The reasons for popularization of youth labor activity within the framework of platform employment are also identified.
Keywords: personnel management, platform employment, digitalization, digital technologies, digitalization of the economy, youth.

Современные реалии претерпевают ряд изменений в связи с приходом цифровизации во все аспекты жизни деятельности личности. Цифровизация затрагивает не только бытовую жизнь личности (использование смартфонов, компьютеров и других гаджетов), но и непосредственно ее трудовую деятельность. Цифровизация как явление породило возникновение такого понятия, как платформенная занятость. Общество в погоне за успехом и ещё большим уровнем дохода стремятся самореализоваться не только в рамках привычной нам офисной деятельности, но также пытаются найти себя на других площадках. Осуществлять активную трудовую деятельность и при этом не быть привязанным к конкретному кабинету или офису.

Платформенная занятость представляет собой специфическую форму занятости, при которой сотрудники осуществляют свою трудовую деятельность на специализированных online-платформах. Данные площадки позволяют удалённо решать конкретные задачи и реализовывать проекты [3].

Платформенная занятость имеет ряд характеристик, которые отражают её сущность:

– деятельность осуществляется в рамках конкретной цифровой платформы;

– наличие своего рода "посредника" в системе работник-работодатель. Данным связующим элементом выступает платформа;

– в рамках конкретной платформы реализуются конкретные задачи;

– практически вся деятельность в платформах осуществляется по необходимости и поступающим запросам[2].

В основном к платформенной занятости прибегают представители молодого поколения. Причина заключается в том, что молодёжь всегда стремится развиваться и постигать новое и неизведанное, хочет максимально раскрыть свой потенциал и найти что-то своё. Зачастую, проводя анализ структуры пользователей платформенной занятости, можно заметить, что преобладающее большинство относится к представителям молодёжи.

Основными качествами, которые позволяют добиться успеха в рамках платформенной занятости у трудоспособных граждан, выступают [4]:

– способность к постоянной мобильности;

– проявление очень высокой степени адаптации к быстро изменяющимся условиям цифровой среды;

– ориентация на самореализацию;

– очень высокий показатель эмоционального интеллекта;

– наличие ряда профессиональных навыков и качеств.

Благодаря появлению платформенной занятости, можно в кратчайшие сроки собрать необходимую команду для реализации конкретного проекта или же задачи. Сотрудники, работающие на платформах, могут предлагать каждому работодателю индивидуальный набор компетенции и навыков, которые будут ему полезны для реализации проектов. Возможность параллельного участия в различных проектах даёт возможность молодёжи быстрее достигать карьерных успехов и реализовываться в рамках личностного роста [6].

Если рассматривать основные причины, по которым молодое поколение предпочитает осуществлять свою деятельность в рамках платформенной занятости, то ими выступают:

– самостоятельность в планировании своего трудового графика;

– свобода в выстраивании уровня и степени интенсивности труда;

– осуществление своей трудовой деятельности без ограничения территориальными рамками;

– совмещение различных видов трудовой деятельности;

– увеличение уровня собственного дохода;

– отсутствие постоянного и прямого контроля со стороны работодателя;

– экономия времени и средств на дорогу;

– совмещение трудовой деятельности с образовательной;

– отсутствие дресс-кода.

Благодаря использованию платформ молодёжь может реализовывать ряд своих потребностей, которые были описаны выше. Помимо всего прочего платформенная занятость может дать возможность молодому сотруднику выстроить собственную индивидуальную траекторию развития, по которой он будет двигаться в течение своего трудового пути. Двигаясь по данному пути, молодой сотрудник может оградить себя от таких явлений как: профессиональное выгорание, тяжёлый период адаптации и другие проблемные аспекты, которые существуют в профессиональной деятельности [5].

Анализируя всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что определяющими факторами для представителей молодого поколения в эпоху цифровизации являются:

– гибкий рабочий график. То есть возможность выстраивать индивидуальный гибкий график труда и отдыха, с учетом собственных часов наивысшей продуктивности, что позволит добиться максимальной эффективности;

– многозадачность. В рамках этого аспекта проецируется возможность сотрудника работать сразу над несколькими проектами, а также не ограничивать себя территориальным фактором.

Таким образом, следует сказать, что в ближайшее время ниша, которую будет занимать платформенная занятость, будет увеличиваться. Это будет происходить по ряду вышеизложенных причин. Большинство специалистов желающих развиваться, и достичь своего максимума, будут прибегать к использованию платформ как площадок для собственной реализации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Альхименко О.А. Дистанционная занятость в современной экономике // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. — 2012. — № 1 (2). — С. 27—32.
2. Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. — 2019. — Т. 6. — № 4. — С. 1353-1372.
3. Глотова Н.И., Герауф Ю.В. Платформенная занятость — главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. — 2021. — № 4. — С. 22-27.
4. Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – С. № 5 (142). – С. 122-125.
5. Романюк, Е. В. Влияние цифровизации на рынок труда // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. – 2022. – С. 561-562.
6. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 331.08

Ляшенко И.М., Ляшенко Д.А.,
студенты 1 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

Lyashenko I.M., Lyashenko D.A.,
1st year students, 3
8.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O. M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ASSESSMENT OF THE ECONOMIC EFFICIENCY OF THE PERSONNEL POLICY OF THE ORGANIZATION IN THE DYNAMIC ENVIRONMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные аспекты оценки эффективности кадровой политики организации в динамичной среде цифровой экономики. Также в данной статье рассмотрены методы оценки эффективности цифровых технологий в управлении персоналом. Раскрыта сущность влияния внедрений цифровых технологий на реализацию кадровой политики в организации.
Ключевые слова: кадровая политика, цифровая экономика, цифровая среда, конкурентоспособность, цифровые технологии.

Annotation: This article discusses the main aspects of evaluating the effectiveness of an organization's personnel policy in a dynamic environment of the digital economy. This article also discusses methods for evaluating the effectiveness of digital technologies in personnel management. The essence of the impact of the introduction of digital technologies on the implementation of personnel policy in the organization is revealed.
Keywords: HR policy, digital economy, digital environment, competitiveness, digital technologies.

Современная экономика все больше ориентируется на цифровые технологии, что приводит к необходимости адаптации организаций к новым условиям. В связи с этим, кадровая политика играет ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности и эффективности организации в динамичной среде цифровой экономики. Однако, оценка экономической эффективности кадровой политики в такой среде является сложной задачей, требующей комплексного подхода и использования соответствующих методик и инструментов [3].

Первоначальный этап оценки экономической эффективности кадровой политики организации включает анализ динамичной среды цифровой экономики. Это включает изучение технологических тенденций, конкурентной ситуации, изменений в потребительском поведении и других факторов, которые могут оказывать влияние на кадровую политику и результативность организации [2].

Следующим шагом является определение стратегических целей организации, связанных с кадровой политикой в динамичной среде цифровой экономики. Это могут быть такие цели, как привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, развитие цифровых компетенций у персонала, создание гибкой и адаптивной структуры организации и другие [3].

После внедрения мероприятий необходимо провести оценку результатов и корректировку кадровой политики. Это позволит определить, насколько успешными были предпринятые меры и внести необходимые изменения для достижения стратегических целей организации.

Оценка эффективности цифровых технологий в управлении персоналом может быть выполнена с использованием различных методов. Ниже приведены некоторые из них:

1) анализ данных: один из способов оценки эффективности цифровых технологий в управлении персоналом — это анализ данных, собранных с их помощью. Например, можно проанализировать данные о производительности сотрудников до и после внедрения новой цифровой системы или инструмента.

2) опросы и интервью: проведение опросов и интервью с сотрудниками позволяет получить их мнение о том, насколько эффективны цифровые технологии в управлении персоналом.

Важно учитывать контекст и особенности организации при выборе методов оценки эффективности цифровых технологий в управлении персоналом. Также рекомендуется использовать несколько методов одновременно для получения более полной картины.

Внедрение цифровых технологий может значительно повлиять на реализацию кадровой политики организации. Вот несколько способов, как это может происходить:

1) улучшение эффективности найма и подбора персонала: цифровые технологии могут помочь автоматизировать и упростить процессы найма и подбора персонала.

2) улучшение обучения и развития персонала: цифровые технологии также могут быть использованы для улучшения обучения и развития персонала.

3) улучшение коммуникации и сотрудничества: цифровые технологии могут улучшить коммуникацию и сотрудничество внутри организации.

4) улучшение управления производительностью: цифровые технологии могут помочь в улучшении управления производительностью сотрудников.

5) улучшение управления данными о персонале: цифровые технологии позволяют более эффективно управлять данными о персонале. Это позволяет более точно анализировать и использовать данные о персонале при принятии решений по управлению персоналом и разработке кадровой политики.

В целом, внедрение цифровых технологий может значительно улучшить реализацию кадровой политики, обеспечивая более эффективные и точные процессы найма, обучения, коммуникации, управления производительностью и данными о персонале.

Оценка экономической эффективности кадровой политики организации в динамичной среде цифровой экономики является важным инструментом для обеспечения конкурентоспособности и успеха организации. Комплексный подход, включающий анализ среды, определение стратегических целей, оценку текущего состояния, разработку и внедрение мероприятий, а также оценку результатов и корректировку, позволит организации эффективно адаптироваться к новым условиям и достигать успеха в цифровой экономике.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Безвиконная, Е. В. Адаптация молодых специалистов в условиях цифровизации / Е. В. Безвиконная, А. В. Богдашин, Е. В. Портнягина // Экономика труда. – 2022. – № 11 – С. 1797-1809.

2. Дегтярёва, В. В. Цифровые инстроументы HR и их роль в процессе повышенкия конкурентоспособности компаний / В. В. Дегтярёва // Управление. – 2021. – № 2 – С. 90-100.

3. Магометов, О. А. Цифроые технолгии в процессе реализации кадровой политики / О. А. Магометов, Д. В. Асриянец // Прикладные экономические исследования. – 2023. – № 2. – С. 75-79.

УДК 331.08

Ляшенко И.М., Ляшенко Д.А.,
студенты 1 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

Lyashenko I.M., Lyashenko D.A.,
1st year students, 3
8.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O. M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОБЩИЙ КРУГ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ОСНОВА ВОСПРИЯТИЯ КОЛЛЕГ КАК ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

THE GENERAL RANGE OF MANAGERIAL COMPETENCIES AS THE BASIS FOR THE PERCEPTION OF COLLEAGUES AS LIKE-MINDED PEOPLE IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в данной статье рассматриваются основные аспекты влияния общего круга профессиональных интересов на формирование общего круга общения среди коллег на рабочем месте. Мы рассмотрим какие именно компетенции необходимы современным управленцам для объединения коллег в синергичную и готовую к развитию команду.
Ключевые слова: технологии развития, круг профессиональных компетенций, коллеги, эффективная работа, профессиональные навыки, единство профессиональных компетенций, цифровая экономика, управленческие компетенции.

Annotation: his article discusses the main aspects of the influence of the general circle of professional interests on the formation of a common circle of communication among colleagues in the workplace. We will look at exactly what competencies modern managers need to unite colleagues into a synergistic and development-ready team.
Keywords: development technologies, range of professional competencies, colleagues, effective work, professional skills, unity of professional competencies, digital economy, managerial competencies.

В современном мире, где с каждым днём всё стремительнее формируется пространство цифровой экономики, а технологии развиваются с невероятной скоростью, важно иметь сильную команду профессионалов, которые могут эффективно сотрудничать и достигать общих целей. Одним из ключевых факторов, способствующих формированию такой команды, является наличие общего круга профессиональных компетенций у ее членов. Когда коллеги обладают схожими навыками и знаниями, они воспринимают друг друга как единомышленники, что способствует укреплению командного духа и повышению производительности [5].

Общий круг профессиональных компетенций представляет собой совокупность знаний, навыков и опыта, необходимых для успешного выполнения определенной работы или профессии. В процессе работы каждый член команды развивает свои профессиональные навыки и приобретает новые знания. Однако, когда у коллег есть общие компетенции, это создает дополнительные возможности для взаимодействия и сотрудничества [3].

Мы бы хотели обратить внимание и подчеркнуть важность таких управленческих компетенций, как: умение вести совещания, налаживать обратную связь, управлять проектами, процессами, командами, так как данные компетенции позволят сформировать синергичную команду, которая будет встраиваться в быстроменяющуюся среду цифровой экономики.

В эпоху цифровой экономики, умение управлять проектами, процессами и командами становится все более важным навыком. Современные технологии позволяют эффективно организовывать работу и взаимодействие удаленных команд, поэтому умение управлять проектами в условиях цифровой экономики становится необходимостью.

Умение вести совещания и налаживать обратную связь является важным навыком для эффективного объединения коллег и достижения совместных целей. Вот некоторые преимущества, которые они приносят:

1) улучшение коммуникации: совещания и обратная связь помогают улучшить коммуникацию между коллегами. Они создают возможность для открытого обмена информацией, идеями и мнениями, что способствует лучшему пониманию и сотрудничеству;

2) выявление проблем и решение конфликтов: во время совещаний и через обратную связь можно выявить проблемы и конфликты, которые могут возникать в коллективе. Обсуждение этих проблем помогает найти решения и улучшить рабочую атмосферу;

3) повышение мотивации и вовлеченности: совещания и обратная связь дают возможность признать и поощрить достижения коллег, что способствует повышению их мотивации и вовлеченности в работу. Кроме того, они предоставляют платформу для выражения и учета мнений и предложений сотрудников, что создает ощущение их значимости и влияния на принятие решений;

4) улучшение процессов и результатов: совещания и обратная связь позволяют оценить текущие рабочие процессы и результаты, идентифицировать возможности для улучшения и развития. Они также помогают установить цели и планы действий, которые помогут достичь лучших результатов;

5) создание единого видения и ценностей: совещания и обратная связь способствуют объединению коллег вокруг общих целей, созданию единого видения и ценностей. Они помогают сотрудникам понять, как их работа вписывается в общую картину В целом, умение вести совещания и налаживать обратную связь является важным инструментом для создания эффективного и гармоничного рабочего коллектива, способного работать синергически для достижения общих успехов.

Технологии развития умения управлять проектами, процессами и командами включают в себя использование специализированных программ и инструментов для планирования, контроля и координации работы. Это могут быть программы для управления проектами, такие как Microsoft Project или Trello, а также программы для коммуникации и совместной работы, такие как Slack или Microsoft Teams [5].

В заключение, общий круг профессиональных компетенций является основой восприятия коллег как единомышленников. Когда у членов команды есть общие навыки и знания, это способствует более глубокому взаимопониманию, укрепляет командный дух и повышает производительность. Поэтому, развитие и поддержка общих профессиональных компетенций должны быть приоритетными задачами для любой команды или организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кирный, Ф. Ф. Оценка эффективности управления персоналом / Ф. Ф. Кирный // – 2022. – № 6(70). – С. 160-163.

2. Магометова, Н. А. Современные подходы к управлению персоналом / Н. А Магометова, Е. В. Лылова // Гуманитарный научный журнал. – 2022. – № 2. – С. 64-69.

3. Прокудина, И. З. Стратегии управления персоналом / И. З. Прокудина // Вестник науки международный журнал. – 2022. – № 7. – С. 1-4.

4. Радионова, Е. А. Современные подходы к построению системы управления персоналом организации / Е. А. Радионова // Экономика и социум. – 2021. – № 9(88). – С. 638-642.

5. Щербакова, Е. С. Контроль и управление персоналом / Е. С. Щербакова // Экономика и социум. – 2021. – № 4(83). – С. 731-733.

УДК 331.08

Ляшенко. И.М.,
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

Lyashenko. I.M.,
1st year magistracy student,
38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПО (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛПТ»)

THE INFLUENCE OF THE POLITICAL SITUATION ON THE DEVELOPMENT OF DOMESTIC SOFTWARE (ON THE EXAMPLE OF LLC "LPT")

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные аспекты влияния текущей политической ситуации в РФ на развитие отечественного программного обеспечения. Перечисляются основные виды программных обеспечений, приводится их характеристика, а также рассматриваются проблемы отечественного ПО на примере ООО «ЛПТ».
Ключевые слова: отечественное ПО, программное обеспечение, CRM-система, прикладное ПО, IT-рынок России, LPTracker.

Annotation: This article discusses the main aspects of the impact of the current political situation in the Russian Federation on the development of domestic software. The main types of software are listed, their characteristics are given, and the problems of domestic software are considered on the example of LLC "LPT".
Keywords: domestic software, software, CRM system, application software, IT market of Russia, LPTracker.

Учитывая текущую реальность, без современных систем управления бизнес-процессами как в частных, так и государственных секторах построить эффективное управление невозможно. Нельзя не отметить заметное отставание России в вопросах информационного оснащения бизнес-процессов. В связи с этим в нашей стране необходимо разработать альтернативные предложения в IT-сфере, создать собственные программные платформы, для обеспечения работы, как государственных, так и коммерческих структур. Необходимо также предусмотреть защищённость данных платформ и других IT-продуктов среды программного обеспечения от сторонних воздействий, обеспечить конфиденциальность данных пользователей.

Таким образом, актуальность выбранной темы обусловлена новым этапом в развитии наше страны, который направлен на импортозамещение во всех сферах, в том числе в IT-отрасли. Целью данного исследования является рассмотрение текущей политической ситуации, её влияния на развития ПО в России, а именно такого продукта программного обеспечения, как CRM-система, наиболее актуальной площадки для организации бизнес-процессов.

Программное обеспечение – это совокупность программ и соответствующей документации, позволяющая использовать вычислительную технику для решения различных задач. Исходя из определения, следует, что ПО могут быть классифицированы по различным признакам. Также у программного обеспечения могут быть выделены подгруппы, в виде программных продуктов. Рассмотрим более подробно такую группу ПО, как: «Прикладное ПО», оно помогает в решении пользовательских задач. Раскроем подробнее прикладное ПО общего назначения. Программные обеспечения данного класса направлены на упрощение и систематизацию каждодневных процессов потребителей. Практически у каждого пользователя ПК есть программы, относящиеся к прикладному ПО [1].

Помимо всего вышеперечисленного к прикладному ПО общего назначения относят CRM-системы. CRM-система - электронная система удаленного управления отношениями и взаимодействием с пользователями, позволяющая устанавливать телефонные соединения, вести запись телефонных разговоров и др. CRM-система выступает посредником во взаимоотношениях с клиентами, управляющем составом компании, подрядчиками и другими участниками, преимущественно, экономической сферы и бизнес-среды [4].

IT-рынок в России находится в зоне турбулентности. Об этом говорит снижение объёма воспроизводства информационных услуг в России на 39%. Ухудшает данную обстановку процесс ухода иностранных производителей IT-услуг и оборудования. Однако наше государство не стоит на месте. Ещё с 2014 года был запущен процесс импортозамещения в сфере информационных технологий и российского ПО. Важным этапом импортозамещения IT-отрасли стало создание отечественного реестра ПО России в 2016 году. Данный реестр стал платформой для школьных учебников, пособий для вузовской подготовки и других информационных продуктов из многих отраслей жизни российского общества. Помимо всего прочего российское правительство разработало план по переходу учреждений сектора государственного управления на отечественное ПО. Данный реестр представляет широкий спектр льгот для российских IT-компаний и помогает молодым игрокам информационной сферы выйти на рынок отечественного ПО [5].

Примером одной из таких организаций является общество с ограниченной ответственностью ЛП-трекер. Данная компания, изначально, создавалась, как организация предоставляющее CRM-систему для систематизации данных пользователей, информации о поставщиках и организациях. Далее сервис стал активно расширяться.

CRM-система как технология управления клиентскими данными имеет 23-летнюю историю существования и уже устарела. Поэтому настало время для обновления технологий. CRM должна перейти на новый этап развития: от сосредоточения на продажах и управления клиентскими данными, к построению долгосрочных отношений с клиентами, клиентоориентированности. Самой распространенной причиной неудовлетворенности пользователей является то, что в CRM-системе не было необходимых функций. На втором месте идет высокая стоимость CRM-системы [3].

Есть проблема эффективного использования статистических данных. Дело в том, что в организациях помимо баз с данными о клиентах присутствуют многие другие сервисы, необходимые при обработке и хранении клиентских данных. Зачастую компании сотрудничают с колл-центрами для прозвона баз клиентов, затем систематизируют данные в корпоративной CRM-системе. Однако это не совсем удобно. Именно поэтому ООО «ЛПТ» предложил инновационный продукт на рынке отечественного ПО - CRM-систему с более 10 маркетинговыми инструментами [6].

Подобная система сокращает клиентские издержки, такие, как: ожидание ответа от оператора, ошибки в ответах оператора колл-центра (т. к. ООО «ЛПТ» предоставляет своим пользователем робота для осуществления звонков клиентам), время, затраченное на исправление недочётов. Также в LPTracker большое внимание уделено генерации и удержанию клиентов. По факту, система ведет клиента по всему его пути: от первого касания до повторных продаж. Благодаря автоматизации процессов в LPTracker, человек не теряет время на ручную работу, что позволяет ему избавиться от рутины и быть более производительным. Плюс снижается вероятность совершения ошибок. Так, система LPTracker как раз позволит эффективнее работать с клиентами и приблизить российский бизнес и высотам, и стандартам международного бизнеса.

В 2022 году российский бизнес в очередной раз проходит проверку на стойкость санкциями, перебоями с поставками и дорогими банковскими кредитами. Западные CRM-системы и другие продукты программного обеспечения покидают российский рынок, отзывают лицензии, ограничивают свой функционал для подключённых пользователей из РФ. Отечественный рынок ПО старается предугадать потребности крупного, среднего, малого и микробизнеса, и предложить новые инструменты.

Для подведения итогов выделим основные тенденции в сфере программного обеспечения современной России, а именно в развитии SRM-систем:

Рынок CRM систем в России остался без иностранных вендоров: одни ушли, другие отозвали лицензии, третьи перестали выходить на связь. Поэтому главная тенденция — импортозамещение CRM отечественными аналогами.

Политическая обстановка влияет и на российских вендоров: они остались без крупных клиентов. Чтобы зарабатывать, стали сотрудничать со средним, малым и микробизнесом, ИП и даже самозанятыми.

Российский бизнес, чтобы сэкономить в трудные времена, выбирает CRM без интеграторов, а такую, чтобы настроить самостоятельно или через техподдержку. Это экономит сотни рублей. Чем больше задач можно отдать алгоритмам, тем меньше сотрудников, тем ниже расходы на зарплаты.

В тренде клиентская поддержка, а возможность сделать ее удобной обеспечивают интеграции. Если к CRM можно подключить самые популярные каналы, это плюс для клиентов. Они на связи с бизнесом там, где им удобно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кэнсал С.А. Алгоритмизация и программирование: учебное пособие. — М.: ID «ФОРУМ»: ИНФА-М, 2006 . — 352 с. Ил. — (профессиональное обучение). : р.171, 180, 186, 195
2. Симонович С.В., Евсеев Г.А., Алексеев А.Г. Специальная компьютерная наука: Учебник. — М.: АСТ-Пресс: Инфорком — Пресса, 1996. -480с.
3. Вычислительная техника. Учебник для профессионального среднего образования (+CD) / Под общей редакцией Черноскутова И.А. — Санкт-Петербург: Петр, 2007. -272 с.: Шлик. : Р.44
4. В.З.Аладиев, Ю.Я.Хунт, М.Л.Шишаков. Основы информатики. Учебник. Издание 2, с изменениями и дополнениями. — М.: Информационный издательский дом «Филин». 1994. -544с. : страница. 176.
5. Ляхович В.Ф. Основы информатики. — Ростов н.д: Опубликовано в «Фениксе», 2005. -608с.
6. CRM Industry User Research Report [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.capterra.com/customer-relationship-management-software/user-research.

УДК 330.322 + 005

Мабиала Жильберт, Линский Д.В.,
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor,
Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia
Linskiy D.V.,
Ph.D., Associate Professor,
Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ И МОДЕРНИЗАЦИИ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

KEY ELEMENTS OF DIGITAL TRANSFORMATION AND MODERNIZATION OF THE REAL ECONOMY SECTOR

Аннотация: излагаются основные аспектные составляющие цифровой трансформации и модернизации экономики страны. Обобщены дефиниции цифровой трансформации и модернизации реального сектора экономики.
Ключевые слова: цифровизация, модернизация, трансформация экономики, реальный сектор, экосистемные детерминанты

Annotation: outlines the main aspect components of digital transformation and modernization of the country's economy. The definitions of digital transformation and modernization of the real sector of the economy are generalized.
Keywords: digitalization, modernization, economic transformation, real sector, ecosystem determinants

Социально-экосистемные технологии, стремительно входящие в повседневную общественно-экономическую жизнедеятельность, обладают одним важнейшим свойством, способствующим существенно повышать экономическую эффективность и продуктивность использования видов ресурсов. Данную тематику следовала бы обсуждать в разрезе проблематики цифровой трансформации и связанных с ней аспектных исследований экосистемного развития реального сектора экономики. Такие революционные и динамические сдвиги в технологическом базисе мировой экономики нуждаются в глубоком осмыслении тех изменений, к которым они ведут. Станут ли они источником разрешения накопленных человечеством противоречий и вызовов или, наоборот, приведут к появлению новых и углублению стариков [1].

К сожалению, как показывает практика последних десятилетий, мир становится все более неопределенным и рисковым, что не создает возможности решения проблемы создания устойчивого развития. Как известно, острейшей проблемой сегодняшнего дня является растущее неравенство доходов, имущества, человеческого развития и т.д.

Цифровая трансформация – глобальный тренд мировой экономики. Цифровые технологии изменяют современную цивилизацию, экономику, общество и самого человека. Они формируют новую универсальную цифровую (информационно-коммуникативную) среду, распространяют

новейшие практики социального взаимодействия всех субъектов внутреннего и внешнего экономического пространства, создают мультипликативный эффект цифровизации [2].

Цифровая трансформация – это процесс создания глобальной сети экономических и профессиональных взаимодействий и коммерческих трансакций. Экономика перестраивается в сетевой формат и работает на базе информационных и коммуникационных разработках [3].

Экономическая система, основанная на цифровых технологиях и некоторых ее приложениях, имеет мультипликативный эффект цифровизации. Он проявляется в уменьшении издержек, диверсификации форм взаимодействия с покупателями, поставщиками, сокращением времени и пространства в распространении инвестиций и инноваций, создании новых бизнес-моделей, оптимизации логистики создания добавленной стоимости и т.п. Такие новейшие технологии, как блокчейн, анализ больших объемов данных, искусственный интеллект, когнитивные технологии проникают во все области человеческого бытия, создавая особый эффект и демонстрируя неограниченные возможности [4].

Цифровая экономика находится в начале своего движения, но показала, какой мощный потенциал она несет. Как доказывают исследователи, цифровая революция будет только усиливаться. Она не ограничится только переходом к цифровому сопровождению тех операций, ранее выполнявшихся в аналоговом формате, а приведет к глубинным трансформациям как самих процессов, так и способов их осуществления. Глубокая модернизация коммерческих взаимодействий уже сейчас сформировала огромное пространство для новых предпринимательских инициатив, открыла путь тысячам новых компаний, позиционирующих свой продукт как «взрывную» технологию [5].

Цифровая трансформация только 7 усугубляет ситуацию, порождая наиболее острую ее форму – цифровое неравенство (цифровые разрывы).

Цифровая трансформация обостряет проблему с безработицей, бедностью. Цифровая экономика являет собой более сложное и многогранное явление. Она не изменяет парадигму социально-экономического развития, а только расширяет риски и видоизменяет их. Рыночный механизм не может перенаправить мощный поток мультипликации цифровых эффектов в пользу всего человечества. Новейшие правила социально-экономического развития должны основываться на новой парадигме. Мы согласны с авторами юбилейного доклада Римского клуба в том, что современный мир с его проблемами для создания адекватных ответов на глобальные вызовы требует фундаментальной трансформации мышления, целью которой является целостное мировоззрение, гуманистическое, открытое развитие, одновременно ценящее устойчивость и заботу о будущем [2, 6].

Исторически и логично человек является источником и активным творцом цифровой экономики. В условиях развития искусственного интеллекта, его проникновения во все сферы человеческого бытия, замены человека работами и другими «умными машинами» встает фундаментальная задача – сохранение человека как высокой ценности, подчинение современных технологий интересам человеческого развития и качества жизни [7].

Следующим шагом такой цифровой экспансии является развитие цифровых платформ, обеспечивающих спрос и доступность производимой на основе IT технологий продукции. Здесь возникает связь с финансовым сектором и торговлей. И на каждом из этих элементов создаются новые объемы доходов, реинвестируемых в сектор исследований и разработок с целью поддержки технологического лидерства. Таким образом, цифровизация настоящего сектора экономики становится ключевым элементом стратегии ее модернизации [8].

Цифровизация способствует определенным и достаточно существенным изменениям в мировоззрении – наряду с материальными или «ощутимыми» ценностями, появились цифровые: начиная от прав на объекты интеллектуальной собственности и заканчивая персонажами в компьютерных онлайн играх.

Надо сказать, что продукты деятельности экономических секторов обращаются на глобальном цифровом рынке, который с момента своего появления не имел географических границ. Особенностью этого рынка является то, что большинство отраслевых продуктов потребляется и используется в цифровом пространстве, следствием чего является ускорение коммуникации между продавцами и покупателями и поставка цифровых продуктов.

Столкновение цифровой среды и аналоговых каналов передачи ценностей приводит к несоответствию скорости и стоимости транзакций возможностям цифровой среды и потребностям участников соглашений, к тому же имел место риск потери цифровой собственности и денег в результате мошеннических действий третьих лиц [9].

В современных условиях необходимо выяснить, что на цифровой трансформационной парадигме социально-экономического развития должна прийти парадигма, которая отталкивается от понимания, что наша планета – единственный целостный объект, имеющий право на сохранение. Оно зависит от сохранения социального и экосистемного разнообразия как необходимого условия устойчивого развития, технологического прогресса при формировании в нем гуманистических начал [10].

Надо сказать, что как представляется, в России и ее регионах необходимо активизировать использование цифровых технологий для повышения эффективности реального сектора экономики и улучшения качества жизнедеятельности всего общества.

СПИСКОВ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Банке Б., Бутенко В., Мишенина Д., Полунин К., Степаненко А., Сычева Е. Россия онлайн: четыре приоритета для прорыва в цифровой экономике // The Boston Consulting Group. October 2017. image-src.bcg.com/Images/Russia-Online_tcm27-178074.pdf (дата обращения 16.07.2020).
2. Волкова А.А., Плотников В.А., Рукинов М.В. Управленческое консультирование. – 2019. – № 4. – С. 38–49.
3. Мабиала Ж., Линский Д.В., Волошин А.И., Нестеренко В.В. Аспекты формирования и развития экономических систем в условиях социально-экономических преобразований // ЦИТИСЭ. 2023. – № 3 (37). – С. 383-397.
4. Мабиала Ж., Трусевич Е.В., Романюк Е.В., Байракова И.В., Линский Д.В. Социально-экономический базис пространственного развития экосистемы цифровизации экономики // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2023. – № 1 (51). – С. 43-47.
5. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 г. № 1632-р. government.ru/docs/28653.
6. Спартак А.Н. Последствия цифровой трансформации для международной торговли // Российский внешнеэкономический вестник. – 2018. – № 5. – С. 7–23.
7. Указ Президента РФ «О национальных целях развития России на период до 2030 года». rg.ru/2020/07/21/rg-publikuet-ukaz-o-nacionalnyh-celiah-razvitiia-rossii-na-pereod do 2030 goda.
8. Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски // Управленческое консультирование. 2018. – № 10. – С. 46–63.
9. How to achieve and sustain the impact of digital manufacturing at scale // McKinsey. June 2017. www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/how-toachieve-and-sustain-the-impact-of-digital-manufacturing-at-scale (accessed: 19.02.2020).
10. Xedavelly A.P. Some current problems of healthcare as a socioeconomic system in the context of economic digitalization // В сборнике: Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. Симферополь. – 2022. – С. 275-277.

УДК 61:004.8

Мабиала-Негинэ Ш.Н.,
Студентка 3 курса направления подготовки 31.05.01 Лечебное дело
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Жильберт,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Mabiala-Negine C.N.,
3rd year students, 31.05.01 General medicine
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

SOME ASPECTS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE HEALTHCARE SYSTEM AND DIRECTIONS FOR ITS IMPLEMENTATION

Аннотация: излагаются современные инновационные направления цифровизации системы здравоохранения и идентифицируются элементы интегрированной информационных платформ цифровой трансформации службы здравоохранения
Ключевые слова: цифровая трансформация, системы здравоохранения, пациентоориентированный сервис, телемедицинские технологии, информационная инфраструктура

Annotation: modern innovative directions of digitalization of the healthcare system are outlined and elements of integrated information boards-forms of digital transformation of the healthcare service are identified.
Keywords: digital transformation, healthcare systems, patient-oriented service, telemedicine technologies, information infrastructure

Национальный приоритетный проект «Здравоохранение» определяет цифровизацию системы здравоохранения Российской Федерации как одну из ключевых задач, которая реализуется в рамках федерального проекта «Создание единого цифрового контура здравоохранения на основе ЕГИСЗ». В рамках данного федерального проекта предстоит решить задачи по трансформации системы здравоохранения страны за счет автоматизированного информационного сопровождения, а также мониторинга и анализа использования ресурсов здравоохранения и оказания медицинской помощи гражданам.

Единая государственная информационная система в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ) связывает информационные системы всех медицинских организаций и профильных ведомств, позволяя вести унифицированные электронные медицинские карты и регистры лиц с определенными заболеваниями. В настоящее время в 83 регионах страны внедрены медицинские информационные системы, в которых ведутся электронные медицинские карты 46 млн пациентов, предусматривается возможность для электронной записи к врачу.

Работа по цифровой трансформации в столичном здравоохранении ведется в течение 10 лет, за это время накоплен большой массив данных: 100 млн протоколов врачебных осмотров, 45 млн единообразно оцифрованных рецептов. За 2019 год оцифровано 25 млн результатов лабораторных исследований и 2,5 млн выписных эпикризов [1, 2].

На текущий момент в электронной медицинской карте доступны [3]:

- протоколы осмотров врачей;
- результаты лабораторных исследований;
- информация о вакцинации ребенка (детей) (при условии получения доступа к ЭМК);
- результаты инструментальных исследований;
- информация выписных эпикризов стационарных отделений;
- дневники здоровья.

В 2020 году в столице начат масштабный проект по оценке возможностей использования различных сервисов на основе компьютерного зрения при анализе изображений, полученных при проведении диагностических и профилактических процедур по компьютерной томографии (КТ), рентгенографии, маммографии, флюорографии [4]. Базовой организацией для проведения научного исследования является НПК центр диагностики и телемедицинских технологий Департамента здравоохранения города Москвы. Цель проекта - исследовать возможности использования систем поддержки принятия решений на основе технологий искусственного интеллекта в отделениях лучевой диагностики лечебных учреждений города Москвы. Его реализация продлится до декабря 2020 года, результатом станут рекомендации по внедрению новых инструментов на основе технологий компьютерного зрения в практику врачей лучевой диагностики. Программы искусственного интеллекта работают на базе Единого радиологического информационного сервиса (ЕРИС), к нему подключены все аппараты московских поликлиник и стационаров - более 1,2 тыс. аппаратов. Ежедневно в Москве проводят около 13,5 тыс. лучевых исследований [5]. До конца 2020 года планируется внедрить еще несколько инструментов, среди которых «система умного осмотра», которая подскажет врачу, на что нужно обратить внимание в зависимости от жалоб пациента. «Справочник жалоб» структурирован по характеристикам (до 8 жалоб на каждую из них), которые разделены по заболеваниям на общие, основные и дополнительные. Он содержит более 600 значений, верифицированных ведущими специалистами-медиками. «Цифровой гид по совместимости лекарственных препаратов» предложит врачу анализ совместимости препаратов после проведения необходимых исследований, а также сформирует памятку для пациента. В настоящее время системы здравоохранения во всех странах мира испытывают беспрецедентное давление. В то время как расширяется количество услуг и улучшается качество медицинской помощи, масштабы и сложность медицинских потребностей растут из-за увеличения численности и продолжительности жизни населения, распространения эпидемиологической заболеваемости и роста общественных ожиданий в отношении персонализированных и комфортных услуг.

Цифровые технологии могут интегрировать уход, выявлять и снижать риски, прогнозировать и помогать управлять потребностями населения в области здравоохранения, а также улучшать качество данных для оказания своевременной, эффективной и безопасной медицинской помощи. Цифровая трансформация представляет собой управление изменениями с помощью технологий, которые помогают повысить эффективность и качество предоставления услуг [6]. Трансформация здравоохранения представляет собой процесс, в который вовлечены все участники отрасли: от государства, населения и медицинского сообщества до крупных производителей медицинских технологий и разработчиков ИТ-решений.

В целом национальная политика по цифровой трансформации здравоохранения требует большего, чем внедрение новых технологий, она также должна включать в себя [7]:

- благоприятную правовую среду;
- культуру инноваций, основанную на цифровой грамотности населения;
- приверженность клиническому качеству целям общественного здравоохранения;
- основополагающую государственную структуру управления цифровыми данными;

– общественную поддержку, основанную на доверии к государственным институтам.

Опыт развитых стран, свидетельствующий о целесообразности и эффективности реализации национальных стратегических и программных документов по цифровой трансформации систем здравоохранения, может быть актуален для разработки данных документов и в Российской Федерации. Для внедрения данных стратегий и координации взаимодействия во многих странах учреждены отдельные агентства или институты.

Во многих странах ключевым и стартовым элементом цифровизации является внедрение электронных информационных систем и платформ медицинской информации, вокруг которых в дальнейшем строится национальная экосистема цифрового здравоохранения. Российская Федерация, и Москва в том числе, в целом следуют данной парадигме, о чем свидетельствует создание систем ЕГИСУ и ЕМИАС, на основе которых развиваются дополнительные цифровые сервисы [8].

Развитие индустрии mHealth, использование мобильных приложений оказывает существенное влияние на трансформацию предоставления медицинских услуг, изменение поведения населения в отношении здоровья, на доступ к медицинской информации, а также мониторинг и управление состоянием здоровья. Примерами данных приложений в России являются сервисы «Мое здоровье» и «ЕМИАС-ИНФО», но в целом, на фоне зарубежного опыта, в нашей стране есть большой потенциал для спектра мобильных приложений.

Технологии искусственного интеллекта активно применяются в мире: в системе первичной медико-санитарной помощи; при вспышках болезней, реагировании на чрезвычайные ситуации; в профилактике заболеваний и санитарном просвещении; в радиологии, при анализе медицинских данных; при разработке лекарственных препаратов. Москва также движется в данном направлении, используя технологии искусственного интеллекта в лучевой диагностике, при внедрении систем поддержки принятия врачебных решений, что позволяет рассматривать дальнейшее внедрение искусственного интеллекта в различные сферы по аналогии с зарубежными странами [9, 10].

Таким образом, из всего сказанного следует, что в настоящее время цифровое здравоохранение обеспечивает преобразование систем общественного здравоохранения и оказания медицинской помощи, позволяет расширить охват и повысить эффективность медицинских услуг, а также оказывать помощь, ориентированную на потребности пациента, позволяет гражданам становиться активными партнерами медиков в заботе о своем здоровье.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. www.tass.ru/pmef-2017/articles/4278264 (дата обращения: 05.09.2023).
2. www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/promoting-an-overdue-digital-transformation-in-healthcare (дата обращения: 19.10.2023).
3. www.ehealthresearch.no/files/documents/Undersider/WHO-Symposium-2019/1-3-Skovgaard-ENG.pdf (дата обращения: 16.09.2023).
4. I Li, Harlan M Krumholz, Winnie Yip et al. Quality of primary health care in China: challenges and recommendations, The Lancet. 2020; 395 (10239):1802-1812. www.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30122-7
5. www.d-russia.ru/zamministra-zdravoohranenija-rasskazal-na-prof-it-2020-kak-cifrovizacija-pomogla-v- pandemiju-upravljat-sistemoj-zdravoohranenija.html (дата обращения: 19.10.2023).
6. www.niioz.ru/news/moskovskoe-zdravookhranenie-10-let-na-puti-tsifrovizatsii/
7. www.mos.ru/pgu/ru/services/link/3676/ (дата обращения: 02.10.2023).
8. Третьякова Е. «Правовые основы регулирования телемедицины» // Digital Law Journal.– 2020. – Том 1. – № 2. www.doi.org/10.38044/2686-9136-2020-1-2-53-66
9. www.mosgorzdrav.ru/ru-RU/news/default/card/4169.html (дата обращения: 19.10.2023).
10. www.2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/public-sector/deloitte-nl-shaping-the-future-of-european-healthcare.pdf (дата обращения: 19.10.2023).

УДК 331.108

Мавлютов Р.М.,
Студент 3 курса направления подготовки 38.03.03«Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Mavlyutov R.M.,
3 year student, 38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ОБЛАЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ

CLOUD TECHNOLOGIES AND THEIR ROLE IN PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: В статье рассматриваются современные инновационные информационные технологии в управлении персоналом, вошедшие на цифровой рынок как облачные технологии. С помощью облачных технологий организация может оптимизировать функции по привлечению, удержанию и развитию персонала, а также более эффективно реализовать политику управления персоналом.
Ключевые слова: инновационные подходы, облачные технологии, облачное пространство, персональное облако, корпоративное облако, гибридное облако, общественное облако.

Annotation: The article discusses modern innovative information technologies in personnel management, which have entered the market under the name "Cloud Technologies". With the help of which the organization can optimize the functions of attracting, retaining and developing personnel and, thus, more effectively implement the personnel management policy.
Key words: innovative approaches, cloud technologies, cloud space, personal cloud, corporate cloud, hybrid cloud, public cloud.

Сегодняшняя глобальная экономика требует постоянного обновления организационных технологий и внедрения инноваций. Россия по-прежнему нуждается в компаниях, специализирующихся на создании и внедрении новых технологий. В настоящее время все более широкое распространение получают так называемые «облачные технологии» и «системы облачных вычислений. В сфере управления персоналом они вызывают особый интерес. Облачные технологии (Cloud Technologies) - это набор методов и инструментов, которые позволяют предоставлять вычислительные ресурсы, базы данных, приложения и сервисы через интернет. Это позволяет организациям и индивидуальным пользователям получать доступ к необходимым ресурсам без необходимости их приобретения и установки на собственных устройствах. Облачные технологии включают в себя различные модели обслуживания, такие как IaaS (инфраструктура как услуга), PaaS (платформа как услуга) и SaaS (программное обеспечение как услуга).

Облачные технологии были разработаны в 1960-х годах Джозефом Ликлайдером, пионером в области искусственного интеллекта и компьютерных наук.[1,123]. Современная облачная система управления персоналом подразумевает передачу функций управления персоналом на аутсорсинг,

что позволяет организациям значительно сократить свои финансовые затраты и становится особенно актуальным в условиях текущего экономического кризиса. Таким образом, облачная система может рассматриваться как один из видов аутсорсинга. Облачная система предлагает управлению персоналом следующие модели реализации:[3,155]

− персональное облако – это область информации, относящаяся к конкретному сотруднику, и возможность доступа к информации этого сотрудника;

− корпоративное облако – это облачная система хранения данных, которая используется внутри компании и предоставляет сотрудникам доступ к их данным из любой точки мира с подключением к интернету.

− Гибридное облако, которое используется внутри организации, сочетает в себе персональные и корпоративные облака, обеспечивая обмен данными и информацией.

− Общественное облако - это объединение гибридного облака отдельной компании с порталами других организаций (таких как налоговая инспекция, центр занятости и т. д.), с которыми эта организация взаимодействует в рамках действующего законодательства по вопросам управления персоналом. Направления развития и повышения эффективности облачной системы управления персоналом в организации проявляются при решении следующих задач:[4]

1. Улучшение пользовательского интерфейса: Удобство использования системы является ключевым фактором ее успеха. Необходимо продолжать улучшать пользовательский интерфейс, чтобы он был интуитивно понятным и простым в использовании.
2. Расширение функциональности: Добавление новых функций может помочь системе стать более универсальной и привлекательной для пользователей. Например, можно добавить возможность отслеживания рабочего времени, управления отпусками и т.д.
3. Повышение безопасности: Безопасность данных является одним из основных требований к облачным системам. Необходимо продолжать работать над улучшением систем безопасности и защиты данных.
4. Обучение и поддержка пользователей: Организация обучающих программ и технической поддержки для пользователей системы, чтобы помочь им быстрее освоить новые функции и возможности.
5. Интеграция с другими системами: Интеграция с другими облачными системами, такими как системы управления обучением или системы отслеживания задач, может значительно повысить эффективность работы персонала.
6. Обучение и поддержка пользователей: Организация обучающих программ и технической поддержки для пользователей системы, чтобы помочь им быстрее освоить новые функции и возможности.
7. Оценка эффективности: Регулярная оценка эффективности системы может помочь определить, какие улучшения необходимо внести.

Таким образом, использование новых облачных информационных технологий в сфере управления персоналом становится все более актуальным, так как сами облачные технологии продолжают развиваться и становиться более доступными. Новые принципы организации процессов управления персоналом позволят предприятию выйти на новый уровень развития, создадут долгосрочные преимущества и обеспечат значительный отрыв от конкурентов. В результате, система управления персоналом все больше интегрируется с общей системой управления организацией.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – № 5 (142). – С. 122-125.

2. Носкова, К. А. Облачные системы управления человеческим капиталом – [Электронный ресурс]. URL: https://human.snauka.ru/2012/12/2116 (дата обращения: 20.10.2023)

3. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 336.74

Мавлютов Р.М.,
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

Mavlyutov R.M.,
3 year student, 38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
Korolenko J.N.,
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ВАЛЮТА КАК АТРИБУТ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

DIGITAL CURRENCY AS AN ATTRIBUTE OF ECONOMIC DEVELOPMENT IN MODERN SOCIETY

Аннотация: в данной статье раскрываются вопросы, связанные с зарождением и становлением цифровой валюты в мире, а также представлены преимущества и угрозы развития цифрового рубля в Российской Федерации.
Ключевые слова: цифровая экономика, цифровой рубль, современное общество, глобализация, конкурентоспособность, кибербезопасность.

Annotation: this article reveals the issues related to the origin and formation of the digital currency in the world, as well as the advantages and threats of the development of the digital ruble in the Russian Federation.
Key words: digital economy, digital ruble, modern society, globalization, competitiveness, cybersecurity.

Технологический уклад общества всегда определял экономическую сущность, форму денег и конфигурацию платежных систем, обеспечивающих денежный оборот. На рубеже 2008 и 2009 гг. произошла незаметная революция денег: появилась новая форма – цифровая валюта, выпущенная в публичной блокчейн-сети, – биткоин.

Сегодня цифровая валюта является одним из ключевых атрибутов развития экономики в современном обществе. Она предоставляет новые возможности для бизнеса, государственных структур и обычных граждан, ускоряя процессы обмена, хранения и передачи стоимости. Внедрение и использование цифровой валюты способствует развитию инновационных технологий, повышению эффективности экономических операций и укреплению позиций стран на мировой арене [1].

Термин “цифровая валюта” был введен в обращение в 1998 году сотрудником Массачусетского технологического института (MIT) Дэвидом Чомом. Он же является разработчиком первой цифровой валюты - Bitcoin, запущенной в 2009 году. Также, среди авторов, изучавших цифровые валюты, можно выделить следующих:

- Ник Сабо - криптограф и автор концепции “умных контрактов”, лежащей в основе многих цифровых валют.

- Ласло Ханьец - исследователь из Университета Виргинии, изучающий применение блокчейн-технологии в различных отраслях.

- Эмин Гюн Сирер - профессор из Бостонского университета, занимающийся вопросами применения блокчейна и криптовалют в финансовой сфере.

Данная тема является актуальной , так как цифровые валюты играют все большую роль в мировой экономике и обществе. Они предоставляют новые возможности для финансовых операций, торговли и инвестиций. Кроме того, изучение этой темы важно для понимания потенциальных рисков и возможностей, связанных с использованием цифровых валют, а также для разработки эффективных мер регулирования в данной области.

Более чем десятилетний опыт развития и применения публичных цифровых валют позволил выявить положительные стороны цифровых валют [1]: - децентрализация, приводящая к бесперебойности работы в постоянном режиме; - прозрачность платежей и движения денег; снижение стоимости транзакций, а также объема нагрузки на расчетные центры; - использование умных контрактов для автоматизации расчетов и снижения операционных издержек; - возможности применения микроплатежей; - гарантия устойчивости от модификаций, переделки и удаления информации. Негативными сторонами являются: - отсутствие обеспечения; - высокая волатильность и взаимосвязь волатильности криптовалют; - использование в противоправных целях. С 2020 года в мире уже действуют цифровая валюта Sand Dollar для жителей Багамских островов. В 2021-м запустили проект DCash, объединивший воедино систему цифровых денег Гренады, Сент-Китса и Невиса, Антигуа и Барбуды, Сент-Люсии, Сент-Винсента и Гренадины.

Казахстан, Канада, Франция, Южная Корея, Индонезия и Норвегия также заинтересованы в выпуске своей собственной цифровой валюты. Страны готовились к тестированию государственной криптовалюты. Но лидирует в этом вопросе Китай. Страна с 2014 года проявляла интерес к разработке собственной кибервалюты, которая бы использовалась на внутреннем рынке между физическими лицами. Летом 2021 года Народный банк Китая заявил, что выпуск цифрового юаня нацелен на удовлетворение спроса населения на цифровые деньги и повышение удобства платежей.

Цифровой рубль имеет ряд отличий от безналичных рублей и криптовалюты. Безналичные рубли лежат на счетах в коммерческих банках, по ним могут начисляться проценты на остаток, а за платежи банки обычно начисляют кешбэк. По цифровому рублю таких преференций не предусмотрено. Расчеты с цифровым рублем можно будет проводить офлайн без доступа к интернету, в том числе в удаленных и труднодоступных регионах страны. Для сравнения, платежи банковской картой проходят только через подключенные к сети POS-терминал [3].

С помощью цифрового рубля можно будет проводить платежи и переводы, оплачивать товары и услуги, а также хранить средства на электронном кошельке. Кроме того, цифровой рубль может быть использован для оплаты государственных услуг и штрафов, а также для инвестиций в различные финансовые инструменты.

Таким образом, цифровая валюта является важным атрибутом развития современной экономики, обеспечивающим эффективность и скорость финансовых операций, использование современных технологий и способствующим глобализации, инновациям и конкурентоспособности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузьмина О.Ю. Цифровая валюта центрального банка как новая форма денег / О.Ю. Кузьмина, М.Е. Коновалова // Креативная экономика. – 2023. – Том 17. – № 4. – С. 1347-1366. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://creativeconomy.ru/lib/117439 (дата обращения: 19.10.2023)

2. Беляков Е. «Цифровой рубль — это новые возможности для человека и бизнеса»: плюсы, минусы и перспективы новой формы российской валюты. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://cbr.ru/press/event/?id=16976 (дата обращения: 19.10.2023)

3. Городнова Н.В. Цифровой рубль: анализ перспектив и последствий // Экономическая безопасность. – 2021. – Том 4. – № 3. – С. 671-684. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://1economic.ru/lib/111937 (дата обращения: 19.10.2023)

УДК 331.004

Магамедова Л. Р.,
студент 1 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

Magamedova L. R.y,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ УМЕНИЯ РАБОТАТЬ С КОЛЛЕКТИВОМ В УДАЛЕННОМ РЕЖИМЕ

TECHNOLOGIES FOR DEVELOPING THE ABILITY TO WORK WITH TEAM REMOTELY

Аннотация: современные технологии и изменения в мире труда привели к тому, что многие организации перешли на удаленную работу. И если раньше работа в коллективе происходила только в офисных условиях, то теперь необходимо развивать умение работать с коллективом в удаленном режиме. В данной работе рассмотрены различные технологии и подходы, которые помогут развить эти навыки и обеспечить эффективную работу в команде на расстоянии, выявлены их недостатки и определены преимущества.
Ключевые слова: удаленный режим работы, коллектив, технологии удаленного режима работы с коллективом, коммуникационные платформы.

Annotation: modern technologies and changes in the world of work have led to the fact that many organizations have switched to remote work. And if earlier work in a team took place only in office conditions, now it is necessary to develop the ability to work with a team remotely. In this paper, various technologies and approaches that will help develop these skills and ensure effective teamwork at a distance are considered, their disadvantages are identified and their advantages are identified.
Keyword: remote work, team, technologies for remote work with teams, communication platforms.

Работа в команде в удаленном режиме стала неотъемлемой частью современного мира труда. Для успешной работы необходимо использовать соответствующие коммуникационные платформы, организовывать регулярные коммуникации, создавать виртуальные рабочие пространства и развивать навыки виртуального сотрудничества. Также важно организовывать онлайн-тренинги и обучения для развития навыков работы в команде на расстоянии. Использование этих технологий и подходов поможет обеспечить эффективную работу коллектива в удаленном режиме и достижение поставленных целей.

Рассмотрим более подробно технологии работы с коллективом в удаленном режиме:

1. Использование коммуникационных платформ. Для успешной работы в удаленном режиме необходимо выбрать подходящую коммуникационную платформу. Платформы, такие как Slack, Microsoft Teams или Zoom, обеспечивают командам возможности для общения, обмена

информацией, проведения видеоконференций и совместной работы над проектами. Они позволяют создать виртуальное пространство для командной работы и эффективного взаимодействия.

2. Организация регулярных коммуникаций. Для того чтобы участники команды были в курсе текущих задач и событий, необходимо организовать регулярные коммуникации. Это могут быть ежедневные стендапы, встречи по расписанию или отчеты о проделанной работе. Регулярная коммуникация способствует установлению связи между участниками команды и позволяет следить за ходом выполнения проектов.

3. Виртуальные рабочие пространства. Для удобства совместной работы в удаленном режиме можно использовать виртуальные рабочие пространства и инструменты для коллективного редактирования документов и задач. Примерами таких инструментов являются Google Документы, Trello или Asana. Они позволяют командам организованно вести проекты, делиться файлами и видеть статус выполнения задач.

4. Развитие навыков виртуального сотрудничества. Умение эффективно работать в команде на расстоянии требует особых навыков. Необходимо развить умение слушать и быть внимательным к коллегам, правильно формулировать свои мысли в письменной или устной форме и быть готовым к компромиссам. Также важно уметь устанавливать ясные цели и планы действий, чтобы участники команды были синхронизированы.

5. Организация онлайн-тренингов и обучений. Для развития навыков работы в команде на расстоянии можно организовать онлайн-тренинги и обучения. Это могут быть вебинары, электронные курсы, мастер-классы и др. Такие мероприятия позволяют участникам команды изучать лучшие практики работы в удаленном режиме, обмениваться опытом и получать новые знания [2][3].

Внедрение технологий развития умения работать с коллективом в удаленном режиме имеет большие перспективы и преимущества для современных организаций. К основным из них относятся [1]:

1. Глобальная команда. Технологии развития работы с коллективом в удаленном режиме позволяют организациям создавать глобальные команды, объединяющие специалистов из разных стран и культур. Это позволяет компаниям привлекать лучших специалистов в своей области, независимо от места их нахождения. Глобальные команды также могут привести к повышению качества бизнеса и привлечению инноваций, так как представители разных культур могут вносить разнообразие и новые идеи в рабочий процесс.

2. Гибкость и эффективность. Развитие умения работать с коллективом в удаленном режиме позволяет компаниям быть гибкими и эффективными в условиях быстро меняющегося рынка. Удаленная работа дает возможность сотрудникам работать в удобное для них время и из любого места, что повышает их производительность. Кроме того, такой подход позволяет сократить расходы на аренду офисных помещений и коммуникации.

3. Продвинутые коммуникационные возможности. Современные технологии позволяют организовать эффективную коммуникацию и сотрудничество на удаленке. Видеоконференции, сообщения в режиме реального времени, облачные хранилища и другие средства обеспечивают возможность обмена информацией, совместной работы над проектами и доставки результатов. Появление новых технологий, таких как виртуальная и дополненная реальность, открывает еще больше перспектив для эффективного взаимодействия и сотрудничества на удаленке.

4. Развитие навыков будущего. Умение работать с коллективом в удаленном режиме является важным навыком будущего. Современные технологии позволяют людям из разных стран и культур взаимодействовать, сотрудничать и достигать общих целей. Развитие этого навыка способствует личному росту и повышению конкурентоспособности на рынке труда.

5. Экологические выгоды. Удаленная работа сокращает необходимость коммутирования и экономит ресурсы. Это снижает выбросы загрязняющих веществ в атмосферу и имеет положительный экологический эффект. Внедрение технологий развития работы в удаленном режиме способствует развитию экологически ответственных практик и устойчивому развитию.

Несмотря на стремительное развитие удаленного формата работы с коллективом, выше перечисленные технологию имеют ряд недостатков, требующих доработок. К ним относятся [4]:

1. Ограничения в коммуникации. Использование технологий коммуникации может создавать некоторые ограничения в сравнении с личным общением в офисе. Отсутствие невербальных сигналов и межличностных связей может затруднять передачу нюансов и увеличивать вероятность непонимания или неправильного толкования сообщений.

2. Технические проблемы. В работе на удаленном режиме могут возникать технические проблемы, такие как проблемы с интернет-соединением, программным обеспечением или оборудованием. Это может привести к прерываниям в работе, снижению производительности и задержкам в коммуникации.

3. Ощущение отсутствия личного контакта. Работа в удаленном режиме может создавать ощущение отсутствия личного контакта и ограниченности взаимодействия с коллегами. Это может негативно повлиять на командную работу, мотивацию и чувство принадлежности к команде.

Хотя работа в удаленном режиме имеет некоторые недостатки, такие как: ограничения в коммуникации и возможные технические проблемы, она также предлагает ряд преимуществ, таких как гибкость и экономия времени и денег. Внедрение технологий развития умения работать с коллективом в удаленном режиме предоставляет компаниям и сотрудникам широкие перспективы и преимущества. Глобальные команды, гибкость и эффективность, продвинутые коммуникационные возможности, развитие навыков будущего и экологические выгоды – все это факторы, которые делают такие технологии неотъемлемой частью современного мира труда. Важно научиться грамотно использовать эти технологии и развивать навыки виртуального сотрудничества, чтобы достичь оптимальных результатов в работе команды на удаленном режиме.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Брюхина, Е.Р. Дистанционная (удаленная) работа как цифровой сегмент рынка труда: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] / Е.Р. Брюхина // Вестник Воронежского государственного университета. – 2021. – URL: https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.1/3281 (дата обращения: 31.10.2023).

2. Гурова, И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта [Электронный ресурс] / И. М. Гурова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – №2. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnaya-rabota-kak-trend-vremeni-rezultaty-massovogo-opyta (дата обращения: 31.10.2023).

3. Кузьмина, О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике / О. М. Кузьмина // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: сб. трудов Международной научно-практической конференции (Симферополь, 23 ноября 2021 г.). – Симферополь: ООО «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 204-206.

4. Уфимцева, Е. В. Удаленная работа: современные реалии трудовой сферы / Уфимцева Е. В., Волчкова И. В., Шадейко Н. Р., Геворгян О. И. // Экономика труда. – 2021. –№1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/udalennaya-rabota-sovremennye-realii-trudovoy-sfery (дата обращения: 31.10.2023).

УДК 331.004

Магамедова Л. Р.,
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Елена Витальевна,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Magamedova L. R.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
Romanyuk Elena Vitalievna
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ РОЛЬ HR-СЛУЖБЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

STRATEGIC ROLE OF HR SERVICE IN AN ORGANIZATION

Аннотация: Стратегическая роль HR-службы в организации является важной для ее успеха и развития. HR-отдел играет ключевую роль в формировании и реализации стратегии в области управления персоналом. В данной работе мы рассмотрим работу HR-специалиста и выявим стратегическую роль HR-службы в деятельности организации.
Ключевые слова: HR-специалист, HR-служба, организационная стратегия, персонал, управление персоналом.

Annotation: The strategic role of the HR service in the organization is important for its success and development. The HR department plays a key role in the formation and implementation of a strategy in the field of personnel management. In this paper, we will look at the work of an HR specialist and identify the strategic role of the HR service in the organization's activities.
Keyword: HR specialist, HR service, organizational strategy, personnel, personnel management.

HR-специалисты, также известные как специалисты по управлению персоналом или HR-менеджеры, играют важную и стратегическую роль в успешном функционировании организации. Для выявления стратегического значения HR – службы для организации следует вначале рассмотреть основные аспекты и сущность работы HR-специалистов.

Работа HR – службы заключается в следующем [2]:

1. Управление персоналом и ресурсами. HR-специалисты ответственны за управление всеми аспектами персонала в организации, включая найм, обучение, развитие, производительность и вознаграждение сотрудников. Они разрабатывают стратегии и политики, которые помогают привлекать и удерживать талантливых сотрудников, создавать благоприятную рабочую среду и обеспечивать эффективное использование ресурсов.

2. Развитие персонала. HR-специалисты занимаются разработкой и реализацией программ обучения и развития для сотрудников. Они проводят оценку потребностей в обучении, создают и проводят тренинги и семинары, организуют программы менторства и коучинга. Целью этих мероприятий является повышение профессиональных навыков и компетенций сотрудников, что способствует их росту и развитию внутри организации.

3. Рекрутинг и найм. HR-специалисты занимаются процессом привлечения и найма новых сотрудников. Они разрабатывают стратегии поиска талантов, составляют требования к должностям, проводят собеседования, проверяют референции и принимают решение о приеме на работу. Они играют ключевую роль в поиске и привлечении высококвалифицированных сотрудников, которые соответствуют потребностям организации.

4. Управление производительностью. HR-специалисты разрабатывают системы оценки и управления производительностью сотрудников. Они проводят оценку производительности, устанавливают цели и показатели, а также предлагают меры по улучшению эффективности работы. Они также занимаются вопросами вознаграждения и стимулирования, чтобы мотивировать сотрудников достигать хороших результатов.

5. Управление конфликтами и решение проблем. HR-специалисты играют важную роль в разрешении конфликтов и решении проблем внутри организации. Они слушают стороны, предлагают медиации и посредничество, а также разрабатывают стратегии для снижения конфликтов и создания гармоничной рабочей среды [5].

Из вышеперечисленного следует, что сущность работы HR-службы заключается в управлении персоналом, развитии кадров, создании благоприятной рабочей среды, разрешении конфликтов и поддержке успешного функционирования организации. Они выполняют стратегические, планировочные и операционные функции, чтобы обеспечить эффективное использование персонала и достижение стратегических целей компании.

Стратегическая роль HR-службы также включает управление производительностью и мотивацией сотрудников. HR-специалисты разрабатывают системы оценки и вознаграждения, а также внедряют программы мотивации и поощрения, чтобы улучшить производительность и эффективность работы сотрудников. Она включает в себя ряд важных аспектов: формирование миссии и целей, управление персоналом, привлечение и удержание талантов, обеспечение развития сотрудников и создание благоприятной рабочей среды [1].

HR-специалисты также активно участвуют в разработке решений для стратегических бизнес-проблем и поиске новых возможностей для организации. Они предлагают свои экспертные знания и понимание в области управления персоналом, чтобы помочь руководству принимать правильные решения, которые соответствуют стратегическим целям компании. Вот некоторые способы, которыми HR-специалисты могут вносить свой вклад в этот процесс [3; 4]:

1. Анализ и оценка персонала: HR-отдел проводит анализ персонала для выявления сильных и слабых сторон, определения потенциала и идентификации ключевых навыков и знаний, необходимых для достижения стратегических целей. На основе этих данных HR-специалисты могут предложить решения по перераспределению кадров, развитию существующих сотрудников или привлечению новых талантов.

2. Предложение стратегий по улучшению работы сотрудников: HR-отдел может предложить стратегии и программы, которые способствуют увеличению производительности и мотивации сотрудников. Это может включать в себя внедрение системы целей и показателей, программы обучения и развития, программы стимулирования и вознаграждения.

3. Разработка планов привлечения и удержания талантов: HR-специалисты активно занимаются привлечением и удержанием талантов, которые необходимы для реализации стратегических целей организации. Они разрабатывают стратегии поиска талантов, строительство бренда работодателя, программы привлечения выпускников и другие методы привлечения квалифицированных кадров. Также HR-отдел заботится о создании благоприятной рабочей среды, которая привлекает и удерживает таланты.

4. Исследование и разработка новых подходов к управлению персоналом: HR-специалисты следят за трендами и новыми подходами в области управления персоналом и применяют их в организации. Они могут исследовать новые методы рекрутинга, использование технологий в HR-процессах, разработку гибких форм работы и другие инновационные практики, которые могут принести значительную пользу организации.

5. Участие в стратегическом планировании: HR-специалисты должны быть активно вовлечены в стратегическое планирование организации. Они могут предлагать идеи и решения,

основанные на анализе данных по управлению персоналом, и помогать сформулировать цели и стратегии, которые учитывают человеческий фактор [6].

Исходя из вышеизложенного, следует вывод, что HR-служба выступает в качестве консультантов и партнеров для руководства организации, предлагая свои экспертные знания, работает в тесном сотрудничестве с руководством организации, помогая развивать и удовлетворять потребности персонала в соответствии с общими стратегическими целями организации. Стратегическая роль HR-службы заключается в формировании и реализации стратегий, связанных с управлением персоналом, чтобы обеспечить эффективное использование ресурсов и достижение стратегических целей организации. HR-специалисты являются ключевыми участниками в поддержке развития команд и создании благоприятной рабочей среды, а каждый сотрудник может внести свой вклад в успех организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Биганова Г.Г., Межевов А.Д. Формирование и развитие HR-службы как фактор конкурентоспособности организации // Управление. 2017. №3 (17). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-i-razvitie-hr-sluzhby-kak-faktor-konkurentosposobnosti-organizatsii (дата обращения: 31.10.2023).

2. Блинова Марина Георгиевна. Роль HR-менеджера в разработке комплексного подхода к управлению мотивацией персонала // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. 2015. №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-hr-menedzhera-v-razrabotke-kompleksnogo-podhoda-k-upravleniyu-motivatsiey-personala (дата обращения: 31.10.2023).

3. Гаршина Наталья, – Текст: электронный // Новая роль HR-менеджера в бизнесе. – URL: http://www.rusconsult.ru/common/stati-nashih-ekspertov/upravlenie personalom/management_249.html (дата обращения: 31.10.2023).

4. Каткова Ю. О. Фирма, ориентированная на персонал: HR-служба // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2008. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/firma-orientirovannaya-na-personal-hr-sluzhba (дата обращения: 31.10.2023).

5. Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – № 5 (142). – С. 122-125.

6. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 331.004

Магамедова Л. Р.,
студент 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

Magamedova L. R.y,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
PhD in Economics,
Associate Professor of personnel management Department
Yanovskaya A.A.
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

THE ESSENCE AND PROSPECTS OF IMPLEMENTING DIGITAL TOOLS IN PERSONNEL MANAGEMENT OF AN ORGANIZATION

Аннотация: Цифровизация внесла революционные изменения во многие аспекты современного бизнеса, включая управление персоналом. В данной работе мы рассмотрим влияние цифровых инструментов на управление персоналом организации и выявим, как эти инструменты способствуют более эффективной организации и мотивации сотрудников, а также перспективы их использования.
Ключевые слова: цифровизация, управление персоналом, HR, цифровые инструменты, цифровые инструменты управления персоналом, человеческие ресурсы.

Annotation: Digitalization has brought revolutionary changes to many aspects of modern business, including human resource management. In this paper, we will consider the impact of digital tools on the organization’s personnel management and identify how these tools contribute to more effective organization and motivation of employees, as well as the prospects for their use.
Keyword: digitalization, personnel management, HR, digital tools, digital tools for personnel management, human resources**.**

Цифровые инструменты имеют значительное влияние на управление персоналом в организациях на современном этапе развития технологий. Для успешной адаптации к изменяющимся условиям рынка и повышения конкурентоспособности организации необходимо эффективно использовать цифровые инструменты в управлении персоналом.

В России существует несколько цифровых инструментов для управления персоналом. Вот некоторые из них:

1. 1С: Управление Персоналом - популярная программа, предназначенная для автоматизации управления персоналом, включая учет кадров, расчет заработной платы, анализ эффективности работы сотрудников и другие функции.
2. SAP SuccessFactors - облачная платформа для управления человеческими ресурсами, предоставляющая инструменты для управления процессами найма, обучения, развития персонала, а также аналитику в этой области.

3. TalentSoft - платформа для управления человеческими ресурсами, которая включает в себя функции найма, обучения, анализа производительности и другие.

4. BambooHR - облачная платформа для управления человеческими ресурсами, предоставляющая инструменты для учета кадров, ведения документации, а также анализа производительности.

5. Oracle HCM Cloud - интегрированная облачная система управления человеческими ресурсами, предоставляющая возможности для найма, обучения, анализа производительности и другие функции.

6. Workday - облачная платформа для управления человеческими ресурсами и финансами, включающая функции найма, управления производительностью и другие.

7. Bitrix24 - интегрированная платформа для управления командой и рабочими процессами, включая функции по управлению персоналом.

8. HeadHunter - популярный российский ресурс для поиска персонала, который также предоставляет инструменты для управления кадровыми процессами.

Цифровизация управления персоналом предоставляет множество возможностей для улучшения эффективности и производительности организаций. Вот несколько перспектив и трендов в этой области:

1. Автоматизация рутинных процессов:

- электронные кадровые досье и учет рабочего времени;
- автоматизация рекрутинга.

2. Аналитика и бизнес-интеллект: использование больших данных для предсказания тенденций в поведении персонала и оптимизации бизнес-процессов, а также внедрение систем, использующих данные для оценки и улучшения производительности персонала.

3. Обучение и развитие: переход к онлайн-обучению и использование интерактивных платформ для повышения квалификации сотрудников.

4. Сервисы для сотрудников: электронные порталы для сотрудников, где сотрудники могут находить информацию о своих льготах, зарплате, отпусках и других вопросах и использование анонимных опросов и обратной связи сотрудников через интернет для улучшения условий работы и удовлетворенности персоналом.

5. Кибербезопасность и защита данных: развитие технологий для защиты конфиденциальности персональных данных сотрудников и использование искусственного интеллекта для выявления и предотвращения киберугроз, связанных с персональными данными сотрудников.

6. Удаленная работа и гибкие графики: развитие инфраструктуры для удаленной работы, включая инструменты для эффективного общения и управления заданиями на расстоянии и использование технологий для автоматизации учета рабочего времени и поддержки гибких графиков работы.

Цифровизация управления персоналом позволяет компаниям быть более гибкими, эффективными и конкурентоспособными в современной бизнес-среде. Однако внедрение этих технологий также требует внимания к вопросам безопасности данных и обучения персонала для успешной реализации.

Цифровизация управления персоналом в России имеет свои недостатки и вызывает определенные проблемы, из которых основными являются:

1.Многие компании, особенно небольшие и средние предприятия, не всегда обладают достаточными знаниями и ресурсами для успешной реализации проектов по цифровизации управления персоналом.

2. Цифровые системы могут столкнуться с угрозами кибербезопасности, включая утечки данных, хакерские атаки и вирусы, что может привести к утрате конфиденциальной информации о персонале.

3. Внедрение новых цифровых технологий требует соответствующих навыков у персонала. Недостаточно подготовленные сотрудники могут не уметь эффективно использовать новые инструменты.

4. В России отсутствуют унифицированные стандарты для систем управления персоналом, что затрудняет интеграцию и обмен данными между различными компаниями.

5. Внедрение цифровых систем управления персоналом может столкнуться с сопротивлением со стороны сотрудников из-за непривычности их использования, особенно в компаниях с традиционными методами управления.

6. Многие компании уже используют различные программные продукты и системы для управления персоналом. Новые цифровые решения могут плохо интегрироваться с уже существующими системами, что приводит к сложностям в обмене данными.

7. Для эффективного процесса цифровизации управления персоналом требуются значительные ресурсы и финансирование. Многие компании, особенно малые предприятия, могут столкнуться с ограниченностью бюджета для внедрения современных цифровых систем.

8. После внедрения цифровых систем управления персоналом возникают проблемы с их поддержкой и обслуживанием. Не всегда есть достаточное количество специалистов, способных обеспечить бесперебойную работу системы.

Учитывая эти недостатки, компании должны внимательно планировать процесс цифровизации, уделять внимание обучению персонала и обеспечивать надежную защиту данных для успешной реализации проектов цифрового управления персоналом в России.

Исходя из вышесказанного, можем сделать вывод, что цифровые инструменты управления персоналом стали неотъемлемой частью современного бизнеса и организаций. Они упрощают и оптимизируют множество аспектов управления персоналом, от найма и обучения до мотивации и оценки сотрудников. Их внедрение позволяют компаниям увеличить эффективность, сократить издержки и улучшить взаимодействие между сотрудниками. Они также помогают организациям быстро реагировать на изменяющиеся рыночные условия и удерживать квалифицированных специалистов, что важно в современном бизнесе. В целом, цифровизация инструментов управления персоналом представляет большой потенциал для улучшения работы HR-отделов и качества управления персоналом в организации, но требует внимательного планирования, обучения сотрудников и управления рисками.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лебедева Татьяна Евгеньевна, Егоров Евгений Евгеньевич 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: 26.10.2023).

2. 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: 26.10.2023).

3. Симченко, Н. А. организация научной деятельности : Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – 149 с. – ISBN 978-5-907656-50-5.

4. Субочев Николай Сергеевич, Патутина Елена Дмитриевна Цифровые инструменты управления адаптацией персонала в современных организациях // Социально-гуманитарные знания. 2019. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-instrumenty-upravleniya-adaptatsiey-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah (дата обращения: 26.10.2023).

УДК 330

Мазурова А.Г.
студент 1 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

Mazurova A.G.,
1st 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

ПОТРЕБНОСТЬ В КРЕАТИВНЫХ ЛЮДЯХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

NEED FOR CREATIVE PEOPLE IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассматривается вопрос значимости креативных людей в области цифровой экономики, которая на современном этапе предлагает огромные возможности для развития бизнеса, создания новых продуктов и услуг. Именно способность креативных людей мыслить нестандартно, видеть скрытые связи и возможности, предлагать новые идеи и разрабатывать уникальные концепции, помогает работодателю выделяться на фоне конкурентов и эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям рынка.
Ключевые слова: цифровая экономика, креативные люди, креативность, цифровые технологии.

Annotation: The article discusses the importance of creative people in the field of the digital economy, which at the present stage offers enormous opportunities for business development and the creation of new products and services. It is the ability of creative people to think outside the box, see hidden connections and opportunities, propose new ideas and develop unique concepts that help employers stand out from competitors and effectively adapt to changing market conditions.
Keywords: digital economy, creative people, creativity, digital technologies.

В современном мире, где цифровые технологии проникают во все сферы нашей жизни, потребность в креативных людях становится все более актуальной. Цифровая экономика требует новых подходов и идей, чтобы оставаться конкурентоспособной и инновационной [2]. В этой статье мы рассмотрим, почему именно креативность является ключевым фактором успеха в условиях цифровой экономики.

Цифровая экономика предлагает огромные возможности для развития бизнеса, а также создания новых продуктов и услуг. Для использования этих возможностей на полную мощность необходимо быть креативным и инновационным. Креативные люди способны видеть скрытые связи и возможности там, где другие их не замечают. Они могут предлагать новые идеи, разрабатывать уникальные концепции и создавать оригинальные решения, используя в условиях цифровой экономики информацию и аналитику для выявления новых трендов и потребностей рынка [1]. Одной из востребованных областей выступает дизайн пользовательского опыта, так как пользователи становятся более требовательными и создание привлекательных, интуитивно понятных и удобных интерфейсов является приоритетом для компаний. Именно креативные дизайнеры способны в полной мере воплощать возникающие потребности в инновационные и привлекательные решения.

Креативные люди также могут использовать интернет вещей для автоматизации процессов, а также создания инновационных продуктов, связанных с «умным» домом, здоровьем и спортом. Они могут сочетать функциональность с дизайном, что позволит создать уникальные и удобные в пользовании устройства, привлекающие внимание потребителей. Дополнив реальность виртуальностью, креативные люди могут создать новые формы развлечения, обучения и взаимодействия. Разрабатываемые ими виртуальные игры и приложения позволят пользователям погрузиться в уникальные и захватывающие визуальные и аудиальные среды. Невозможно представить область робототехники без креативных людей, которые могут создавать роботов, способных оказывать помощь, начиная с бытовых процессов, и заканчивая автоматизацией производств.

Наконец, креативные люди могут использовать генетическую инженерию и биотехнологии для разработки новых медицинских препаратов, создания искусственных тканей или органов, биологических материалов, а также изменения генетического кода организмов с целью усовершенствования их характеристик и свойств. Создание растений с повышенной устойчивостью к болезням и адаптированных к климатическим изменениям позволит значительно улучшить урожайность, а также внесет существенный вклад в борьбу с такими глобальными проблемами, как продовольственная безопасность и изменение климата на планете. Используя биотехнологии для разработки новейших уникальных материалов, креативные люди могут создавать биоразлагаемые материалы, которые позволят существенно сократить негативное воздействие на окружающую среду. Кроме того, креативные люди играют важную роль в области маркетинга и рекламы. В условиях информационного перенасыщения и конкуренции становится все сложнее обрести индивидуальность среди множества других компаний и именно креативные маркетологи и рекламисты способны создавать оригинальные и запоминающиеся кампании, которые привлекают внимание и вызывают положительные эмоции у потребителей [3].

Для того, чтобы креативные люди могли полностью раскрыть свой потенциал в условиях цифровой экономики, организациям и предприятиям необходимо разработать гибкий график рабочих процессов, поощрять экспериментирование, нестандартное мышление и инновационные идеи, учитывая, что они нуждаются в свободе и вдохновении, превращая свои идеи в реальность.

Таким образом, в условиях цифровой экономики потребность в креативных людях растет. Их способность мыслить нестандартно и выдвигать новые идеи является ценным качеством, которое помогает кампаниям, организациям и предприятиям выделяться на фоне конкурентов и успешно адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей: учебное пособие для вузов / В. Н. Дружинин. – 3-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 349 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09237-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. – URL: https://www.urait.ru/bcode/516754 (дата обращения: 25.10.2023).

2. Основы цифровой экономики: учебник и практикум для вузов / М. Н. Конягина [и др.]; ответственный редактор М. Н. Конягина. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 235 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13476-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. – URL: https://www.urait.ru/bcode/519464 (дата обращения: 24.10.2023).

3. Сергеев, Л. И. Цифровая экономика: учебник для вузов / Л. И. Сергеев, Д. Л. Сергеев, А. Л. Юданова; под редакцией Л. И. Сергеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 437 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15797-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. – URL: https://www.urait.ru/bcode/509767 (дата обращения: 25.10.2023).

УДК 331.28

Мазурова А.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

Mazurova A.G.,
1st year student, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПООЩРЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

IMPROVING THE INCENTIVE SYSTEM CIVIL SERVICE

Аннотация: государственная служба является одним из важных элементов эффективного функционирования и всестороннего развития современного государства. Государственные служащие играют ключевую роль в обеспечении выполнения возложенных на них государством обязанностей. Создание эффективной системы поощрения позволит стимулировать служащего к повышению производительности труда и качественному исполнению возложенных на него обязанностей.
В данной статье рассмотрим методы, направленные на совершенствование системы поощрения государственной службы.
Ключевые слова: совершенствование, система поощрения, государственная служба, эффективное функционирование государства.

Annotation: civil service is one of the important elements of the effective functioning and comprehensive development of a modern state. Civil servants play a key role in ensuring that the responsibilities entrusted to them by the state are fulfilled. Creating an effective reward system will encourage employees to increase productivity and perform high-quality duties assigned to them.
In this article we will consider methods aimed at improving the system of incentives for the state civil service.
Keywords: improvement, incentive system, public service, effective functioning of the state.

Государственная служба является важным элементом эффективного функционирования государства. Работники государственной службы играют ключевую роль в выполнении государственных функций и удовлетворении потребностей граждан. В рамках реализации данных целей необходимо создать эффективную систему поощрения, основной целью которой является стимулирование работников государственной службы к высокой производительности и качественному исполнению своих обязанностей [2].

Согласно статьи 55 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ, существуют различные виды поощрения и награждения за безупречную и эффективную гражданскую службу, а именно:

1. Объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения.

2. Награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка.

3. Выплаты единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет.

4. Иные виды поощрения и награждения государственного органа.

5. Поощрения правительства РФ.

6. Поощрения президента РФ.

7. Присвоение почетных званий Российской Федерации.

8. Награждение знаками отличия Российской Федерации.

9. Награждение орденами и медалями Российской Федерации [3].

Решение о применении вышеуказанных первых четырех мер поощрения и награждения принимается представителем работодателя, а оставшихся мер – по представлению работодателя в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Решение оформляется соответствующим актом государственного органа (указом, постановлением, распоряжением и иным актом). Запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку и личное дело гражданского служащего [4]. Порядок и условия выплаты единовременного поощрения гражданским служащим субъекта Российской Федерации устанавливаются законодательными нормами субъекта. Первым шагом в совершенствовании системы поощрения сотрудников государственной службы является установление четких критериев оценки эффективности работы служащих. Для этого необходимо разработать объективные показатели, учитывающие, как количественные, так и качественные аспекты деятельности. Показатели должны включать в себя такие критерии, как выполнение поставленных задач, уровень удовлетворенности граждан, соблюдение норм законодательства и этических стандартов, а также индивидуальные достижения и уровень профессионального мастерства [1]. Вторым важным аспектом системы поощрения является установление прозрачной системы вознаграждения, которая предоставит каждому работнику государственной службы уверенность в том, что их усилия будут признаны и вознаграждены по заслугам. Для достижения этой цели необходимо разработать четкие критерии и стандарты, которые будут определять степень вознаграждения. Критерии должны включать в себя оценку результатов служебной деятельности, степень ответственности, сложность выполнения поставленных задач и уровень компетентности. В рамках оптимизации системы поощрения целесообразно разработать механизм регулярного обновления и её адаптации к изменяющимся социально-экономическим и политическим условиям развития современного общества, что позволит ей оставаться актуальной и мотивированной для государственных служащих.

Таким образом, эффективная система поощрения сотрудников государственной службы является важным инструментом для повышения эффективности и результативности работы органов государственной власти, которая, в свою очередь, позволит привлечь талантливых сотрудников, стимулируя их профессиональный рост и всестороннее развитие созданием условий для достижения высоких результатов в служении обществу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.]; под общей редакцией Е. В. Охотского. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 309 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16275-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. – URL: https://www.urait.ru/bcode/530728 (дата обращения: 19.10.2023).

2. Дёмин, А. А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для вузов / А. А. Дёмин. – 10-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 346 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15792-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. – URL: https://www.urait.ru/bcode/509732
(дата обращения: 19.10.2023).

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации. – Текст: электронный // федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с изм. и доп.). – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 18.10.2023).

УДК 331.108.2

Макарова А.А., Кудрявцева Е.Ю.
студенты 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

Makarova A.A., Kudryavtseva E.Y.
2nd year students, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВОГО ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА

ENSURING SECURITY IN THE PROCESS OF DIGITAL RECRUITMENT AND RECRUITMENT OF PERSONNEL

Аннотация: в данной статье рассматриваются аспекты обеспечения безопасности в процессе цифрового подбора и найма персонала для организаций и кандидатов на вакантные должности. Приведены основные правила, поддерживающие цифровую безопасность. Определены ключевые риски при цифровом подборе и найме персонала и пути их устранения, а также рассмотрены основные цифровые инструменты для поддержания высокого уровня безопасности в организации.
Ключевые слова: цифровой подбор и найм персонала, цифровая безопасность, кадровая безопасность, риски.

Annotation: this article discusses the aspects of ensuring security in the process of digital recruitment and recruitment of personnel for organizations and candidates for vacant positions. The basic rules supporting digital security are given. The key risks in digital recruitment and hiring of personnel and ways to eliminate them are identified, as well as the main digital tools for maintaining a high level of security in the organization are considered.
Keywords: digital recruitment and hiring of personnel, digital security, personnel security, risks.

Цифровой подбор и найм персонала являются неотъемлемой частью современного бизнеса. Благодаря использованию интернета, компаниям стало гораздо проще находить кандидатов на вакантные должности и проводить первичные собеседования. Однако, вместе с этим, появились и новые риски для безопасности.

Важно понимать, что при цифровом подборе и найме персонала многочисленные данные о кандидатах и организациях передаются через интернет. К сожалению, в сети существуют мошенники и хакеры, которые могут использовать чужую информацию в своих корыстных целях, поэтому цифровая безопасность является одним из основных вопросов при подборе и найме персонала с помощью новых технологий и требует соблюдения определенных правил [3, с. 428]:

1. Первоначально организациям стоит обратить внимание на безопасность своего Интернет-ресурса. Все используемые программы, приложения и сайты для рекрутинга должны быть защищены с помощью файрвола, антивирусного программного обеспечения или других средств

защиты данных. Также рекомендуется использовать только надежные и проверенные платформы для размещения и поиска вакансий.

2. Однако не только компании, но и сами кандидаты должны соблюдать определенные меры безопасности при цифровом подборе и найме персонала. Им стоит быть осторожными при предоставлении своих персональных данных. Никогда нельзя отсылать копии паспорта или других документов без проверки репутации и надежности организации и Интернет-ресурса. Важно следить за защитой своих учетных записей и паролей, чтобы не стать жертвой взломщиков.

3. Дополнительно следует использовать средства шифрования для передачи конфиденциальной информации и персональных данных. Они помогут защитить данные от несанкционированного доступа и их последующего использования. Рекомендуется проводить регулярные аудиты безопасности системы, чтобы выявить любые потенциальные уязвимости.

Современные технологии значительно упростили и ускорили процесс подбора и найма персонала, позволяя работодателям объявлять вакансии, проводить собеседования и проверять кандидатов онлайн. При этом, вместе с этими новыми возможностями появляются и некоторые риски, которые стоит учитывать при использовании цифрового подбора и найма персонала [1, с. 80].

Первым и, возможно, наиболее серьезным риском цифрового подбора является возможность мошенничества. В интернете существует множество сайтов, предлагающих ложные вакансии, с целью получить доступ к личным и финансовым данным кандидатов. Чтобы предотвратить подобный риск, работодатели и соискатели должны быть внимательными при выборе интернет-платформ для поиска работы или работников. Необходимо проверять достоверность сайтов и подвергать анализу обращения, которые публикуются с некоторых ресурсов, а также консультироваться с третьей стороной, прежде чем делиться личными и финансовыми данными.

Вторым риском при цифровом подборе является возможность искажения реальной картины о кандидате. В интернете каждый может создать профиль, который не всегда отражает реальные навыки и опыт работы. В некоторых случаях соискатели могут использовать фотошоп или описывать вымышленные компетенции, чтобы выглядеть более привлекательно. Чтобы избежать этого риска, работодатели могут прибегнуть к дополнительным проверкам, включая проверку справок с предыдущих мест работы, проведение тестов или организацию личных встреч в случае неуверенности в информации о кандидате.

Третьим риском, связанным с цифровым подбором и наймом персонала, является возможность нарушения конфиденциальности данных. В сети существуют платформы, которые требуют от кандидатов предоставлять по сети информацию о себе, включая личные данные, контакты и фотографии. Стоит помнить о том, что доступность таких данных может подвергнуться риску нарушения конфиденциальности, особенно в случае, если платформа не обеспечивает надежность и защиту данных пользователей. Работодатели и кандидаты должны быть осторожными при выборе платформы и, если это возможно, использовать технологические инструменты с шифрованием данных или мультифакторной аутентификацией.

Четвертый риск представляет собой неправильную оценку кандидатов. Цифровой подбор и найм персонала могут быть подвержены ошибочной оценке соискателей из-за исключительно автоматизированных алгоритмов. Для предотвращения этого риска рекомендуется: установить объективные критерии оценки кандидатов и регулярно их проверять; привлекать профессионалов, имеющих опыт в отборе персонала, для настройки и обновления систем; использовать комбинацию автоматизированных и ручных методов оценки кандидатов.

Важно помнить, что цифровые технологии могут не только создавать различные угрозы для кандидатов и компаний, но и быть эффективным инструментом для обеспечения кадровой безопасности, снижения возможных рисков и защиты персональных данных соискателей и сотрудников. Вот некоторые цифровые технологии, которые можно применять в процессе подбора и найма персонала для поддержания безопасности [2, с. 279]:

1. Электронная идентификация сотрудников: использование электронных средств идентификации, таких как биометрические данные, карточки доступа или пин-коды, может помочь обеспечить безопасный и контролируемый доступ к помещениям и рабочим местам.

2. Мониторинг рабочей активности: цифровые инструменты, например, системы видеонаблюдения, могут использоваться для отслеживания действий сотрудников на рабочих местах. Они позволяют обнаруживать нерегулярные или подозрительные активности, а также расследовать случаи нарушения безопасности.

3. Кибербезопасность: системы мониторинга и защиты от взлома и антивирусные программы могут помочь предотвратить кибератаки и защитить персональные данные, хранящиеся в системах организации.

4. Обучение и осведомленность сотрудников: цифровые платформы могут использоваться для проведения тренингов по безопасности и обучения сотрудников управлению рисками. Например, компании могут создавать онлайн-курсы или отправлять информацию о текущих угрозах электронной почтой.

5. Автоматизация процессов: использование цифровых технологий, таких как системы управления персоналом и учетно-кадровые системы, может помочь автоматизировать рутинные задачи, связанные с управлением кадровыми данными. Это позволит снизить возможные ошибки, связанные с ручным вводом данных, и повысить точность информации.

6. Мониторинг социальных сетей: организации могут использовать цифровые инструменты для мониторинга активности сотрудников в социальных сетях. Они помогут обнаруживать угрозы или нарушения политики безопасности, связанные с обнародованием конфиденциальной информации или вредоносными действиями в отношении компании.

Однако при использовании цифровых технологий для обеспечения кадровой безопасности и защиты персональных данных необходимо также учитывать потенциальные этические и правовые аспекты, связанные с сбором и использованием персональной информации о сотрудниках.

Таким образом, безопасность является важным аспектом в процессе цифрового подбора и найма персонала, так как он может нести в себе большие риски как для компаний, так и для кандидатов. Однако правильная защита данных, объективная оценка соискателей и эффективный процесс подбора, отбора и найма новых сотрудников с использованием цифровых технологий помогут снизить количество возможных угроз. Компании, в первую очередь, должны обеспечить защиту своего Интернет-ресурса, а кандидатам следует быть осторожными при передаче своих персональных данных и документов. Использование на регулярной основе надежных платформ, шифрование данных и проведение аудитов безопасности помогут сократить риски и поддерживать высокую репутацию организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лысенко, Ф.А. Кадровые риски на этапе набора и отбора персонала / Ф.А. Лысенко // Гуманитарный научный журнал. – 2021. – № 3. – С. 80-84.

2. Сазонова, К.А. Совершенствование технико-технологической составляющей экономической безопасности организации в условиях цифровой экономики / К.А. Сазонова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2020. – № 25. – С. 276-279.

3. Уразова, К.А. Кадровая безопасность в системе обеспечения информационной безопасности нефтегазового комплекса / К.А. Уразова, О.С. Дикарева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2022. – Т. 12, № 5-1. – С. 425-431.

4. Ганиева, А. К. Индивидуальный стиль руководителя в условиях инновационной экономики / А. К. Ганиева // Приоритетные направления и проблемы развития внутреннего и международного туризма : материалы VI Международной научно - практической конференции, п. Форос, г. Ялта, Республика Крым, 13–14 мая 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 149-151.

УДК 331.108.2

Макарова А.А., Кудрявцева Е.Ю.
студенты 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

Makarova A.A., Kudryavtseva E.Y.
2nd year students, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Domozhilkina Zh.V.,
PhD, Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ПРИ НАЙМЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ

IMPROVING THE TECHNOLOGY OF PERSONNEL ASSESSMENT WHEN HIRING IN A DIGITAL ENVIRONMENT

Аннотация: в данной статье рассматриваются аспекты применения традиционных методов и цифровых технологий для оценки персонала при найме. Приведены основные методы оценки кандидатов, выделены их положительные и отрицательные стороны. Определены проблемы, возникающие при отборе персонала, и рассмотрены основные цифровые технологии, позволяющие повысить качество и упростить процесс оценки кандидатов.
Ключевые слова: технологии оценки персонала, оценка персонала, найм персонала, цифровые технологии.

Annotation: This article discusses aspects of the application of traditional methods and the use of digital technologies for personnel evaluation during hiring. The main methods of evaluating candidates, their positive and negative sides are listed. The problems that arise during the selection of personnel are highlighted, and the main digital technologies that allow improving the quality and simplifying the process of evaluating candidates are considered.
Keywords: personnel evaluation technologies, personnel evaluation, personnel recruitment, digital technologies.

В настоящее время система подбора, отбора и найма персонала является одним из наиболее важных элементов развития любой компании. Качество сотрудников в значительной степени влияет на успех предприятия, поэтому оценка кандидатов на вакантные места является неотъемлемой частью этого процесса.

Технологии оценки персонала при найме постоянно совершенствуются, что позволяет компаниям принимать более обоснованные решения и набирать персонал, наиболее соответствующий требованиям бизнеса.

Однако наиболее распространенными и классическими на сегодняшний день являются такие методы, как [3, с. 74]:

1. Собеседование. В первую очередь они позволяют оценить коммуникативные навыки, мотивацию и профессионализм кандидатов. Тем не менее, часто они носят субъективный характер и не всегда отражают реальные способности будущих сотрудников.

2. Тестирование. Эта технология включает использование различных тестов и задач для проверки знаний и навыков. Она позволяет объективно оценить уровень подготовки и профессиональных навыков кандидата. Однако тесты не всегда могут отражать способность решать реальные задачи в рабочей среде.

3. Ассессмент-центры. Они предлагают комплексный подход к оценке персонала и обычно включают в себя различные тесты, ролевые игры, групповые и индивидуальные задания. Такой подход позволяет более полно и объективно оценить профессиональные навыки, лидерские и коммуникационные способности. При этом ассессмент-центры требуют значительно больше времени и дополнительных ресурсов для их проведения.

4. Оценка референсов. Проверка референсов – это процесс связи с предыдущими работодателями или коллегами кандидата для получения информации о его профессиональных качествах, навыках и поведении на работе. Метод позволяет получить дополнительную информацию о кандидате от лиц, которые имели опыт работы с ним. Однако недостатком этого метода является то, что референсы могут быть предвзятыми или не отражать реального опыта работы.

Все перечисленные технологии оценки имеют свои преимущества и недостатки. Поэтому наиболее эффективным подходом является комбинация нескольких методов, позволяющая оценить кандидата по разным аспектам его навыков и способностей и избегать проблем, которые могут возникнуть при оценке качеств и компетенций.

Одной из основных таких проблем является субъективность. Она может возникнуть из-за предвзятости и личных предпочтений оценщика. Для решения этой проблемы можно использовать структурированные интервью, где каждому кандидату задаются одинаковые вопросы, и рекрутеры используют объективные критерии оценки. Также можно проводить тестирования или множественную оценку, где несколько человек независимо оценивают кандидата, а затем суммируются их оценки, что помогает снизить субъективность.

Другая проблема – недостаток информации о кандидатах. Часто оценщики имеют доступ только к резюме и интервью, что может быть недостаточно для того, чтобы принять объективное решение. Для устранения этой проблемы можно использовать методы ассессмент-центров, где кандидатам предлагается выполнить реальные задачи и решить ситуации, которые помогут более полноценно оценить их навыки и способности, и проводить проверку рекомендаций от предыдущих работодателей или коллег, чтобы получить более широкую информацию о кандидате.

Важно отметить, что методы оценки персонала могут быть неэффективными или устаревшими. В современном мире существует множество новых методов оценки, таких как психометрические тесты или тесты эмоционального интеллекта и т.д. Использование этих новых методов может помочь более точно оценить навыки и способности кандидатов. Также можно применять цифровые технологии.

Использование цифровых технологий при оценке кандидатов на вакантные должности является инновационным подходом, который позволяет добиться более объективных результатов и сократить время на процесс найма, ведь цифровые технологии при оценке персонала позволяют избежать предвзятости и ошибок, связанных с личным мнением рекрутера, а также избавить его от необходимости вручную оценивать качества и компетенции всех кандидатов при большом количестве претендентов.

Одним из основных сдвигов в технологии оценки персонала является использование аналитических инструментов и программ для обработки больших данных. Ранее при оценке потенциального сотрудника руководители и HR-специалисты оперировали прежде всего на основе интуиции и субъективных предпочтений. Сегодня собираются и анализируются огромные объемы данных, которые могут помочь в предоставлении более объективной оценки кандидатов. Это могут быть данные о результатах работы, профессиональных навыках и достижениях на предыдущих местах работы, а также результаты психометрических тестов и оценка соответствия личностных характеристик требованиям вакансии, информация из социальных сетей. Такой подход значительно повышает точность и надежность процесса оценки и снижает время рекрутера на анализ претендентов [1, с. 40].

Еще одной технологией, которая значительно совершенствует оценку персонала при найме, является использование алгоритмов машинного обучения. Эти алгоритмы могут анализировать большие объемы данных и на основе этого выявлять определенные паттерны и тренды. Например, они могут определить, какие профессиональные навыки и особенности личности успешны среди сотрудников в компании. Такая информация позволяет определить наиболее подходящих кандидатов на вакансии и предсказывать их будущую успешность в организации. Алгоритмы машинного обучения также могут помочь в автоматизации процесса оценки соискателей на основе определенных критериев, таких как навыки, опыт работы, образование и другие факторы, что существенно экономит время и усилия HR-специалистов, так как позволяет работодателям быстро «просеивать» большое количество резюме и находить наиболее подходящих кандидатов.

Однако, несмотря на все преимущества цифровых технологий, оценка персонала по-прежнему требует участия людей. Работодатели должны уметь анализировать и интерпретировать полученные данные, задавать правильные вопросы и проводить собеседования. Важно также учитывать, что цифровые технологии могут быть подвержены ошибкам, и поэтому необходимо использовать их с осторожностью, принимая во внимание и другие факторы и технологии при оценке персонала.

Технология оценки персонала при найме развивается и с помощью виртуальной реальности. Она позволяет симулировать реальные рабочие ситуации и проверить как перспективных кандидатов на некоторые виды должностей, так и уже имеющихся сотрудников на наличие у них профессиональных навыков и способности справляться с возникающими проблемами. Такой подход позволяет более точно оценить компетентность кандидата и его соответствие требованиям компании [2, с. 21].

Таким образом, совершенствование технологии оценки персонала при найме позволяет компаниям принимать более обоснованные решения и находить персонал, наиболее подходящий для бизнеса. Цифровые технологии помогают улучшить процесс оценки персонала при найме. Они позволяют автоматизировать процессы, оценивать навыки и качества соискателей, а также анализировать большие объемы данных. Однако цифровые технологии не являются единственным инструментом и требуют участия людей для правильной интерпретации результатов и принятия решений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Глызина, М.П. Рекрутинг персонала в условиях цифровой трансформации современных организаций / М.П. Глызина, Е.А. Иванова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 6-1. – С. 36-41.

2. Синев, Д.В. Внедрение элементов цифровизации в методы оценки персонала при найме / Д.В. Синев, О.В. Болотова // Экспериментальные и теоретические исследования в современной науке: сб. статей по материалам LXXXV международной научно-практической конференции. – Новосибирск: ООО «Сибирская академическая книга», 2023. – С. 18-23.

3. Третьякова, Л.А. Деловая оценка персонала при найме в условиях высококонкурентной среды / Л.А. Третьякова // Социально-экономические явления и процессы. – 2020. – №2(109). – С. 71-79.

УДК 334.021

Матвеева У. Б.,
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

Matveeva U. B.,
3rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko J.N.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДА

USING DIGITAL TECHNOLOGIES TO PROMOTE THE BRAND

Аннотация: В статье рассматривается сущность бренда и его ключевые компоненты: логотип, имя, слоган, стиль, ценности и другие. Автором представлены разнообразные способы использования цифровых технологий: веб-сайты, социальные сети, поисковую оптимизацию, электронную почту, контент-маркетинг, онлайн-рекламу, мобильные приложения и аналитику. В статье подчеркивается важность стратегического управления брендом и его соответствие изменяющимся рыночным требованиям и потребительским предпочтениям.
Ключевые слова: информационные технологии, бренд, продвижение, продукция.

Annotation: The article examines the essence of the brand and its key components: logo, name, slogan, style, values and others. The author presents a variety of ways to use digital technologies: websites, social networks, search engine optimization, email, content marketing, online advertising, mobile applications and analytics. The article highlights the importance of strategic brand management and its alignment with changing market demands and consumer preferences.
Keyword: information technology, brand, promotion, products.

В современном мире, насыщенном информацией и конкуренцией, владельцам брендов и маркетологам приходится искать новые способы привлечения внимания потребителей. Цифровые технологии стали неотъемлемой частью маркетинговой стратегии, предоставляя огромное поле для творчества и инноваций. В данной статье мы рассмотрим, как использование цифровых технологий может помочь в продвижении бренда.

Бренд - это комплексная концепция, которая охватывает все аспекты идентификации и восприятия продукта, услуги, компании или организации [1]. Он представляет собой имидж, которым пользуется продукт или компания в глазах потребителей. Бренд включает в себя следующие ключевые элементы [2]:

- Логотип и символика: графические и текстовые элементы, которые визуально представляют бренд. Логотип обычно служит наглядным идентификатором бренда.
- Имя бренда: уникальное название или набор слов, которые ассоциируются с продуктом или компанией.
- Слоган: краткое выражение, которое подчеркивает ценности или уникальные характеристики бренда.

- Имидж и стиль: стиль, дизайн и общая эстетика, которые используются в продукции, рекламе и общении с клиентами. Это также может включать цветовую палитру и структуру веб-сайта.

- Ценности и миссия: ценности и цели бренда, которые определяют его позиционирование на рынке и восприятие потребителями.

- История и идентичность: рассказ о бренде, его происхождении и ценностях, которые он придерживается. Это может включать в себя истории основателей или важные моменты в истории компании.

- Качество продукции и обслуживание клиентов: репутация бренда по качеству продукции или услуг, а также опыт клиентов во взаимодействии с брендом.

Бренд является чрезвычайно важным активом для компаний, поскольку он способствует узнаваемости, доверию и лояльности клиентов. Сильный бренд может помочь компании отличиться от конкурентов, создать связь с аудиторией и даже влиять на ценообразование. Важно стратегически управлять брендом, чтобы поддерживать его сущность и адаптироваться к изменениям на рынке и в потребительских предпочтениях.

Использование цифровых технологий для продвижения бренда является неотъемлемой частью современных маркетинговых стратегий. Цифровые технологии предоставляют компаниям широкий спектр инструментов для привлечения внимания потенциальных клиентов, укрепления имиджа и увеличения узнаваемости бренда. Вот несколько способов, как можно использовать цифровые технологии для продвижения бренда [2]:

1. Веб-сайт как цифровая визитная карточка. Создание профессионального и информативного веб-сайта является ключевым элементом цифрового маркетинга. Ваш веб-сайт должен быть адаптирован под мобильные устройства, иметь быструю загрузку и предоставлять полезную информацию о вашей компании и продуктах.

2. Социальные сети для взаимодействия с аудиторией. Активное присутствие в популярных социальных сетях, таких как Instagram, Телеграм и Вконтакте, позволяет взаимодействовать с аудиторией, создавать контент и укреплять бренд. Рекламные кампании в социальных сетях также могут помочь в продвижении.

3. Поисковая оптимизация (SEO) для увеличения видимости. Оптимизация вашего веб-сайта для поисковых систем (например, Google) позволит увеличить видимость вашего бренда в поисковых результатах, привлекая больше органического трафика.

4. Электронная почта для взаимодействия с клиентами. Email-маркетинг позволяет отправлять персонализированные сообщения вашим клиентам и подписчикам, что помогает укрепить отношения с ними и информировать о новостях и акциях.

5. Контент-маркетинг для привлечения аудитории. Создание качественного контента, такого как статьи, видео, подкасты и инфографика, помогает привлекать аудиторию и устанавливать вашу компанию как эксперта в своей области.

6. Онлайн-реклама для расширения аудитории. Используйте контекстную рекламу, баннеры и видеорекламу на популярных веб-ресурсах и платформах, чтобы привлечь новых клиентов и увеличить узнаваемость бренда.

7. Мобильные приложения для удобства клиентов. Если ваша компания может воспользоваться мобильными приложениями, создайте удобное приложение, которое облегчит клиентам взаимодействие с вашим брендом.

8. Аналитика для оптимизации стратегии: Используйте аналитические инструменты, чтобы отслеживать эффективность ваших маркетинговых кампаний и адаптировать свой подход в соответствии с данными.

Рассмотрим использование цифровых технологий на примере бренда Coca-Cola [3]:, которая запустила свой проект "Share a Coke" (Поделись Coca-Cola) в различных странах. Эта кампания стала ярким примером успешного сочетания цифровых инструментов и традиционного маркетинга для продвижения бренда. Идея заключалась в том, чтобы на бутылках и банках Coca-Cola заменить свой логотип именами людей. Например, бутылка могла иметь надпись "Share a Coke with John" (Поделись Coca-Cola с Джоном). Это создало личное и эмоциональное взаимодействие с потребителями и стимулировало их к покупке напитка как подарка друзьям и

близким.

Примечательными аспектами кампании "Share a Coke" было:

- Пользовательские этикетки. Потребители могли персонализировать бутылки собственными именами или именами друзей на специальном веб-сайте. Это способствовало активному участию и распространению в социальных сетях.
- Социальные медиа. Кампания активно использовала социальные сети для публикации фотографий с персонализированными бутылками и стимулирования обсуждений среди пользователей.
- Вовлечение. Потребители были приглашены поделиться своими историями и фотографиями с бутылками Coca-Cola, используя хештеги, что создало вовлекающий контент и расширило охват кампании.
- Аналитика. Coca-Cola активно отслеживала данные о вовлеченности и эффективности кампании, что позволило анализировать результаты и вносить корректировки в реализацию.

Эта кампания успешно сочетала офлайн и онлайн элементы, используя цифровые технологии для создания персонализированных и вовлекающих опытов, что укрепило имидж бренда и способствовало увеличению продаж.

Таким образом, использование цифровых технологий в современном мире является необходимым инструментом для продвижение бренда, а также реализации успешных продаж и полноценного развития потенциала бренда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вейс Ю.В. Использование цифровых инструментов для развития бренда / Ю.В. Вейс, Л.М. Зайдуллина // [Электронный режим доступа]. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyh-instrumentov-dlya-razvitiya-brenda/viewer (дата обращения: 19.10.2023).

2. Чепурная А.А. Развитие бренда на основе современных концепций: человекоориентированного и тренд-маркетинга / Чепурная А.А., Чуйко Д.Р. // [Электронный режим доступа]. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-brenda-na-osnove-sovremennyh-kontseptsiy-chelovekoorientirovannogo-i-trend-marketinga (дата обращения: 19.10.2023).

3. Coca-Cola Marketing Strategy: What do we need to learn from them? // [Электронный режим доступа]. - URL: https://medium.com/writers-blokke/coca-cola-marketing-strategy-what-do-we-need-to-learn-from-them-9ef0855f47e1 (дата обращения: 22.10.2023).

УДК 331.28

Меленчук И.А., Стрижевский О.О.
студенты 1 курса направление 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
Melenchuk I.A.
Strizhevsky O.O.
1st year students direction of preparation 04/38/03 Personnel management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD, associate professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ВОЗМОЖНОСТИ HR-АНАЛИТИКИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

OPPORTUNITIES OF HR ANALYTICS IN THE AGE OF DIGITIZATION

Аннотация: в статье по теме «Возможности hr-аналитики в эпоху цифровизации» исследуется современная роль и значимость аналитики в области управления персоналом (HR). В эпоху цифровизации, где данные и технологии играют ключевую роль, hr-аналитика становится неотъемлемой частью стратегического планирования и принятия решений в кадровой сфере. В статье рассматриваются различные возможности hr-аналитики, такие как прогнозирование потребностей в рабочей силе, улучшение процессов подбора и отбора персонала, оценка эффективности работы и удовлетворенности сотрудников, анализ и оптимизация затрат на персонал и другие.
Ключевые слова: цифровизация, управление персоналом, HR-аналитика.

Annotation: the article on the topic “Possibilities of HR analytics in the era of digitalization” examines the modern role and significance of analytics in the field of personnel management (HR). In the era of digitalization, where data and technology play a key role, HR analytics is becoming an integral part of strategic planning and decision-making in the personnel sector. The article discusses various possibilities of HR analytics, such as forecasting labor needs, improving recruitment and selection processes, assessing employee performance and satisfaction, analyzing and optimizing personnel costs, and others.
Keywords: digitalization, personnel management, HR analytics

В эпоху цифровизации, когда технологии проникают во все сферы человеческой жизни, включая бизнес и управление персоналом, HR-аналитика становится неотъемлемой частью эффективного управления человеческими ресурсами. HR-аналитика представляет собой сбор и анализ данных о работниках и всей организации с целью принятия обоснованных и стратегических решений.

Возможности, которые предоставляет HR-аналитика в эпоху цифровизации, неограничены. Она позволяет компаниям собирать, хранить и анализировать огромные объемы информации об их персонале. Это включает данные о найме, профессиональном развитии, компенсационных пакетах, производительности, уровне удовлетворенности работой и многих других факторах.

С применением современных технологий, таких как искусственный интеллект, машинное обучение и автоматизация процессов, HR-аналитика способна предоставить более точные и

глубокие показатели о работниках и организации в целом. Это позволяет руководству принимать информированные решения, связанные с подбором, обучением, удержанием и стимулированием персонала.

HR-аналитика также помогает предсказывать будущие потребности компании в сотрудниках, определять критические точки и организовывать действия для их устранения, а также улучшать процессы и ресурсы в сфере управления персоналом. Это позволяет компаниям более эффективно использовать своих сотрудников, повышая производительность, удовлетворенность и наконец, достигая поставленных целей.

В данной работе будут рассмотрены основные возможности HR-аналитики в эпоху цифровизации и ее значимость для бизнеса. Будут озвучены методы сбора, анализа и интерпретации данных. Также будет рассмотрено влияние HR-аналитики на принятие решений и развитие стратегий в управлении персоналом [4].

Возможности HR-аналитики в эпоху цифровизации огромны и предоставляют компаниям новые инструменты для эффективного управления персоналом. В этой части мы рассмотрим несколько ключевых возможностей HR-аналитики и их влияние на принятие решений и развитие стратегий в управлении персоналом.

1. Предсказание потребностей в персонале: С помощью HR-аналитики компании могут анализировать исторические данные о найме, текучести кадров и производительности сотрудников. Это позволяет предсказывать будущие потребности в персонале, определять необходимость найма или переподготовки сотрудников. Такой анализ помогает компаниям планировать свои ресурсы и достигать оптимального состава персонала.

2. Улучшение подбора сотрудников: HR-аналитика позволяет компаниям проводить более точный и объективный отбор кандидатов на вакантные позиции. Анализ данных о прошлом найме и производительности сотрудников позволяет выявить ключевые характеристики успешных работников, а также определить ожидаемые результаты от новых сотрудников. Это помогает снизить вероятность ошибочного найма и улучшить результативность рабочей силы.

3. Управление производительностью: HR-аналитика позволяет оценивать производительность каждого сотрудника на основе объективных данных. Анализ позволяет выявить причины снижения производительности, определить возможности для улучшения и разработать планы повышения эффективности работы сотрудников. Это помогает компаниям активно управлять производительностью своих работников и достигать максимальных результатов.

4. Анализ удовлетворенности и энгажемента: С помощью HR-аналитики компании могут измерить уровень удовлетворенности и энгажемента сотрудников. Анализ данных о степени удовлетворенности работников может помочь компаниям выявить факторы, влияющие на их удовлетворенность и мотивацию. Это позволяет разработать стратегии для улучшения рабочей атмосферы, повышения мотивации и удержания ключевых сотрудников.

5. Прогнозирование текучести кадров: HR-аналитика позволяет компаниям прогнозировать вероятность ухода сотрудников и принимать меры по их удержанию. Анализ данных о прошлой текучести кадров и факторов, влияющих на уход, позволяет идентифицировать рисковые группы сотрудников и разрабатывать меры для их удержания, такие как улучшение условий работы, развитие перспективных сотрудников и повышение их удовлетворенности.

6. Развитие персонала: HR-аналитика помогает компаниям разрабатывать персонализированные планы развития для сотрудников. Анализ данных о профессиональном развитии, обучении и прогрессе работы помогает выявить сильные и слабые стороны каждого сотрудника. Это позволяет разрабатывать индивидуальные программы обучения и развития для повышения компетенций и карьерного роста сотрудников [2].

7. Инновации в управлении персоналом: HR-аналитика предоставляет компаниям новые возможности для инноваций в управлении персоналом. С помощью анализа данных и использования современных технологий компании могут разрабатывать более гибкие и эффективные системы оценки и стимулирования сотрудников, автоматизировать процессы управления персоналом и предоставлять работникам персонализированные ресурсы и инструменты для развития и успешной работы.

В цифровую эпоху HR-аналитика становится неотъемлемой частью управления персоналом, предоставляя компаниям не только информацию о текущей ситуации, но и инструменты для прогнозирования и принятия обоснованных решений. Она помогает оптимизировать процессы найма, развития и удержания сотрудников, а также создает основу для развития и роста компании в условиях быстрого технологического развития.

В заключение можно сказать, что в эпоху цифровизации HR-аналитика играет ключевую роль в стратегическом управлении человеческими ресурсами. С развитием технологий и доступности данных, HR-аналитика становится более эффективным инструментом для сбора, анализа и интерпретации информации о сотрудниках, что позволяет HR-отделу принимать обоснованные решения [1].

С помощью HR-аналитики предсказываются потребности в персонале, оптимизируется процесс найма, оценки и развития сотрудников, а также улучшается удержание сотрудников. Кроме того, анализ эффективности HR-процессов позволяет определить узкие места и внести необходимые изменения для повышения производительности. Возможности HR-аналитики в эпоху цифровизации позволяют компаниям быть более адаптивными и конкурентоспособными на рынке труда. Благодаря анализу данных, HR-отдел может предугадывать потребности компании в специалистах и принимать меры по их привлечению и развитию заранее [4].

Однако, чтобы успешно внедрить HR-аналитику, компании должны обладать качественными и точными данными, грамотно использовать инструменты аналитики и гарантировать конфиденциальность данных сотрудников. Также важно учитывать гуманитарные факторы и не забывать, что HR-аналитика является всего лишь инструментом, а принятие решений все равно требует внимания к индивидуальным особенностям и потребностям сотрудников. В целом, HR-аналитика в эпоху цифровизации открывает широкие возможности для оптимизации работы с персоналом и улучшения бизнес-процессов. Она помогает компаниям выявлять тренды, понимать своих сотрудников и принимать обоснованные решения, способствуя достижению поставленных целей и укреплению конкурентных позиций на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации [Электронный ресурс]. // Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес»— Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/novye-vozmozhnosti-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii (дата обращения: 16.10.2023)

2. Программа реализации HR -аналитики как цифрового тренда [Электронный ресурс]. // Текст научной статьи по специальности «Компьютерные и информационные науки» — Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/programma-realizatsii-hr-analitiki-kak-tsifrovogo-trenda (дата обращения: 16.10.2023)

3. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений в организациях [Электронный ресурс]. // Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес»— Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-hr-analitiki-v-prinyatii-upravlencheskih-resheniy-v-organizatsiyah (дата обращения: 16.10.2023)

4. Состояние и перспективы использования цифровых HR-инструментов российскими компаниями цифровизации [Электронный ресурс]. // Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес»— Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-i-perspektivy-ispolzovaniya-tsifrovyh-hr-instrumentov-rossiyskimi-kompaniyami (дата обращения: 16.10.2023)

УДК 331.28

Меленчук И.А.,
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

Melenchuk I.A.,
4rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Domozhilkina Zh.V.,
PhD, associate professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

HUMAN CAPITAL AS THE MAIN FACTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

Аннотация: В данной статье дано определение человеческого капитала как фактора инновационного развития предприятия, определены основные аспекты совершенствования предприятий.
Ключевые слова: человеческий капитал, общество, инновационное развитие.
Annotation: This article defines human capital as a factor in the innovative development of an enterprise, defines the main aspects of improving enterprises.
Key words: human capital, society, innovative development.

Условия для исследования и разработки проблемы человеческого капитала сформировались в середине 20 века и только в области экономики. С этого момента методологические основы анализа уже существовали, а основные ориентиры обозначились во второй половине XX века. сформировалась концепция человеческого капитала. М. Беккер, В. Боуэн, Э. Дженисон, Т. Шульц — одни из экономистов, внесших значительный вклад в ее создание. Наряду с новым подходом экономистов к проблеме человеческого капитала в рамках политологии и социологии теория символического капитала была разработана П. Бурдье, включающая такие части (аспекты), как полевая теория политики, политический маркетинг, политический рынок. Теория человеческого капитала получила научное и общественное признание в конце 20 века. Анализ источников, влияющих на роль управления персоналом, показал, что для их характеристики используются разные определения. Чаще всего используется определение «человеческий капитал». Для того чтобы понять сущность человеческого капитала в государственном учреждении, прежде всего необходимо дать определение человеческому капиталу в его общетеоретическом понимании.

Для российской экономики очень важно ориентироваться на инновационные технологии, возвращая себе место на мировом рынке. Это связано с новыми тенденциями развития в зарубежных странах, которые стремительно развиваются в цифровом направлении на основе человеческого капитала. Если мы посмотрим на экономику знаний и индустриальную экономику, то, конечно, увидим больше различий, чем сходства. Одним из них является получение прибыли за счет последовательного использования нематериальных активов, таких как человеческий капитал.

Растущая потребность в создании отраслевой платформы, где накопленные знания и опыт могут быть использованы для целей производства и потребления [2].

Проблема, связанная с человеческим капиталом в нашей стране, признана научным сообществом относительно давно. По мнению современных исследователей, можно выделить несколько основных, таких как:

1. Износ кадрового потенциала работающего населения, нежелание специалистов работать на свой образовательный капитал.

2. Снизится заработная плата работников с высшим образованием, что будет стимулировать поиск дополнительных источников дохода или переподготовку.

3. Выезд высококвалифицированных работников за границу.

4. Отсутствие научных кадров, способных к подготовке и обучению молодых специалистов или к переподготовке.

5. Напряженная обстановка в стране, вызванная экономическим кризисом [1].

Что касается социально-экономических анализов человеческого капитала, то в очередной раз подтверждается необходимость повышения продуктивности использования человеческих ресурсов в компаниях. Сотрудник любой компании – это прежде всего базовый резерв, но следует помнить, что остаток этого капитала должен утроить не только организация, но и сам специалист. Чтобы сохранить такой баланс, необходимо инвестировать в персонал компании для последующего достижения результатов и развития человеческих ресурсов организации. Государство участвует в развитии человеческого капитала путем разработки и реализации различных проектов, направленных на улучшение условий труда кадров и их обучение[2].

Человеческий капитал может быть разным. Например, новые навыки и знания, полученные в результате действий, положительно влияющих на доход.

Типичными формами инвестиций в человеческий капитал являются следующие виды деятельности:

1. Образование. Инвестиции в образование предназначены для получения высшего образования, дальнейшего образования и личного развития (чтение различной литературы);

2. Коучинг. Это может происходить в разных направлениях, как непосредственно связанных с областью его работы по повышению квалификации, так и в любой другой сфере, если есть потребность в работе. Что касается времени обучения, то оно может быть, как во время работы, например, наставничество, так и вне работы, например, на различных курсах.

3. Здравоохранение и питание. В интересах руководства компании следить не только за развитием сотрудников, но и за их здоровьем. Инвестирование в эту область может помочь повысить эффективность работы сотрудников, поскольку в больницах меньше работников.

4. Культура и свободное время. Культура (в том числе религиозная культура) характеризует процесс воспроизводства человека, что в основном затрагивает его психологический аспект. Опыт поколений ориентирован на традицию, знания, навыки, умения сохраняются и не исчезают со смертью определенного человека, в отношениях между людьми и зданиями для использования труда воспитываются и развиваются авторитеты. Культурный уровень населения определяет экономический успех общества, его социальную и политическую структуру, взгляды, образование, дух и поведение и т.д [2].

В заключение можно сделать вывод о том, что, инвестиции в людей рискованны, здоровые и образованные работники с большей вероятностью будут продуктивными, поэтому отдача от этих инвестиций важна для компании. Это может привести к экономическому подъему организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Определение сущности человеческого капитала в целях его оценки [Электронный ресурс]. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований «РАЕ». – Режим доступа: https://applied-research.ru/ru/article/view?id=6348 (дата обращения: 11.10.2022).

2. Человеческий капитал [Электронный ресурс]. // Студенческий справочник «Справочник» — Режим доступа: https://spravochnick.ru/menedzhment/chelovecheskiy_kapital/ (дата обращения 11.10.2022г.)

УДК 331

Меметова Л.Э.,
студентка 1 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

Memetova L.E.,
1ft year student, 38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СОЦИАЛЬНАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTIVENESS OF APPLYING TECHNOLOGIES FOR PERSONNEL MANAGEMENT OF AN ORGANIZATION IN A DYNAMIC ENVIRONMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье раскрыто понятие технологий управления персоналом, его виды, а также рассмотрена социальная и экономическая эффективность их применения в цифровой среде.
Ключевые слова: технологии управления персоналом, виды, социальный эффект, экономический эффект, организация, показатели, цифровая среда.

Annotation: the article reveals the concept of personnel management technologies, its types, and also considers the social and economic efficiency of their application in the digital environment.
Keywords: HR management technologies, types, social effect, economic effect, organization, indicators, digital environment.

В современных неустойчивых экономических условиях компании должны быстро реагировать на внешние и внутренние измененииея, обеспечивать непрерывность бизнес процессов и постоянно развиваться, что обуславливает важность эффективной организации работы по управлению персоналом организации, поэтому роль и значение применяющихся технологий управления кадровыми ресурсами возрастает. В связи с современными тенденциями глобализации и модернизации повышается уровень требований по отношению к применяющимся инструментам и методам управления, а также их экономическая и социальная эффективность. Технология - это инструмент влияния, использование которого может быть поручено различным внутриорганизационным подразделениям. Именно поэтому важно классифицировать технологии и определить сферу их использования. Технологии управления персоналом – это набор целей, средств и способов оказания управляющего воздействия на персонал, которые направлены на удовлетворение потребностей в эффективном формировании и использовании человеческих ресурсов организации.

Все технологии управления персоналом можно разделить на несколько классов на основании нескольких признаков:

1. По признаку цели:технологии формирования персонала;технологии поддержания работоспособности персонала;технологии обеспечения инновационного процесса.

2. По признаку причины их появления:технологии плановых мероприятий;технологии экстренных мер.

3. В соответствии с масштабом их применения:технологии управления персоналом организации в целом;технологии управления отдельными персонал-группами;технологии управления отдельными сотрудниками.

4. В соответствии с признаком определенности:апробированные технологии;экспериментальные технологии [2].

Применение всех перечисленных технологий несут в себе определенный эффект, на основание которого можно произвести анализ и сделать соответствующий вывод о том было ли рационально использование того или иного метода. Одними их таких эффектов являются социальный и эконмический эффект. Социальная эффективность применения технологий управления персоналом проявляется в возможности достижения положительных, а также избежание негативных изменений в организации с социальной точки зрения. Она проявляется в:

1) развитии трудового потенциала персонала организации;
2) возможностях эффективной реализации данного потенциала [3].

При этом не существует определенной системы показателей, которая бы была способна оценить данную эффективность технологий в полной мере. Однако, существует ряд критериев, применяющихся на практике, которые бы свидетельствовали о ликвидном использовании инструментов, ими служат:условия и качество труда на рабочем месте;организация трудового процесса;уровень профессионализма и квалифицированность сотрудников;уровень заработной платы;социально-психологический климат в коллективе;текучесть кадров.

Необходимо обратить внимание на фундаментальную взаимосвязь между экономической и социальной эффективностью технологий управления персоналом, которая объясняется следующим образом: с одной стороны, обеспечить социальную эффективность в виде стимулирования сотрудников возможно только в том случае, если существование организации является надежным и она получает прибыль, которая позволяет ей обеспечивать эти стимулы; с другой стороны, экономическая эффективность может быть достигнута только в том случае, если сотрудники предоставляют свою рабочую силу в распоряжение организации, к работе в которой они обычно подготовлены, только при наличии определенного уровня социальной эффективности. В цифровой среде прослеживание этой взаимозависимости – важный аспект, потому что только при обеспечении баланса в применяющихся инструментах можно достичь конкурентоспособности и прибыльности. Таким образом, технологии управления персоналом – набор важных инструментов воздействия на персонал, через которые можно достигать поставленных целей организации. Данный технологии подразделяются на определенные виды и несут в себе социальную и экономическую эффективность. Оценка и анализ данной эффективности позволят руководству принимать рациональные управленческие решения и обеспечить стабильность на рынке, рост прибыли и стратегическое развитие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузьмина, О. М. Особенности использования «сквозных» технологий в управлении человеческими ресурсами / О. М. Кузьмина // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : СБОРНИК ТРУДОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Симферополь, 30 мая 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. С. 351-353.

2. Миненко, Н.В. Эффективность технологий управления персоналом : Учебно-методическое пособие / Н.В. Миненко. – Белгород : система «Пегас» НИУ «БелГУ», 2018. 50 с.

3. Социальная эффективность управления персоналом // Spravochnick.ru. URL: https://spravochnick.ru/upravlenie_personalom/socialnaya_effektivnost_upravleniya_personalom (дата обращения: 30.10.2023)

4. Симченко, Н. А. Организация научной деятельности : Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – 149 с.

УДК 331

Меметова Л.Э.,
студентка 1 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

Memetova L.E.,
1ft year student, 38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ КАК ВАЖНЫЙ АСПЕКТ УПРАВЛЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

DELEGATION OF AUTHORITY AS AN IMPORTANT ASPECT OF MANAGEMENT IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

Аннотация: в статье рассмотрена одна из управленческих компетенций как делегирование полномочий, отражены аспект управления умение делегировать полномочия в цифровой среде.
Ключевые слова: Делегирование полномочий, управление, цифровая среда.

Annotation: The article examines one of the management competencies as delegation of authority, reflecting the management aspect of the ability to delegate authority in the digital environment.
Keywords: Delegation of authority, management, digital economy.

В условиях нестабильной экономики роль делегирования возрастает еще больше, так как в данный период основной акцент внимания руководителя должен быть сосредоточен на внедрении новшеств, обеспечения конкурентоспособности, укрепления позиций и росту прибыли, а не на рутинные задачи, поэтому умение делегровать становится ключевой компетенцией.

Для обеспечения эффективного функционирования организации, поддержания конкурентоспособности и обеспечения прибыли в деятельность любого хозяйствующего субъекта входит множется целей, которые в свою очень подразделяются на еще большее колчество задач. Чтобы справиться со всеми возникающими трудностями при решении возникающих вопросов у кажого мудрого руководителя должны быть оперативная команда специалистов, которая в установленные сроки будет выполнять поручения. Именно в данные моменты возникает вопрос о делегировании и поднимается его актуальность, особенно с учётом популяризации цифровизации и ее необходимостью, так как количество задач возрастает и справится с ними тяжелее, не имея при этом компетентных сотрудников.

Делегирование подразумевает под собой передачу функций и полномочий от руководителя к подчиненному. От обычного распределения задач это отличается тем, что руководитель передаёт часть своих обязанностей, чтобы сфокусироваться на чём-то более сложном и важном.

Целями и задачами делегирования полномочий выступают такие факторы как:

1) способность сделать работу команды более эффективной, равномерно распределяя задачи в соответствии с компетенциями каждого, так как в данном случае отлично сработает эффект синергии, вклад каждого будет намного больше, если это будет составной частью единого целого;

2) приносить компании больше прибыли за счёт оптимизации ресурсов и укрепить за счет этого свою позицию на рынке, обеспечев конкурентоспособность;

3) повышать мотивацию сотрудников, доверяя им сложные и интересные задачи, так как повышается вовлеченность и заинтересованность сотрудников за счет ощущения ответсвенности;

4) «выращивать» новые таланты внутри компании;

5) разгрузить руководителя, не позволяя ему выгореть и переутомиться, так как руководитель играет одну из ключевых ролей в организации;

6) сделать так, чтобы каждый занимался своим делом, особенно если у него для этого больше знаний и навыков;

7) избежать текучки кадров из-за неэффективной организации процессов, потому что в случае если работа в определенном отделе (или над опредеденным проектом) не оптимизирована и распределена неравномерно, то сотрудники будут выгорать либо потому что количество задач не будут соответствовать оплате труда, либо потому что ожидания сотрудников не будут соответствовать представлениям, также будет ощущение несправедливости.

Для того, чтобы верно делегировать полномочия необходимо придерживаться определенных принципов и правил, у каждого руководителя они должны быть индивидуализированы исходя из специфики организации и знания собственной команды, но существует ряд общих правил (см. таблицу 1).

Таблица 1 - Принципы и правила делегирования полномочий

№ п/п	Принцип делегирования полномочий	Описание
1.	Принцип единоначалия	Делегировать работу сотруднику вправе только его непосредственный руководитель. Причем, каждому работнику назначается один вышестоящий менеджер. Полномочия передаются строго по иерархии. Руководитель высшего звена не может делегировать обязанности менеджерам нижнего звена, минуя руководителей среднего звена.
2.	Принцип ограничения	Важное значение имеет правильно организованная вертикаль управления. У любого руководителя должно быть строго определенное количество подчиненных. Передавать полномочия другим сотрудникам он не имеет права.
3.	Принцип соблюдения прав и обязанностей	Запрещено делегировать функции сотрудникам, в должностные инструкции которых эти функции не входят.
4.	Принцип закрепления ответственности	Руководитель ответственен за выполнение даже той задачи, которая делегируется подчиненному.
5.	Принцип отчетности	Любые детали, возникающие в процессе выполнения делегированной задачи, необходимо отражать в отчете.

Источник: составлено автором на основе [1].

При этом существует ряд ошибок, которых стоит избегать, а именно не учитывание навыков и умений сотрудников, отсутсвие необходимых ресурсов, поставка нереалистичных сроков, игнорирование сообщений о возникающих проблемах в ходе выполнения задач, отсутствие какого-либо инструктажа и информационной поддержки.

В случае делегирования части рутинных задач руководитель освобождает свое рабочее время, которое можно потратить на обучение и выполнение более масштабных задач, что в свою очередь более важно для дальнейшего развития организации и роста. С приходом цифровизации умение делегировать полномочия – один из важнейших инструментов руководителя, так как появляется все больше информации, которой он не владеет в полной мере, но она необходима для сохранения конкурентного преимущества. Например, для автоматизации кадорового документооборота руководителю нет необходимости полностью изучать всю информацию, так как

эффективнее будет доверить данную задачу команде специалистов, которые будут ее осуществлять, задача руководителять лишь проводить периодический контроль.

Также появляется возможность плотнее заняться стратегическим развитием бизнеса, так как в быстро изменяющейся экономической среде, необходимо уметь в короткий срок принимать решение и разрабатывать действенный план, в случае, если руководитель будет поглащен рутинными задачами вопрос о разработки стратегии и дальнейшего будущего будет уходить на дальний план. Грамотной руководство и делигирование полномочий в организации будет способствовать рост компании в перспективе и поспособствует увеличению прибыли.

Таким образом, делегирование - это мощный инструмент, который помогает организовать рабочие процессы самым оптимальным образом, распределить задачи и ресурсы между сотрудниками так, чтобы повысить эффективность и качество работы, а также позволяет сэкономить время и силы руководителя, необходимые для решения глобальных задач бизнеса, помогает избежать эмоционального выгорания за счет снятия доли ответственности. Делегирование полномочий – важный аспект управления в цифровой среде, так как в период роста автоматизации процессов производства и управленческой деятельности важно верно распределять собственные ресурсы и ресурсы организации, именно это поможет обеспечить конкурентоспособность, укрепить позиции на рынке труда и увеличить прибыль

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Делегирование полномочий: для чего нужно и как организовать // Klerk.ru. UPL: https://www.klerk.ru/blogs/lexintel/494035/ (дата обращения: 28.10.2023).
2. Кузьмина О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. С. 204-206
3. Кузьмина, О. М. Цифровые инструменты персонального менеджмента в развитии человеческих ресурсов / О. М. Кузьмина, Ж. В. Доможилкина // Экономика и предпринимательство. 2022. № 5(142). С. 1249-1255.
4. Кулагина Е. Управленческие компетенции: как оценить и развить навыки менеджера // Портал HR-директор, 2022. URL: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii (дата обращения: 18.10.2023)
5. Симченко, Н. А. Организация научной деятельности : Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. 149 с.

УДК 331.28

Меметова Л.Э.,
студентка 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Шаповалова И.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Memetova L.E.,
1ft year student of the direction of training 38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Shapovalova I.M.,
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА КАК ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

AUTOMATION OF PERSONNEL RECORDS MANAGEMENT AS A GUARANTEE OF EFFECTIVE ACTIVITY OF THE ORGANIZATION

Аннотация: Делопроизводство составляет большую часть рабочего времени любого сотрудника отдела кадров, при этом не всегда удается получить вовремя необходимую информацию, либо предоставить ее, так как документы находятся в разрозненном формате: что-то в электронном формате, что-то в бумажном варианте. Для того, чтобы оптимизировать данный процесс необходимо его автоматизировать, что дает ряд преимуществ для эффективного управления организацией.
Ключевые слова: автоматизация, кадровое делопроизводство, персонал, документация, эффективность, информация, процессы.

Annotation: Office work makes up the majority of the working time of any HR department employee, and it is not always possible to obtain the necessary information on time or provide it, since the documents are in scattered formats: some in electronic format, some in paper format. In order to optimize this process, it is necessary to automate it, which provides a number of advantages for the effective management of the organization.
Keywords: Automation, HR records management, personnel, documentation, efficiency, information, processes.

Человеческие ресурсы – главные ресурсы любого предприятия и на сегодняшний день их сохранность становится приоритетной задачей. Создание условий для привлечения и удержания лучших сотрудников, своевременная подготовка кадровых ресурсов для удовлетворения потребностей предприятия – это необходимые составляющие успеха любой организации. Но для того, чтобы принимать рациональные управленческие решения, руководству необходимо располагать актуальной, полной и достоверной информацией о сотрудниках, которая, к тому же, является наиболее нестабильной и изменчивой на предприятия.

Одной из современных тенденций использования средств автоматизации процессов управления персоналом на крупных предприятиях является создание единой централизованной информационной системы управления персоналом, которая служит эффективным инструментом

автоматизации процедур отдела кадров, консолидации и анализа информации о человеческих ресурсах [1]. Единая система позволяет вводить данные один раз, а затем использовать их в различных видах кадровых операций и бухгалтерского учета. Централизованная автоматизированная система поддерживает единое хранилище информации, что позволяет формировать сводные отчеты и получать информацию, представляющую интерес для руководителя.

Помимо перечисленного автоматизация кадрового делопроизводства обладает такими преимуществами, как:

1) оптимизация рутинных процессов (сбор информации учёта рабочего времени, передача документов из одного отдела в другой по требованию, автоматическое формирование документов по готовому шаблону);

2) ускорение процессов поиска и подбора персонала внутри фирмы на основе быстрого анализа существующих потенциальных кандидатов;

3) появление общей базы данных, в которую заносится вся информация, при этом каждый сотрудник предприятия (соответственно своему уровню доступа) может эту информацию оперативно получить;

4) упрощение ведения самого документооборота отдела кадров, так как вместо бумажных документов или файлов Excel работа ведётся непосредственно через интерфейс системы автоматизации;

5) напоминание об определенных сроках (сроки сдачи документов, отчетностей, либо информирование о сроках, касающихся сотрудников);

6) сокращение затрат времени на любые процессы и уменьшение количества ошибок во всех процессах [2].

Улучшение данных процессов позволит руководству в краткие сроки узнать о возможных проблемных участках и принимать меры прежде, чем ситуация перерастет в проблему, которая способна принести значительные убытки. Система способствует принятию наиболее обоснованных решений по использованию кадровых ресурсов с учетом стратегического плана организации.

Наряду с преимуществами существует и ряд недостатков, с которыми может столкнутся предприятия: сопротивление со стороны коллектива из-за ощущения страха невостребованности на рабочем месте и механизации всех процессов; переобучение сотрудников всех подразделений в связи с вводом единых шаблонов для отчестности; отсутствие грамотных специалистов по вводу и начальной эксплуатации программного обеспечения.

Данные минусы могут нести за собой определенные денежные издержки и отсутствие прибыли в период начала использования программы по автоматизации кадрового делопроизводства, но если руководитель организации рационально оценил собственные ресурсы и правильно подошел к этому вопросу, то в дальнейшем данный процесс способен дать только преимущества среди конкурентов, оптимизацию деятельности и рост эффективности.

Таким образом, автоматизация кадрового делопроизвоства – тенденция современного мира, которая позволит организации обрести преимущество во многих аспектах управления: распеределение кадровых ресурсов, ускорение поиска и подбора персонала, аккумулирование всей информации подразделений, сокращение затрат времени на любые процессы и уменьшение количества ошибок во всех процессах. Это необходимость, которая позволит сохранить в современной конкурентной среде эффективное управление кадровыми ресурсами и обрести залог эффективной деятельности компании в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Автоматизация процессов кадрового учёта [Электронный ресурс]. / М. Лашова. // TopS Business Integrator. – Режим доступа: https://www.topsbi.ru/about-the-company/press-centr/publikacii/avtomatizaciya_processov_kadrovogo_ucheta/ (дата обращения: 29.10.2023).

2. Автоматизация кадрового делопроизводства [Электронный ресурс]. / Е. Гайдукова. // Comindware. – Режим доступа: https://www.comindware.ru/blog/hr-documentation-automation/ (дата обращения: 29.10.2023).

УДК 331.28

Меметова Л.Э.,
студентка 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

Memetova L.E.,
1ft year student of the direction of training 38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Yanovskaya A.A.,
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

АВТОМАТИЗАЦИЯ ВНУТРЕННЕГО И ВНЕШНЕГО АУДИТА

AUTOMATION OF INTERNAL AND EXTERNAL AUDIT

Аннотация: В статье рассматривается процесс автоматизации проведения аудиторской деятельности с точки зрения развития современного рынка технологий и анализа экономической среды. Выделены перспективы использования программного обеспечения, а перспективы развития цифровой аудиторской деятельности на отечественном рынке.
Ключевые слова: Аудиторская деятельнсть, цифровизация, технологии, организация, программное обеспечения, тенденции, документирование, внедрение.

Annotation: The article discusses the process of automation of auditing activities from the point of view of the development of the modern technology market and the analysis of the economic environment. The prospects for the use of software and the prospects for the development of digital auditing activities in the domestic market are highlighted.
Keywords: Audit activity, digitalization, technology, organization, software, trends, documentation, implementation.

Современные тенденции развития цифрового пространства претерпевают изменения каждый день. Они оказывают влияние на все сферы деятельности человека, и требует быстрой адаптации. На сегодняшний день многие процессы в организации достигли высокого уровня автоматизации экономических процессов, бизнес-процессов, контрольно-исполнительного производства, делопроизводства. Однако именно аудиторская деятельность и контроль за качеством ее исполнения является ключевой, так как тонкость вычислений и их точность важны для дальнейшего прогноза развития организационных процессов.

Аудит – это систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита и их объективного оценивания для определения степени соответствия критериям аудита [1]. Его целью является сбор объективных доказательств, позволяющих выявить нарушения в процессах. Информация, полученная в ходе аудита, является основой для совершенствования системы управления.

Проведение аудитов без использования специализированного программного обеспечения требует много времени и дополнительных ресурсов, а также часто приводит к ошибкам в работе:

1) системным (например, ошибки в алгоритме аудита, ошибки в формулировке вопросов, ошибки в справочной базе данных);

2) случайным (например, потеря данных в учреждение, технический сбой, ошибки в расчетах) [1]. На рынке техноголий существуют специализированные ПО, которые призваны автоматировать процесс аудита и позволят повысить эффективность и качество этого процесса:

1. Программа «IT Аудит: Предприятие» предназначена для улучшения деятельности аудиторской компании по планированию и проведению аудиторских проверок. Продукт может применяться при проведении внутреннего и внешего аудита компании, включая финансовый аудит и оценку рисков. Ее преимущество состоит в том,чтобы осуществлять простую настройку собственной методики аудита, при этом существует возможность реализовать практически любой вариант организации проверки и подхода к рабочим документам и при этом в процессе можно проводить корректировки в зависимости от изменений требований пользователя.

2. «AuditXP Professional» способствует быстрому принятию решений основываясь на риск-ориентированном подходу к аудиту, готовой методологии и полного набора аудиторских процедур для оценки рисков, планирования аудита, формирования и анализа выборки, документирования аудита и автоматического построения выводов по разделам аудита. Работайте со всеми аудиторскими проектами (проверками) в одной базе данных, с едиными справочниками, общими шаблонами методов аудита и едиными шаблонами рабочих документов аудитора.

3. Программное обеспечение «GRAIT Audit» является объединением научно-практического опыта работы консультантов на проектах по разработке и внедрению систем менеджмента, IT-образования и навыков в разработке программного обеспечения. Это в комплексе представляет синергию и позволяет агрегировать и реализовать в продуктах накопленный научно-практический опыт. Несмотря на закрепившийся в последнее десятилетие тренд на цифровизацию бизнес-процессов в России, аудиторская деятельность не претерпела в должной мере измененеия. Более половины (58%) опрошенных руководителей СВА финансовых организаций заявили, что не используют в настоящее время специализированное программное обеспечение (ПО) для автоматизации управления внутренним и внешним аудитом [2]. Это обусловлено тем, что в большинстве организаций нет специально обученных сотрудников, которые бы были способны интергировать данный процесс, а также скрытое или явное сопротивление сотрудников появлению механизма контроля над работой каждого исполнителя, т.к. при работе с системами повышается прозрачность занятости и неэффективного использования рабочего времени.

Таким образом, аудиторская деятельность – важный процесс в организации, котрый способствует улучшению ее деятельность и повышению эффективности и конкурентоспособности. На современном рынке технологий существуют продукты, которые бы облегчили и автоматизировали данный процесс, используя опыт уже пройденных аудиторских проверок, сохраняя при этом индивидуальный подход. Однако, не все готовы применять данные технологии на отечественном рынке, так как финансовые затраты, отсутствие обученных сотрудников и страх замещения не позволяет цифровизировать данный процесс.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Автоматизация внутреннего аудита и аудита внешнего поставщика [Электронный ресурс]. / Т. Демичева. // ИнтерКонсалт. – Режим доступа: https://www.iksystems.ru/info/articles/audity-sistem-upravleniya/avtomatizatsiya-vnutrennego-audita-i-audita-vneshnego-postavshchika (дата обращения: 28.10.2023).

2. Автоматизация процессов аудита в России [Электронный ресурс]. / Ассоциация «Институт внутренних аудиторов» // Audit-it.ru – Режим доступа: https://www.audit-it.ru/articles/audit/a1011009/1026662.html (дата обращения: 28.10.2023).

3. Симченко, Н. А. организация научной деятельности : Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – 149 с. – ISBN 978-5-907656-50-5.

УДК 331

Менсеитова Э.Б., Куприяненко Е.С.
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Menseitova E.B., Kupriyanenko E.S.
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kyzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: тезисы посвящены использованию инновационных технологий в кадровой политике организаций, были приведены основные преимущества использования данных технологий для оптимизации кадровой политики. Также были рассмотрены основные виды инновационные технологий, которые применяются для усовершенствования процессов управления персоналом.
Ключевые слова: цифровая экономика, автоматизация, управление персоналом, кадровая политика, инновационные технологии.

Annotation: the theses are devoted to the use of innovative technologies in the personnel policy of organizations, the main advantages of using these technologies to optimize personnel policy were given. The main types of innovative technologies that are used to improve personnel management processes were also considered.
Keyword: digital economy, automation, personnel management, personnel policy, innovative technologies.

Актуальность темы основывается на цифровой революции XXI века, которая впечатляет своим быстрым развитием и стремительно проникает во все сферы и процессы производственной деятельности, включая сферу управления персоналом. Происходит переход к цифровым технологиям и инновационным методам работы, в том числе в HR-сфере:

1. Ускорение адаптации новых сотрудников. Инновационные технологии позволяют проводить эффективное обучение и адаптацию новых сотрудников. Например, можно использовать онлайн-курсы, виртуальную реальность или интерактивные тренажеры для обучения новых навыков.

2. Оптимизация управления персоналом. Использование инновационных технологий позволяет автоматизировать и упростить процессы управления персоналом. Например, можно использовать автоматизированные системы управления персоналом для учета рабочего времени, оценки производительности, планирования карьерного роста и т.д.

3. Улучшение взаимодействия сотрудников и командной работы. Использование инновационных технологий позволяет улучшить коммуникацию и сотрудничество между

сотрудниками. Например, можно использовать цифровые платформы и инструменты для обмена информацией, коллективной работы над проектами и т.д.

Цифровая экономика, основанная на использовании информационных технологий и цифровых инноваций, имеет огромный потенциал для оптимизации и эффективного развития кадровой политики. Великая доля предприятий уже включает в свои кадровые стратегии концепции, определяющие цифровую экономику и используют инновационные технологии в управлении персоналом.

Первое преимущество использования инновационных технологий в кадровой политике – это повышение эффективности и оперативности процессов. С помощью автоматизации и цифровизации кадровых процессов, компании могут значительно сократить время, затрачиваемое на подбор, найм и обучение персонала.

Второе преимущество заключается в улучшении взаимодействия между сотрудниками и работодателями. Современные инновационные технологии, такие как облачные платформы, мобильные приложения и социальные сети, предоставляют удобные инструменты для коммуникации, обмена информацией и управления рабочими задачами. Компании могут использовать эти средства для улучшения коммуникации с сотрудниками, создания внутренних онлайн-порталов, на которых можно общаться и делиться информацией. Это способствует созданию лучшей рабочей среды и повышению уровня удовлетворенности персонала.

Третье преимущество связано с непрерывным обучением и развитием персонала. В цифровой экономике знания и навыки быстро устаревают, и персонал нуждается в постоянном обучении и развитии, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда. С использованием инновационных технологий, компании могут создать цифровые обучающие платформы и онлайн-курсы, которые позволяют сотрудникам получать новые знания и профессиональные навыки гибким и удобным способом. Это помогает компаниям привлекать и удерживать талантливых сотрудников, а также поддерживать их развитие на протяжении всей карьеры.

К отрицательным сторонам цифровизации можно отнести [3]:

1. Сокращение рабочих мест и появление невостребованных профессий;

2. В кибер - пространстве всегда есть риск утечки информации и личных данных;

3. Сложность внедрения новых технологий не всегда с энтузиазмом приветствуется персоналом.

Необходимо учитывать и некоторые ограничения при использовании инновационных технологий в кадровой политике. Например, упрощение и автоматизация процессов может привести к сокращению численности персонала, что может вызвать сложности в разгруженную группу организации. Компании также должны обеспечить безопасность и конфиденциальность данных сотрудников, чтобы предотвратить возможные нарушения.

В цифровой экономике применяются различные инновационные технологии для усовершенствования процессов кадровой политики. Некоторые из них включают в себя:

1. Использование Big Data и аналитики данных для прогнозирования потребностей в персонале, определения требуемых навыков и способов привлечения и удержания талантливых сотрудников.

2. Автоматизация рекрутинга и отбора сотрудников с использованием алгоритмов машинного обучения и искусственного интеллекта. Это позволяет сократить время и затраты на процесс найма, а также повысить эффективность подбора кандидатов.

3. Внедрение облачных технологий и онлайн-систем для проведения собеседований, тестирования и оценки потенциала сотрудников. Это позволяет провести процесс отбора и оценки навыков удаленно, что особенно актуально в условиях дистанционной работы и глобальной подборки персонала.

4. Использование геймификации в обучении и развитии сотрудников. Это помогает увлечь и мотивировать сотрудников, а также повысить эффективность их обучения с помощью интерактивных и игровых подходов.

5. Внедрение систем управления электронными кадровыми делами (HRIS), которые автоматизируют процессы учета и анализа данных о персонале, а также управления персональными данными и документами сотрудников.

6. Применение искусственного интеллекта и анализа данных для разработки персонализированных программ развития сотрудников, определения их уровня компетенций и рекомендаций по карьерному росту [2].

7. Использование роботизации и автоматизации рутинных и повторяющихся задач в области кадровой политики, таких как расчет заработной платы, учет отпусков и прочее.

Эти инновационные технологии помогают компаниям более эффективно управлять персоналом, привлекать и удерживать талантливых сотрудников, а также разрабатывать программы развития и поддержки персонала.

Один из примеров компании, которая эффективно использует инновационные технологии в своей кадровой политике в цифровой экономике, - это ПАО «Ростелеком».

В 2020 году ПАО "Ростелеком" совместно с своей дочерней компанией "Айкумен ИБС" разработали и запустили собственную интеллектуальную ИТ-систему IQHR для подбора персонала. Эта система доступна через мобильное приложение и позволяет работать удаленно. Одной из основных функций IQHR является гибкая настройка под бизнес-процессы конкретной компании. Возможности настройки цепочек согласования заявок и офферов, а также создание и ведение единой базы кандидатов позволяют систематизировать базу знаний и повысить эффективность управления рекрутментом. Встроенный аналитический модуль позволяет генерировать отчеты по заданным характеристикам и контролировать динамику развития HR-процессов в компании. Система IQHR легко адаптируется к требованиям компаний различных отраслей и масштабов [1].

В заключение, использование инновационных технологий в кадровой политике в цифровой экономике предлагает огромные возможности для повышения эффективности и развития персонала. Однако, компании должны грамотно использовать эти технологии и учитывать все возможные ограничения, чтобы гарантировать успешную реализацию кадровой политики и достижение стратегических целей компании. Все это в совокупности поможет обеспечить более гибкое и успешное управление персоналом и обеспечит преимущество на рынке для компании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации [Электронный ресурс] // Креативная экономика. – 2022. – Том 16. – № 6. – 2445-2462 с. – URL: https://creativeconomy.ru/lib/114810 (дата обращения: 27.10.2023).

2. Климчук Т. В., Уваров М. А. Искусственный интеллект в сфере управления персоналом [Электронный ресурс] // Вестник науки и образования. – 2020. – №13-2 (91). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-sfere-upravleniya-personalom (дата обращения: 27.10.2023).

3. Соловьева М. В., Белоус И.Е., Филиппова К.Д. Управление человеческими ресурсами с использованием HR-технологий в условиях цифровизации экономики [Электронный ресурс] // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2022. – Т. 12. – № 2. – 194-205 с. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=48729016 (дата обращения: 27.10.2023).

УДК 331

Менсеитова Э.Б., Куприяненко Е.С.
студент 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

Menseitova E.B., Kupriyanenko E.S.
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

METHODS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: данные тезисы посвящены рассмотрению методов управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики, были рассмотрены основные виды методов управления человеческими ресурсами. Приведены основные ограничения внедрения данных методов, а также рассмотрен пример применения виртуального обучения на основе компании «Walmart».
Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, методы управления человеческими ресурсами, управление персоналом, виртуальная реальность, виртуальное обучение.

Annotation: these theses are devoted to the consideration of human resource management methods in the digital economy, the main types of human resource management methods were considered. The main limitations of the implementation of these methods are given, and an example of the use of virtual learning based on Walmart is also considered.
Keyword: digital economy, digitalization, methods of human resource management, personnel management, virtual reality, virtual training.

В условиях цифровой экономики методы управления человеческими ресурсами становятся все более разнообразными и эффективными. Технологические новшества, доступность информации и возможности удаленной работы открывают новые горизонты для HR-специалистов, позволяя им создавать современные и цифровизированные стратегии управления персоналом.

Одним из основных методов управления в цифровой экономике является использование информационных систем и программного обеспечения. Компьютеризация HR-процессов позволяет автоматизировать и упростить множество рутинных задач, таких как подбор персонала, управление рабочим временем, обучение и развитие сотрудников и т.д. Это значительно экономит время и ресурсы, позволяя HR-специалистам сосредоточиться на более стратегических задачах.

Важным методом управления человеческими ресурсами в цифровой экономике является использование данных и аналитики. Большое количество информации о сотрудниках и процессах рабочей деятельности собирается и хранится в электронной форме. Анализ данных позволяет HR-специалистам выявлять тенденции, прогнозировать потребность в кадрах, оптимизировать рабочие

процессы и принимать обоснованные решения. Благодаря аналитике, HR-отделы могут предлагать непосредственную поддержку бизнесу, помогая ему адаптироваться к быстро меняющейся среде.

Еще одним важным методом управления в цифровой экономике является развитие онлайн обучения и самообразования. В ежедневно меняющемся мире, сотрудники должны оставаться на гребне волны в своей области знаний и быть готовыми к новым технологиям и методам работы. Цифровые платформы, такие как вебинары, онлайн-курсы и электронные библиотеки, предоставляют неограниченный доступ к образовательным ресурсам. Это позволяет сотрудникам самостоятельно развиваться и поддерживать свою профессиональную компетентность на должном уровне.

Гибкая организация работы и стимулирование удаленной работы также становятся все более популярными методами управления человеческими ресурсами в цифровой экономике. Возможность работать из любой точки мира с использованием интернета позволяет компаниям привлекать лучших специалистов из разных стран, а сотрудникам - гибко планировать свое время и работать в комфортных условиях. Это снижает затраты на офисное пространство и создает условия для повышения продуктивности работников.

Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики имеет свои особенности и требует применения соответствующих методов. Некоторые из них включают [2]:

1. Цифровой рекрутинг: использование цифровых технологий и онлайн-платформ для поиска, отбора и найма сотрудников. Это позволяет расширить географию поиска и сократить время на рекрутинг.

2. Анализ данных о сотрудниках: сбор и анализ больших данных о сотрудниках помогает выявить их сильные стороны, слабые стороны и потенциал для развития. Это позволяет предлагать персонализированные программы обучения и развития.

3. Гибкие рабочие места: цифровая экономика позволяет работать удаленно и обеспечивает гибкость в выборе места и времени работы. Это способствует улучшению баланса работы и личной жизни сотрудников, а также привлекает талантливых специалистов из разных регионов.

4. Виртуальное обучение: использование цифровых образовательных платформ и инструментов для проведения обучения и развития сотрудников. Это позволяет сократить время и затраты на обучение, а также дает возможность получить знания и навыки в удобной форме.

5. Эффективное использование социальных сетей: платформы для коммуникации и сотрудничества могут быть использованы для улучшения коммуникации и сотрудничества между сотрудниками и управленцами. Это способствует более эффективной командной работе и обмену знаниями.

6. Автоматизация рутинных задач: автоматизация рутинных или монотонных задач позволяет сотрудникам сосредоточиться на более сложных и стратегических задачах. Это повышает их производительность и удовлетворенность работой.

7. Непрерывное обучение и развитие: в условиях быстрого технологического развития и изменениях в требованиях рынка, важно постоянно обновлять знания и навыки сотрудников. Цифровые инструменты могут быть использованы для предоставления постоянного доступа к обучающим материалам и программам развития.

Применение этих методов позволяет управлять человеческими ресурсами в цифровой экономике более эффективно и адаптироваться к изменениям быстро меняющегося рынка.

В настоящее время ограничением для внедрения цифровых решений в область управления и развития кадров является недостаток профессионалов в данной сфере. Для решения данной проблемы в различных регионах и организациях страны проводятся программы подготовки кадров, включающие как обучение, так и повышение квалификации, направленные на улучшение цифровой грамотности и развитие соответствующих навыков для будущих специалистов [3].

Множество и других зарубежных компаний уже используют игровые технологии в обучении сотрудников. На данный момент самым значительным воплощением виртуальной реальности является проект сети гипермаркетов «Walmart». Более миллиона сотрудников этого известного ритейл-гиганта, действующих в более чем 5000 магазинах по всему миру, теперь обучаются с помощью виртуальных очков. Компания отмечает, что сотрудники лучше усваивают информацию на 10-15% по сравнению с обучением в видео- или онлайн-форматах. Это приводит к

огромным экономическим выгодам при таком количестве сотрудников. В рамках проекта компания разработала несколько симуляций виртуальной реальности, включая симуляцию события «черная пятница» [1].

Инновационные методы обучения направлены на развитие эмоционального интеллекта, а также уделяют особое внимание личности каждого сотрудника, развитию его творческого мышления и профессиональных навыков.

Таким образом, цифровая экономика предоставляет множество возможностей для развития и совершенствования методов управления человеческими ресурсами. Использование информационных систем, аналитики, онлайн обучения и гибкой организации работы позволяет эффективно управлять персоналом, создавать благоприятные условия для его развития и успешной работы в современной цифровой среде. Цифровизация функций управленческого цикла является ключевым фактором успеха и неотъемлемой составляющей соответствия современным требованиям общества. Однако необходимо тщательно анализировать и взвешивать как плюсы, так и минусы этого процесса, а также учитывать возможные риски, связанные с цифровым управлением человеческими ресурсами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гладкая К. В., Семина А. П. Использование информационно-коммуникационных и виртуальных технологий в обучении персонала // Московский экономический журнал. – 2019. – №11. [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-informatsionno-kommunikatsionnyh-i-virtualnyh-tehnologiy-v-obuchenii-personala (дата обращения: 27.10.2023).

2. Марихин С. В., Золотовский А.С. Некоторые аспекты управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации // Молодой ученый. – 2023. – № 12 (459). – С. 239-241. [Электронный ресурс]. URL: https://moluch.ru/archive/459/100898/ (дата обращения: 27.10.2023).

3. Оборин М.С. Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2023. – №1 (69). [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-usloviyah-tsifrovizatsii (дата обращения: 27.10.2023).

УДК 033;338

Михайлов А. В.,
аспирант, Институт Экономики и Управления
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»
Республика Крым, Россия

Mikhailov A.V.,
Postgraduate student,
Institute of Economics and Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПРИЛОЖЕНИЕ "БИТКОЙН": ТРЕКЕР ЦЕН НА БИТКОЙН В РЕАЛЬНОМ ВРЕМЕНИ ДЛЯ WINDOWS

BITCOIN APP: REAL-TIME BITCOIN PRICE TRACKER FOR WINDOWS

Аннотация: в данной статье представляется к рассмотрению приложение для отслеживания в режиме реального времени курса криптовалюты Bitcoin в российских рублях на операционной системе Windows. Приложение использует API CoinGecko, обеспечивая точность и актуальность информации. Оно предоставляет удобный доступ через системный трей и обеспечивает простое взаимодействие пользователей с курсом Bitcoin, а также позволяет им выйти из приложения по желанию. Эффективное средство для мониторинга криптовалюты.
Ключевые слова: Bitcoin, криптовалюта, Windows, системный трей, CoinGecko, отслеживание курса.

Annotation: this article presents for consideration an application for real-time tracking of the Bitcoin cryptocurrency exchange rate in Russian rubles on the Windows operating system. The application uses the CoinGecko API, ensuring the accuracy and relevance of the information. It provides convenient access through the system tray and provides easy user interaction with the Bitcoin exchange rate, as well as allows them to exit the application at will. An effective tool for monitoring cryptocurrencies.
Keywords: Bitcoin, cryptocurrency, Windows, system tray, CoinGecko, rate tracking.

Следить за курсом криптовалют крайне важно в связи с их резкими колебаниями на рынке. Рассматриваемое ниже приложение для Windows предлагает практическое решение для пользователей, предоставляя в реальном времени информацию о курсе биткойна в рублях. Размещаясь в системном трее, оно обеспечивает легкий доступ к нему без навязчивого вмешательства. Пользователи могут держать приложение включенным, чтобы получать актуальную информацию, а когда им нужно сосредоточиться на других задачах, просто выйти из него.

Windows-приложение "БИТКОИН" – инструмент для тех, кто заинтересован в мониторинге постоянно колеблющегося мира криптовалют. В частности, оно ориентировано на пользователей, желающих следить за ценой биткоина в российских рублях.

Приложение использует API CoinGecko [1, с. 44], благодаря чему отображаемая цена Bitcoin всегда актуальна, а пользователи получают точное отражение ситуации на рынке в режиме реального времени. Это динамичный и незаменимый ресурс для трейдеров, инвесторов и энтузиастов, позволяющий оперативно использовать возможности и снижать риски на криптовалютном рынке.

Ключевой особенностью приложения является его бесшовная интеграция с системным треем Windows, обеспечивающая быстрый и удобный доступ к нему. На экране отображается пользовательский значок Bitcoin [2], нажав на который, пользователь может мгновенно обновить отображаемую информацию о ценах. Кроме того, пользователь может в любой момент выйти из приложения. Такая простота и удобство делают его удобным инструментом для мониторинга курса

биткойна в рублях. Для обеспечения бесперебойного доступа к актуальной цене Bitcoin в приложении предусмотрен специальный поток обновления. Он постоянно обновляет отображаемую цену, отражая последние изменения на рынке. Таким образом, пользователи могут принимать взвешенные решения на основе самых свежих данных. Приложение "БИТКОИН" - это компактная утилита для Windows, созданная на языке Python [3] и предназначенная для обновления цены биткойна в российских рублях в режиме реального времени. Приложение взаимодействует с Windows API для создания иконки в системном трее, предлагая пользователям, включая разработчиков и криптовалютных энтузиастов, неинтрузивный способ отслеживать стоимость Bitcoin без необходимости использования специального браузера или полномасштабной программы.

Ключевыми компонентами данного приложения является использование библиотек Python, таких как win32gui и win32con, для создания графического интерфейса пользователя и взаимодействия с операционной системой Windows. Эти библиотеки позволяют приложению устанавливать связь с системным лотком Windows и отображать текущую цену биткойна при нажатии пользователем на иконку в системном лотке. На рисунке 1 представлен фрагмент кода приложения, который демонстрирует его логику работы, а также, непосредственно, результат работы самого приложения.

```
APP_TITLE = 'БИТКОИН'
UPDATE_INTERVAL = 60
NIF_ICON = 0x00000002
NIF_MESSAGE = 0x00000001
NIF_TIP = 0x00000004
NIM_ADD = 0x00000000
NIM_MODIFY = 0x00000001
NIM_DELETE = 0x00000002
nid = None
def get_bitcoin_price():...
def create_tray_icon():...
def OnDestroy(hwnd, msg, wparam, lparam):...
def OnTaskbarNotify(hwnd, msg, wparam, lparam):...
def update_price_thread(hwnd):...
def main():
    hwnd = create_tray_icon()
    t = threading.Thread(target=update_price_thread, args=(hwnd,))
    t.daemon = True
    t.start()
    win32gui.PumpMessages()
if __name__ == '__main__':
    main()
```

Рисунок 1 – Фрагмент кода приложения и демонстрация работы
Источник: Составлено автором

Основу приложения составляет функция get_bitcoin_price(), которая использует библиотеку requests для получения данных о текущей цене Bitcoin из API Coingecko. Затем эти данные форматируются для удобства пользователей и представляются в виде "Цена биткойна", за которой следует текущее значение в российских рублях. Это позволяет пользователям в доступной форме получать информацию о динамике рынка Bitcoin.

В фоновом режиме функция update_price_thread() работает как отдельный поток, обеспечивая актуальность информации о цене Bitcoin. Она периодически получает данные из API Coingecko и соответствующим образом обновляет значок в системном трее.

Этот легкий инструмент, созданный на языке Python, использует такие библиотеки, как win32gui и win32con, для создания пользовательского интерфейса и взаимодействия с ОС Windows, что позволяет разработчикам, трейдерам и криптовалютным энтузиастам следить за ценами на биткоин без лишнего вмешательства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Проскуряков, А. Ю. Аспекты создания методологии управления цифровыми финансовыми активами / А. Ю. Проскуряков // Статистика и Экономика. – 2023. – Т. 20, № 4. – С. 44-54. – DOI 10.21686/2500-3925-2023-4-44-54. – EDN YNWIUD. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54376407_18162515.pdf (дата обращения: 30.10.2023)

1. Мясоедов, А. И. Биткоин как денежная система / А. И. Мясоедов // На пути к гражданскому обществу. – 2020. – № 3(39). – С. 26-28. – EDN SAKURL. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44129146 (дата обращения: 30.10.2023)
2. Объектно-ориентированное программирование на языке Python / А. З. Пирматов, С. С. Камалов, к. А. Абдукадыр, к. Н. Сүйөркул // Вестник Жалал-Абадского государственного университета. – 2022. – № 4(53). – С. 22-28. – EDN MPVEPZ. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50422790 (дата обращения: 30.10.2023)

УДК 338.22

Можин 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

Mozhin V.A.,
3rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko J.N.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СПЕЦИФИКА И ТЕНДЕНЦИИ СТАНОВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА В РОССИИ

THE SPECIFICS AND TRENDS OF THE FORMATION OF THE INFORMATION SOCIETY IN RUSSIA

Аннотация: Информационное общество имеет важное значение для развития экономики, образования, науки, культуры и социальной сферы. Оно способствует повышению эффективности производства, улучшению качества жизни людей и расширению возможностей коммуникации и доступа к информации. Однако развитие информационного общества также сопровождается рядом проблем и вызовов, таких как цифровое неравенство, угрозы информационной безопасности и приватности, а также социальные и этические вопросы, связанные с использованием информационных технологий. В данной статье представлены факторы, обуславливающие цифровое неравенство, которое ограничивает возможности людей в различных сферах жизнедеятельности.
Ключевые слова: цифровая коммуникация, информационная безопасность, технологии, инновации, неравенство.

Annotation: The information society is important for the development of the economy, education, science, culture and social sphere. It helps to increase production efficiency, improve people's quality of life and expand opportunities for communication and access to information. However, the development of the information society is also accompanied by a number of problems and challenges, such as digital inequality, threats to information security and privacy, as well as social and ethical issues related to the use of information technologies. This article presents the factors causing digital inequality, which limits people's opportunities in various spheres of life.
Keyword: digital communication, information security, technology, innovation, inequality.

Развитие информационного общества в России имеет свою историю, которая началась в конце XX века. В этот период произошли значительные изменения в сфере информационных технологий и коммуникаций, которые повлияли на развитие общества и его изменения не заставили себя долго ждать [2]. В 1990-х годах в России начался процесс перехода к рыночной экономике и демократическим преобразованиям. Это привело к появлению новых возможностей для развития информационных технологий и связи. В этот период были созданы первые российские интернет-провайдеры, которые предоставляли доступ к сети Интернет. Также началось

развитие компьютерной индустрии, появились первые компьютерные магазины и сервисные центры, а также компьютерные клубы. В 2000-2007х годах произошел значительный рост числа интернет-пользователей в России. Были созданы новые интернет-платформы, такие как поисковые системы, социальные сети и онлайн-магазины. Это привело к увеличению доступности информации и возможностей коммуникации. С развитием информационных технологий в России возникли новые проблемы, и государству и людям пришлось быстро адаптироваться. Одной из них является цифровое неравенство, когда доступ к информационным технологиям и интернету ограничен для определенных групп населения в силу удалённости некоторых регионов, поэтому цифровой бум прочувствовали не все сразу, а только наиболее развитые регионы страны.

Также с развитием информационного общества возникли вопросы информационной безопасности и приватности. В связи с этим были приняты законы и меры, направленные на защиту персональных данных и борьбу с киберпреступностью.

Сегодня информационное общество в России продолжает развиваться. Важными направлениями развития являются цифровизация государственных и общественных услуг, развитие электронной коммерции и создание инновационных информационных технологий. [3]. Не все граждане России обладают достаточной информационной грамотностью и навыками использования информационных технологий. Это создает цифровое неравенство и ограничивает возможности людей в сфере образования, трудоустройства и участия в информационном обществе. Поэтому важно развивать программы по повышению информационной грамотности и обеспечению доступа к образовательным ресурсам для всех граждан.

Первая редакция Государственной программы была одобрена распоряжением Правительства от 20 октября 2010 г. № 1815-р. Государственная программа формировалась в соответствии с инновационным сценарием социально-экономического развития Российской Федерации, определенным Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. В связи с созданием государственной программы были назначены руководители для каждой из сфер жизни и тем самым, распределяя обязанности и привлекая значительные инвестиции из государственного бюджета, помогли в кратчайшие сроки создать рабочую и удобную систему. Объем бюджетных ассигнований на реализацию подпрограммы за счет средств федерального бюджета за 2011-2024 годы составляет 582,3 млрд рублей. Это позволило развить такие сферы как: «Информационно-телекоммуникационная инфраструктура информационного общества и услуги, оказываемые на ее основе»; «Информационная среда»; «Безопасность в информационном обществе»; «Информационное государство» [1].

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что информационное общество – это современное общество, основанное на использовании информационных технологий и связанное с обменом информацией и знаниями. В России информационное общество развивается с каждым годом, и это оказывает значительное влияние на экономику и социальную сферу страны.

Основные характеристики информационного общества в России включают широкое использование интернета, развитие электронной коммерции, доступность информации и повышение уровня образования. Однако, развитие информационного общества также сталкивается с проблемами, такими как цифровое неравенство, информационная безопасность и защита персональных данных.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Государственная программа «Информационное общество» // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. - https://digital.gov.ru/ru/activity/programs/1/

2. Сергеев А. А. Влияние цифровых технологий на экономику промышленных предприятий и качество жизни граждан России / А. А. Сергеев. – Текст: непосредственный // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2021. – № 11. – С. 211–221.

3. Сюнтюренко О.В. Информационное общество и информатизация науки // Информационная экономика, бизнес, общество: коллективный блог о влиянии информационных технологий на экономику, бизнес, жизнь общества,. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. - http://www.infeconomy.ru/nauka/167-2010-03-25-02-13-07.html

УДК 338:004

Можин В.А.
студент 3 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

Mozhin V.A.,
3rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ УСЛУГИ ДЛЯ ВСЕХ И КАЖДОГО

DIGITAL SERVICES FOR EVERYONE

Аннотация: В данной статье рассмотрены факторы, которые раскрывают полезность цифровых услуг, как отдельных компаний, так и государственных систем, изменивших в лучшую сторону рутинные документационные процессы.
Ключевые слова: цифровые услуги, информационная эффективность, прозрачность, инновации, государство.

Annotation: This article examines factors that reveal the usefulness of digital services, both individual companies and government systems, which have changed routine documentation processes for the better.
Keyword: digital services, information efficiency, transparency, innovation, government.

Сегодня информационное общество в России динамично развивается. Важными направлениями развития являются цифровизация государственных и общественных услуг, развитие электронной коммерции и создание инновационных информационных технологий, которые будут помогать каждому пользователю в упрощенном получении документов или записаться к долгожданному врачу на приём.

Определяющим документом по реализации стратегии формирования информационного общества в России стал Указ Президента от 9 мая 2017 г. N 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы» [2]. В документе определены основные задачи «применения информационных и коммуникационных технологий для развития социальной сферы, системы государственного управления, взаимодействия граждан и государства:

1. В социальной сфере: доступность медицинских услуг и товаров, доступность качественных образовательных услуг посредством обеспечения дистанционных форм обучения.
2. В финансовой сфере: предоставления финансовых услуг в электронной форме и обеспечение их информационной безопасности, введение в оборот цифрового рубля, как перспектива удобства и прозрачности финансовых операций.
3. В сфере государственного управления: развитие технологий электронного взаимодействия граждан, организаций, государственных органов, совершенствование механизмов электронной демократии, использования информационных и коммуникационных технологий при проведении опросов и переписи населения, применение новых технологий, обеспечивающих

повышение качества государственного управления.

В рамках концепции развития экономики «информационное общество» является использование телекоммуникационных технологий связи для обеспечения равной доступности использования информации для всех субъектов национальной экономической системы, без ограничений по временному и географическим факторам. В рамках реализации проекта «Цифровое государственное управление» сформирована цифровая среда взаимодействия органов государственной власти и населения страны [3].

В 2009 году начала работать Федеральная государственная информационная система «Единый портал государственных и муниципальных услуг», краткое название «Госуслуги». Сначала «В 2010 году на портале Госуслуги была реализована возможность авторизации пользователей, регистрировать учетные записи и получать государственные услуги, непосредственно обращаясь к ответственным учреждениям. В феврале 2012 года была представлена новая версия портала, число пользователей превысило 3 миллиона человек, пользователей мобильного приложения – около 400 тысяч человек. Процесс подключения регионов продолжается с 2022 года портал «Госуслуги» доступен в Донецкой Народной Республике и в Луганской Народной Республике». В настоящее время «Единый портал государственных и муниципальных услуг» является крупнейшим онлайн-ресурсом, на платформе зарегистрировано 100 миллионов граждан страны, доступны 170 видов услуг, ежедневное обращение более 10 миллионов человек [1].

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что информационное общество – это современное общество, основанное на использовании информационных технологий и связанное с обменом информацией и знаниями. В России информационное общество развивается с каждым годом, и это оказывает значительное влияние на экономику и социальную сферу страны, а также постоянное совершенствование сервисов цифровых услуг делая жизнь граждан комфортнее и прогрессивнее.

.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Портал государственных услуг Российской Федерации. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. https://ru.wikipedia.org/wiki/%D (Дата обращения – 30.10.2023)

2. Указ Президента РФ от 09.05.2017 N 203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы". – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/ (Дата обращения – 30.10.2023)

3. Федеральный проект «Цифровое государственное управление» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. - https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/882/?utm_referrer=https%3a%2f%2fwww.google.com%2f (Дата обращения – 30.10.2023)

УДК 331.28

Моисеенко В.А.,
аспирант 3 курса направления подготовки 38.06.01 Экономика
Научный руководитель:
д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики предприятия
Кирильчук С.П.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Moiseenko V.A.,
3rd year graduate student, 38.06.01 Economics
Scientific adviser:
Kirilchuk S. P.,
PhD, Professor head of the enterprise economics Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТРАСЛИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

DIGITAL DEVELOPMENT OF THE HEALTHCARE INDUSTRY

Аннотация: Статья посвящена анализу цифровой трансформации отрасли здравоохранения. Цифровая трансформация отрасли здравоохранения позволяет раскрыть имеющийся интеллектуальный и технологический потенциал, который приведет к значительному социально-экономическому эффекту в отрасли. Делается вывод, что цифровая трансформация позволяет консолидировать информацию в больших объемах, проводить детальный анализ состояния здоровья пациента и общества в целом, предупреждать эпидемии, производить медицинские манипуляции с применением инновационных технологий и подходов, а также оперативно управлять отраслью здравоохранения за счет принятия управленческих решений, основанных на результатах анализа больших данных.
Ключевые слова: отрасль здравоохранения, цифровая трансформация, инновации, инновационное здравоохранение, управление цифровой трансформацией, социально-экономический эффект.

Annotation: The article is devoted to the analysis of the digital transformation of the healthcare industry. The digital transformation of the healthcare industry makes it possible to unlock the existing intellectual and technological potential, which will lead to a significant socio-economic effect in the industry. It is concluded that digital transformation makes it possible to consolidate information in large volumes, conduct a detailed analysis of the health status of the patient and society as a whole, prevent epidemics, perform medical manipulations using innovative technologies and approaches, as well as promptly manage the healthcare industry by making management decisions based on the results of big data analysis.
Keyword: healthcare industry, digital transformation, innovation, innovative healthcare, digital transformation management, socio-economic effect.

За последнее десятилетие развитие цифровых технологий произвело революцию в различных отраслях, и здравоохранение не стало исключением благодаря научным достижениям в отрасли цифровых технологий и растущей доступности цифрового инструментария. Цифровая трансформация отрасли здравоохранения, зачастую, характеризуется как процесс интеграции цифровых технологий, таких как электронные медицинские карты, телемедицина, носимые

устройства и искусственный интеллект. К примеру, понятие «цифровой трансформации отрасли здравоохранения» в исследовании В. А. Варфоломеевой и Н. А. Ивановой раскрыто с проекции использования цифровых технологий, как инструмента улучшения качества обслуживания пациентов и оптимизации экономических затрат на оказание медицинской помощи.

Следовательно, целью данной работы является изучение процесса цифровой трансформации отрасли здравоохранения, ее преимущества и проблемы, а также существующего потенциала.

Процесс цифровой трансформации здравоохранения Г.Э. Улумбекова обобщает, что внедрение цифровой инфраструктуры является необходимым условием цифровой трансформации в рамках федерального проекта «Информационная инфраструктура».

Цифровая трансформация отрасли здравоохранения направлена на решение проблем современной медицины, связанных с качеством обслуживания, скоростью принятия решений и длительностью лечения и реабилитации путем использования технологий для оптимизации процессов, ускорения документооборота и повышения общего качества медицинской помощи. В своей работе Гордеев В.В. и Абрамов В.И. указали, что цифровые технологии способны обеспечить клиентоориентированность с низкими экономическими затратами.

К ключевым аспектам цифровой трансформации отрасли здравоохранения можно отнести внедрение электронных медицинских карт, позволяющих хранить и получать доступ к информации о пациентах в электронном виде, повышая координацию ухода и снижая медицинские неточности.

Другим важным аспектом является внедрение телемедицины, основанной на проведении видеоконсультаций и удаленного мониторинга, позволяя пациентам проконсультироваться с медицинскими работниками, не выходя из дома, что особенно актуально в сельских и недостаточно обслуживаемых районах, где доступ к медицинским услугам ограничен.

Носимые устройства и мобильные приложения, также сыграли важную роль в цифровой трансформации отрасли здравоохранения, предоставляя возможность пациентам контролировать их собственные показатели состояния здоровья в режиме реального времени.

Системы искусственного интеллекта помогают анализировать большие объемы медицинских данных, определять закономерности и предоставлять аналитическую информацию, влияющую на клинические решения.

В заключение необходимо отметить, что цифровая трансформация отрасли здравоохранения изменила уровень оказания медицинской помощи. От электронных медицинских карт до телемедицины, носимых устройств и искусственного интеллекта цифровые технологии оптимизируют здравоохранение, улучшают результаты лечения и реабилитации пациентов. Тем не менее, такие проблемы, как безопасность данных, проблемы конфиденциальности и возможности доступа пользователей к сервисам, еще предстоит решены

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Варфоломеева В. А., Иванова Н. А. Цифровизация сферы здравоохранения: положительные, отрицательные стороны //Ученые записки Российской академии предпринимательства. – 2022. – Т. 21. – №. 3. – С. 51-55.

Улумбекова Г. Э. Проблемы на пути цифровой трансформации здравоохранения в РФ и предложения по их преодолению //ОРГЗДРАВ: Новости. Мнения. Обучение. Вестник ВШОУЗ. – 2022. – №. 1 (27). – С. 141-151.

Гордеев В. В., Абрамов В. И. Приоритеты цифровой трансформации фармацевтики //Вопросы инновационной экономики. – 2022. – Т. 12. – №. 2. – С. 1131-1146.

УДК 332.1

Молчанов И.Н.,
д.э.н., профессор Экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова ,
профессор Департамента общественных финансов Финансового университета,
г. Москва, Россия

Molchanov I.N.,
Doctor of Economics, Professor, Faculty of Economics
Lomonosov Moscow State University
Professor of the Department of Public Finance
Financial University,
Moscow, Russia

ПРОСТРАНСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ РОССИИ В НОВЫХ ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

SPATIAL DEVELOPMENT OF RUSSIA IN NEW GEO-ECONOMIC CONDITIONS

Аннотация: На современном этапе становления многополярного мира Российское государство функционирует в условиях динамично изменяющихся международных отношений. Для управления экономическим развитием отечественной наукой разработана система методов и инструментов. В их числе ключевое место принадлежит планированию и экономическому программированию. Реализация системы стратегических планов и документов, государственных программ и национальных проектов направлена на достижение национальных целей развития страны и способствуют укреплению международного сотрудничества стран-партнеров на пространстве Евразии.
Ключевые слова: управление пространственным развитием, евразийский континент, стратегирование, региональная интеграция

Annotation: At the present stage of the formation of a multipolar world, the Russian state operates in conditions of dynamically changing international relations. To manage economic development, domestic science has developed a system of methods and tools. Among them, a key place belongs to planning and economic programming. The implementation of a system of strategic plans and documents, government programs and national projects is aimed at achieving the country's national development goals and contributes to strengthening international cooperation between partner countries in the Eurasian space.
Keywords: management of spatial development, Eurasian continent, strategizing, regional integration

На экономическом пространстве Евразии Российская Федерация занимает обширную территорию, которая составляет 1/8 часть суши Земли. Разнообразие природно-климатических и экономико-географических условий создает благоприятные возможности для развития различных видов экономической деятельности и ведения бизнеса. Национальная хозяйственная система России имеет сложную структуру, но при этом сохраняет устойчивую динамику функционирования и постоянно совершенствуется.

В составе страны 89 субъектов Российской Федерации (регионов), которые равноправны и имеют все три ветви органов государственной власти: законодательную, исполнительную и судебную. Координация деятельности по развитию экономики и социальной сферы регионов осуществляется на основе концептуального документа, разработанного Минэкономразвития России [1]. В нем применительно к административно-территориальному делению зафиксированы перспективные экономические специализации, которым рекомендуется следовать экономическим субъектам для достижения целей сбалансированного развития хозяйства и эффективной

межрегиональной кооперации. Согласно Указу Президента Российской Федерации созданы 8 федеральных округов, которым приданы определенные организационные и политические функции [2].

Для управления отраслями и территориями страны действуют эффективно функционирующие экономические механизмы, используются научные принципы, разнообразные методологические подходы и экономико-математическое моделирование. Традиционно широко применяются методы и инструментарий стратегического управления и программно-целевого планирования.

Российской наукой глубоко проработаны теоретические основы и осваиваются практические подходы к стратегированию на общегосударственном уровне и применительно к деятельности экономических субъектов мезоуровня. Процесс стратегирования подразумевает выполнение в режиме реального времени функций планирования, мониторинга, анализа и оценки мер, принимаемых для достижения поставленных целей.

Для организации стратегического планирования разработана и применяется на практике законодательная и нормативно-правовая база. Согласно Закону о стратегическом планировании и ряду подзаконных актов [3; 4], академическими и отраслевыми научными организациями совместно с органами государственного управления разрабатываются документы стратегического характера различного уровня и предназначения. Все субъекты Российской Федерации и федеральные округа, а также отрасли и крупные корпорации при определении перспектив своей деятельности руководствуются Стратегиями социально-экономического развития, которые формируются на основе единых методических положений [5]. В них фиксируются национальные цели и стратегические приоритеты Российского государства на среднесрочную перспективу. Для исполнения предусмотренных в стратегиях заданий и мероприятий составляются и реализуются индикативные планы. В них предусматриваются целевые ориентиры – макроэкономические показатели и индикаторы, на которые следует ориентироваться экономическим субъектам при разработке своих перспективных программ и текущих планов хозяйственно-финансовой деятельности. На долгосрочную перспективу составляются с применением прогностических методов многовариантные прогнозы социально-экономического развития. На базе среднесрочных прогнозов финансовыми органами формируются бюджеты: в целом по стране – федеральный бюджет, по регионам – бюджеты субъектов Российской Федерации. На уровне городов и районов составляются бюджеты муниципальных образований.

В основе государственного регулирования национальной экономики России лежит единая экономическая политика. Она включает ряд составных частей: промышленную, аграрную, научно-техническую, структурную, инвестиционную, антикризисную, ценовую и ряд других. Исключительно важное место в структуре экономической политики отводится ответственной финансовой политике, которую проводит Министерство финансов Российской Федерации и денежно-кредитной политике, которую разрабатывает и координирует Центральный банк Российской Федерации. Эта виды экономической политики направлены на поддержание устойчивости денежной и финансовой систем страны, курса национальной валюты, стабильного функционирования финансового рынка.

В документе Минфина России представлены различные виды финансовой политики (бюджетная, налоговая, таможенно-тарифная), каждый из которых имеет характерные, присущие именно ему, инструменты и технологию их реализации [6]. В 2024 году экспансивная направленность бюджетной политики сохранится с нормализацией к 2025 году. Предположительно, в целом по экономической политике акцент постепенно будет смещаться с антикризисной повестки к задачам содействия достижению национальных целей развития страны посредством обеспечения устойчивых темпов роста экономики и расширения потенциала сбалансированного развития.

В документе о денежно-кредитной политике учтены решения по ключевой ставке, принятые Банком России и обновленный макроэкономический прогноз; представлены разъяснения Регулятора о своих подходах к проведению денежно-кредитной политики в текущих экономических условиях, а также базовый и альтернативные сценарии развития экономики на ближайшие три года [7].

В реализации национальных целей и стратегических приоритетов экономического развития России ключевая роль отводится государственным программам и национальным проектам [8]. В связи с большим количеством одновременно разрабатываемых и исполняемых документов экономического программирования проводится работа по их упорядочению и систематизации [9].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2019 г. №207-р. «Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года» // Официальный сайт Правительства Российской Федерации. URL: http://static.government.ru/media/files/UVAlqUtT08o60RktoOXl22JjAe7irNxc.pdf (дата обращения 21.10.2023).

2. Указ Президента Российской Федерации от 13.05.2000 № 849 (ред. от 04.02.2021) «О полномочном представителе Президента Российской Федерации в федеральном округе». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23329 (дата обращения: 28.10.2023).

3. Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/ (дата обращения 25.010.2023).

4. Указ Президента Российской Федерации от 08.11.2021 № 633 «Об утверждении Основ государственной политики в сфере стратегического планирования в Российской Федерации» // КонсультантПлюс URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400057/ (дата обращения: 20.10.2023).

5. Приказ Минэкономразвития России от 23.03.2017 N 132 (ред. от 18.02.2022) «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации» //КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_214725/e2a7dc65b5742f224b8aa5ca26a813ee33bd1b5b/ (дата обращения 19.10.2023).

6. «Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2024 год и на плановый период 2025-2026 годов» (утв. Минфином России) // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_458280/ (дата обращения 30.10.2023).

7. «Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2024 год и на период 2025 и 2026 годов» (Проект от 28 сентября 2023 года) // Банк России. URL: https://www.cbr.ru/about_br/publ/ondkp/on_2024_2026/ (дата обращения 30.10.2023).

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 мая 2021 г. № 786 «О системе управления государственными программами Российской Федерации вместе с «Положением о системе управления государственными программами Российской Федерации». // Официальный сайт Правительства Российской Федерации. 2021. 27 мая. URL: http://government.ru/docs/all/134475/ (дата обращения: 20.05.2023).

9. Бегчин Н.А. Новая система управления государственными программами: первые итоги // Финансы. 2023. № 2. С. 3-9.

УДК 335.7

Мухтеремова М. Э.,
студентка 1 курса направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры экономической теории
Горячих М. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Muhteremova M. E.,
1rd year students, 38.03.02 Management
Scientific adviser:
Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ

USING DIGITAL TOOLS IN AN ORGANIZATION SERVICE AREAS

Аннотация: рассмотрено применение цифровых инструментов в сфере услуг; показано, что внедрение цифровых технологий открывает значительные перспективы для компаний; отмечено, что цифровые технологии меняют характер функционирования предприятий сферы услуг таким образом, что это имеет позитивные последствия для их клиентов.
Ключевые слова: цифровые инструменты, цифровые услуги, онлайн-платформы, электронный платеж, мобильное приложение.

Annotation: the use of digital tools in the service sector is considered; it is shown that the introduction of digital technologies opens up significant prospects for companies; It is noted that digital technologies are changing the nature of the functioning of service sector enterprises in a way that has positive consequences for their clients.
Keyword: digital tools, digital services, online platforms, electronic payment, mobile application.

Тема цифровой экономики и цифровой трансформации в последние несколько лет была самой обсуждаемой и, пожалуй, самой дискуссионной. Особенно это касалось развития цифровых технологий в сфере услуг. Наверное, ни одна из отраслей экономики не развивалась так стремительно, используя цифровой формат, как услуги [1]. Цифровые услуги представляют собой предоставление информации на различных платформах и устройствах в простой и понятной форме. Это могут быть различные онлайн-платформы, приложения, программное обеспечение и другие цифровые решения, которые позволяют организациям предоставлять услуги в электронном виде. Цифровые технологии меняют характер функционирования предприятий сферы услуг таким образом, что это имеет важные последствия для их клиентов [2]. В современном мире цифровые инструменты играют все более важную роль в организации сферы услуг. На данный момент считается, что важно быть в тренде и внедрять цифровые технологии, которые позволяют быстрее передвигать идеи и принимать управленческие решения. Ниже приведены различные способы, которыми цифровые инструменты могут быть применены в этой области.

1. Онлайн-бронирование и запись: одним из основных применений цифровых инструментов в сфере услуг является возможность онлайн-бронирования и записи на услуги. Клиенты могут использовать онлайн-платформу или приложение для выбора удобного времени и места, избегая

необходимости звонить или посещать физическое место. Это упрощает процесс для клиентов и снижает нагрузку на персонал.

2. Электронные платежи: цифровые инструменты позволяют клиентам оплачивать услуги онлайн через различные электронные платежные системы. Это делает процесс оплаты быстрым и удобным для клиентов, а также позволяет организации получать платежи мгновенно. Это также повышает безопасность платежей и уменьшает риск потери денег.

3. Виртуальные консультации и обучение: с помощью видеозвонков и онлайн-платформ клиенты могут получать консультации и обучение удаленно. Это особенно полезно для тех, кто не может посещать физическое место или находится в другом географическом месте. Виртуальные консультации и обучение также могут быть более гибкими и доступными в сравнении с традиционными методами.

4. Мобильные приложения: организации могут разрабатывать мобильные приложения, которые предоставляют клиентам доступ к услугам и информации в любое время и в любом месте. Мобильные приложения позволяют клиентам удобно заказывать услуги, получать уведомления и следить за статусом заказа. Они также могут предоставлять дополнительные функции, такие как программы лояльности и персонализированные рекомендации.

5. Цифровая реклама и маркетинг: организации могут использовать цифровые инструменты для привлечения новых клиентов и продвижения своих услуг. Социальные сети, поисковая оптимизация и контекстная реклама позволяют достигать более широкой аудитории и увеличивать узнаваемость бренда. Цифровая реклама и маркетинг также могут быть более целевыми и эффективными в сравнении с традиционными методами.

6. Управление отзывами и рейтингами: цифровые инструменты позволяют организациям собирать отзывы и оценки от клиентов. Это позволяет им получать обратную связь о качестве услуг и улучшать свою работу на основе этой информации. Организации могут использовать специальные платформы для управления отзывами и рейтингами, а также для решения проблем и конфликтов с клиентами.

7. Автоматизация процессов поддержки клиентов: организации могут использовать чат-боты и автоматические ответы на вопросы клиентов, чтобы обеспечить быструю и эффективную поддержку. Чат-боты могут отвечать на часто задаваемые вопросы, предоставлять информацию о доступных услугах и помогать клиентам решать проблемы. Это позволяет снизить нагрузку на персонал и ускорить процесс решения проблем клиентов.

В целом, цифровые инструменты значительно улучшают организацию сферы услуг, делая ее более доступной, удобной и эффективной для клиентов. Они помогают сократить время и усилия, необходимые для получения услуг, а также повышают уровень удовлетворенности клиентов. Организации, которые успешно применяют цифровые инструменты, могут получить конкурентное преимущество и увеличить свою клиентскую базу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Головцова И. Г., Сучкова М. Ю. Цифровая трансформация сферы услуг в новых условиях // Технико-технологические проблемы сервиса. 2020. №4 (54). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-sfery-uslug-v-novyh-usloviyah (дата обращения: 18.10.2023).
2. Пилявский В.П., Любарская М.А., Шаптала А.В. Роль цифровой трансформации в развитии предприятий сферы слуг на современном этапе // Экономический вектор. 2020. №2 (21). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-tsifrovoy-transformatsii-v-razvitii-predpriyatiy-sfery-uslug-na-sovremennom-etape (дата обращения: 20.10.2023).

УДК 338.1

Наливайченко Е.В., Шевченко Е.В., Твердохлебов С.В..,
д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики предприятия
к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия
магистрант направления «Экономика»,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Nalivaychenko E.V.,
Doc. of Econ., Prof., Prof. of the Department of Enterprise Economics
Shevchenko E.V.,
PhD, Ass. Prof. of the Department of Enterprise Economics
Tverdokhlebov S.V.,
Master's student in Economics
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

FACTORS AFFECTING THE ACTIVITY OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

Аннотация: На деятельность промышленного предприятия влияют внешние и внутренние факторы, регулирующие его организационно-технический потенциал и зависимость конечных результатов.
Ключевые слова: промышленное предприятие; факторы влияния, организационно-технический потенциал.

Annotation: The activity of an industrial enterprise is influenced by external and internal factors regulating its organizational and technical potential and the dependence of the final results of production.
Keywords: industrial enterprise; factors of influence, organizational and technical potential.

Развитие организационно-технического потенциала промышленного предприятия имеет для него стратегическую цель. Значительную роль в бизнес-процессах промышленного предприятия играют вопросы обеспечения его инновационной деятельности финансированием, научными кадрами, условиями для проведения разработок и испытаний полученных инновационных образцов, а также их последующего внедрения. Данные факторы являются определяющими как для руководителя, так и для всего предприятия, и помогают выяснить, способно ли данное предприятие к инновационной деятельности, имеет ли оно всю необходимую инфраструктуру для этих целей, обеспечено ли финансированием и ресурсами.

Согласно проведенным исследованиям установлено, что среда деятельности предприятия делится на внешние факторы прямого и косвенного воздействия и внутренние факторы, не учитывая при этом несоразмерность состава их элементов (рисунок) [1].

Так, микросреда включает функциональные области предприятия, макросреда прямого воздействия -экономических контрагентов, косвенного воздействия - факторы влияния со стороны государства и общества, взаимодействие между собой которых может давать как положительное, так и отрицательное влияние на устойчивость функционирования предприятия [2].

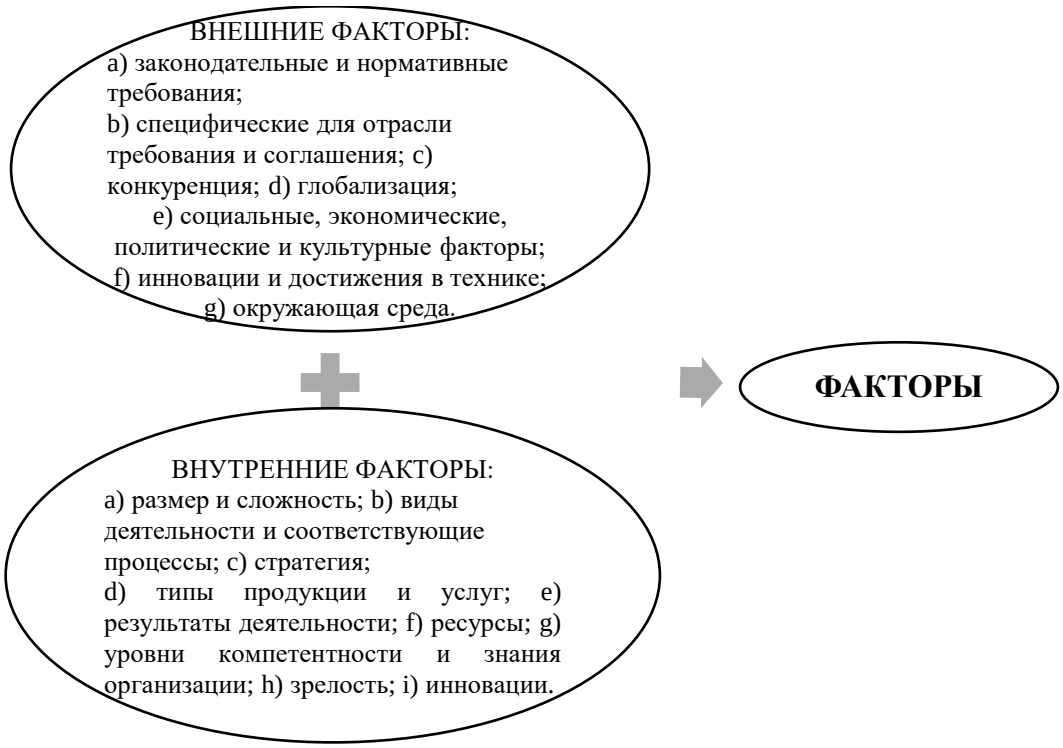


Рисунок – Факторы влияния на деятельность промышленного предприятия
Источник: составлено авторами на основании [1]

Вывод: Факторы, позволяющие осуществлять деятельность промышленного предприятия и составляющие организационно-технический потенциал, определяются как совокупность источников, влияющих на конечный результат и находящихся с ним во взаимосвязи. Процесс, позволяющий оценивать влияния, будет проблематичен присутствием такого индикатора, как порог чувствительности предприятия, реагирующий на действие определенных внешних и внутренних факторов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. ГОСТ Р ИСО 9004-2019. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент качества. Качество организации. Руководство по достижению успеха организации. – Режим доступа: https://sudact.ru/law/gost-r-iso-9004-2019-natsionalnyi-standart-rossiiskoi/gost-r-iso-9004-2019/5-sreda-organizatsii/5.3-vneshnie-i-vnutrennie-faktory/. – Дата обращения: 15.10.2023.

2. Кирильчук, С.П. Экономические условия предпринимательской активности в регионе / С.П. Кирильчук, Е.В. Наливайченко, Г.В. Ольховая, Е.В. Шевченко// Монография: Механизмы формирования модели креативного пространственного развития экономики Республики Крым : монография / отв. ред. М.Г. Никитина, В.Е. Реутов. -Симферополь, 2023: ИП Корниенко А.А., 330 с. (С. 133-164). – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=50357853. – Дата обращения: 03.10.2023.

УДК 658:663

Ngoma El-Sylvanie Istina,
2nd years Ph.D. student, Faculty of Food Sciences Southwest University,
Chongqing, China
Mabiala Gilbert,
PhD, Associate professor, Department of Economic theory V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

Нгома Эл-Сильвани Истина,
Аспирант 2 года обучения. Факультет Пищевых наук Юго-западного университета,
Чунцин, Китай
Мабиала Жильберт,
к.э.н., доцент кафедры экономической теории ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

SOME THEORETICAL ASPECTS OF THE ECOSYSTEMS OF KOMBUCHA FERMENTATION PROCESSES

НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОСИСТЕМ ПРОЦЕССОВ ФЕРМЕНТАЦИИ ЧАЙНОГО ГРИБА

Annotation: the ecosystem understanding of the problems of kombucha fermentation is presented, scientific evidence of its benefits for human health in the conditions of transformation of the economy is systematically formed. Secrets of microorganisms responsible for biological activity and excellent cellulose producers are revealed
Key-words: ecosystem, kombucha fermentation, transformation of the economy, biological activity

Аннотация: излагается экосистемное понимание проблематики ферментации чайного гриба. Системно сформированы научные доказательства его пользы для здоровья человека в условиях трансформации экономики. Раскрыты тайны микроорганизмов, ответственных за биологическую активность и превосходные продуценты целлюлозы
Ключевые слова: экосистема, ферментация чайного гриба, трансформация экономики, биологическая активность

The tradition of the manufacture of Kombucha dates back to many asian countries, especially China where it is produced since more than 2000 years (Marsh et al., 2014). Today its demand is very high in the markets of developed countries, particularly the United States and in other countries of Europe. America has accounted for approximately 51,16% of the total global sales in 2016, where the Kombucha has been ranked among the fermented beverages sold in the United States [1]. The global market of Kombucha was estimated to be approximately 1062 million USD in 2016 and is expected to reach approximately 2457 billion USD in 2022, with an annual growth rate of approximately 25% between 2017 and 2022 [2]. The popularity of this tea is fermented, is due to its benefits supposed to be on the health, and in the past the simple advice to consumers was enough. However, scientific research has confirmed some aspects in recent years by studies in-vivo and in-vitro [3]. The effect of Kombucha has recently been studied on the intestinal microbiota in rats and the results showed that the accumulation of fat in the liver was significantly decreased by the treatment with the drink [4].

Its antimicrobial activity was tested against Escherichia coli, Pseudomonas aeruginosa, Bacillus subtilis, Staphylococcus aureus and Serratia marcescens, and it showed an inhibition from the 14th day of fermentation, which was then increased until the 60th day, and inhibit effectively the five strains of

bacteria [5]. Other studies have shown that the consortium of bacteria is able to ferment various substrates producing beverages counterparts with beneficial properties that are interesting. Different varieties of salak, or fruit of snake have been fermented with the consortium of Kombucha. Lyrawati, et al have fermented juice of the fruit of the serpent cultivars Suwaru, Madura, Pondoh and Bali for 14 days, and were orally administered to diabetic rats induced by streptozotocin at a dose of 5 mL/kg of body weight per day during 28 days. The results showed that the fasting plasma glucose was significantly lower than for the control group. Subsequently, Zubaidah et al. have compared the antidiabetic activity in vivo of the Kombucha salak against that of metformin, and have found that both were equally effective for the management of diabetes induced, suggesting that the drink literature review 30 could potentially replace metformin as an agent in the treatment of diabetes. Elkhtab et al. searching for natural compounds capable of treating human hypertension, and observed that the fermented milk with the consortium for Kombucha also contained several peptides inhibitors of the enzymes responsible for this pathology. Vitas et al. have studied the chemical composition and biological activity of new types of beverages yarrow fermented by the consortium and have found a good antimicrobial activity against Staphylococcus aureus, Klebsiella pneumoniae, E. coli, Proteus vulgaris, Proteus mirabilis and B. subtilis. Rahmani et al., were able to offer a value nutraceutical further a vegetable-edible and consumed by the peoples of northafrica using a fermentation process of two weeks with the consortium of Kombucha. And recently, Zhou et al. have investigated the effects of Kombucha on the conservation of fresh table grapes after the harvest by soaking the raisins in the Kombucha for 15 min, and then storing at 4 °C.

The microbial population present in the consortia of Kombucha has been widely studied by various authors [1, 2, 5]. However, studies have shown that various parameters such as temperature, the fermentation time, the dimensions of the fermenter, the substrates used, agitation, etc., can affect the population and their metabolites respective. In order to be able to establish links between the microbial population and chemical composition, biological activities and processes used during the fermentation of tea, Kombucha, an analysis of sequencing overall "shotgun " has been done, and the micro-organisms are dominant, which have been identified will be described below [6]:

- Brettanomyces bruxellensis "the specialist of adaptation" Taxonomy This yeast has been described for the first time in 1904 by Niels Hjelte Claussen, deduced from the Greek words Brettano and Myces. Later, Van Laer has isolated a strain of yeast of belgian beers with the same characteristics as those described by Claussen and classified as Brettanomyces bruxellensis [3]. Brettanomyces spp. are the counterparts of the genus Dekkera, which do not form spores. Nutritional needs B. bruxellensis is tolerant to ethanol, facultative anaerobe, Crabtree – positive and easily adaptable to various combinations of environmental stress, such as: ethanol concentrations, low pH, lack of sources of carbon and nitrogen easily fermentable, rates of low oxygen or high osmotic stress [7]. Its growth rate is optimal are usually between 25 and 28 °C, however it can grow up to 35 °C, even at pH values of variables. Is able to use many carbon sources, including glucose, fructose, maltose, mannose, ethanol, acetic acid and glycerol [2].

Metabolites phenolic compounds volatile are the key molecules responsible for some of the aromatic characteristics of the most recognized associated with the species of Brettanomyces and this involves the sequential action of three enzymes on a substrate of acid - hydroxycinnamic acid [2]. Nevertheless, the production of other metabolites, such as fatty acids or esters is not negligible [9].

Its production capacity of phenols volatile increases when the concentrations of alcohol are lower and higher temperatures. Approximately 80% of Brettanomyces can produce these phenols.

- Schizosaccharomyces pombe "agent deacidification" Taxonomy Schizosaccharomyces pombe, also known as fission yeast, has been discovered by Lindner in 1983. The genus consists of three species main: S. pombe, S. japonicus and S. octosporus. However, the species most used in the industries of fermentation including that of Kombucha-this is S. pombe [1, 4]. Nutritional needs for Its growth rate are very slow, with a long lag phase and a high need of vitamins, however, it has a low nitrogen requirement. The environments of growth of this yeast can have a low water activity, a high content of sugar, very low pH and a wide range of temperatures [1, 6].

Metabolites The main feature that distinguishes Schizosaccharomyces of other genera of yeast is its ability to metabolize malic acid into ethanol and CO2. Or malic acid is decarboxylated into pyruvic acid by the action of the enzyme malic acid decarboxylase and review of the literature 33 ions Mn2+/Mn3+. And then, the pyruvic acid follows the way of the alcoholic fermentation, is decarboxylated

to form acetaldehyde and then reduced to ethanol.

The high production of pyruvic acid and pyranoanthocyanines has been reported as being approximately five times more than that of the genus Saccharomyces [4].

- Zygosaccharomyces bailii "a yeast alteration to the interesting features of" Taxonomy The original description of the species was provided by Paul Lindner, and subsequently Guilliermond transferred the species to the genus Zygosaccharomyces and renamed Z. bailii [1].

Nutritional needs This genus includes the largest number of yeasts tolerant to salt and sugar, with a preference for fructose. It can easily grow in environments with low pH, low water activity, sufficient quantities of fermentable sugars, acidic environments, with relatively high temperatures and can survive in the presence of high concentrations of chemical preservatives [6].

Metabolites of Various aromatic compounds such as alcohols, acids and esters can be produced during the fermentation. The alcohols and acids are generated by the yeast from acids

- Komagataeibacter spp Taxonomy of the genus Komagataeibacter has recently been proposed by Yamada, (2014), and encompasses 14 species previously classified in the genus Gluconacetobacter, such as, K. europaeus, K. intermedius, K. oboediens, K. kakiaceti, K. hansenii, K. medellinensis, K. rhaeticus, and K. xylinus, being the last two, the most representative of the consortium of Kombucha. This genus has been named after a microbiologist japanese, professor Kazuo Komagata, in recognition of his contribution to the systematics of acetic bacteria.

Nutritional needs of the bacteria of this genus are characterized by the following elements: obligate aerobes and gram-negative, lack of the flagellum, the production of acetic acid from ethanol and growth in the presence of 0.35% acetic acid (v/v) [1, 5]. Optimal growth is between pH 5 and 6.5, but can also occur at values very acid 3 - 4. They are generally regarded as mesophilic, with its optimum growth temperature around 30°C [6].

Conclusion. All the scientific positions of research on the topic of tea fermentation set out in these theses will be reflected in the candidate's research conducted by us. Kombucha tea fermentation proved to be a promising alternative for the production of this renewable natural resource.

REFERENCES

1. Coton, M., Pawtowski, A., Taminiau, B., Burgaud, G. et al E. (2017). Unraveling microbial ecology of industrial-scale Kombucha fermentations by metabarcoding and culture-based methods. FEMS Microbiology Ecology, 93(5), 1–16.
2. De Oliveira Barud, H. G., da Silva, R. R., da Silva Barud, et al (2016). A multipurpose natural and renewable polymer in medical applications: Bacterial cellulose. Carbohydrate Polymers, 153, 406–420.
3. Dima, S. O., Panaitescu, D. M., Orban, C., Ghiurea, M. et al (2017). Bacterial nanocellulose from side-streams of kombucha beverages production: Preparation and physical-chemical properties. Polymers, 9(8), 5–10.
4. Jayabalan, R., Malini, K., Sathishkumar, M., & Swaminathan, K. (2010). Biochemical Characteristics of Tea Fungus Produced During Kombucha Fermentation, (June 2014).
5. Lee, C. M., Gu, J., Kafle, K., Catchmark, J., & Kim, S. H. (2015). Cellulose produced by Gluconacetobacter xylinus strains ATCC 53524 and ATCC 23768: Pellicle formation, post-synthesis aggregation and fiber density. Carbohydrate Polymers, 133, 270–276.
6. Lustri, W. R., Gomes, H., Barud, D. O., Barud, S., Peres, M. F. S., Gutierrez, J., Ribeiro, S. J. L. (2015). Microbial Cellulose — Biosynthesis Mechanisms and Medical Applications. Cellulose - Fundamental Aspects and Current Trends, (Mc), 133–157.

УДК 338.24

Недвига А.Р., Краснопольская А.И.,
обучающиеся 4 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

Nedviga A.R., Krasnopolskaya A.I.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A. K.,
Ph.D., Associate Professor of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛОМ

INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE SYSTEM OF STAFF MOTIVATION

Аннотация: Данная работа посвящена исследованию инновационных технологий в системе мотивации персонала. В современном бизнесе важным фактором успеха является эффективная мотивация сотрудников, которая способствует повышению производительности и достижению поставленных целей. Однако, традиционные методы мотивации могут быть недостаточно эффективными в быстро меняющейся и конкурентной среде. Цель работы: исследовать возможности применения инновационных технологий для создания гибкой и персонализированной системы мотивации, которая учитывает индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников.
Ключевые слова: инновационные технологии, мотивация персонала, эффективность, производительность, цели, информационные технологии, стратегия мотивации персонала, конкурентное преимущество.

Annotation: This work is devoted to the study of innovative technologies in the system of personnel motivation. In modern business, an important success factor is the effective motivation of employees, which helps to increase productivity and achieve set goals. However, traditional motivation methods may not be effective enough in a rapidly changing and competitive environment. Purpose of the work: To explore the possibilities of using innovative technologies to create a flexible and personalized motivation system that takes into account the individual needs and preferences of employees.
Key words: innovative technologies, staff motivation, efficiency, productivity, goals, information technology, staff motivation strategy, competitive advantage.

На данный момент времени актуальной проблемой во многих компаниях является правильное и эффективное мотивирование персонала.

Можно привести несколько причин, из-за которых тема мотивирования персонала остается одной из наиболее важных [1]:

1.Повышение эффективности работы и производительности;
2. Привлечение и удержание талантов;
3. Повышение потенциала работников;
4. Улучшение клиентского сервиса и удовлетворенности клиентов;
5. Укрепление команды и улучшение рабочей атмосферы.

Для обоснования актуальности мотивации персонала в современном мире можно также обратиться к исследованиям и опыту успешных компаний. Например, исследование Gallup о связи мотивации и производительности показало, что высоко мотивированные сотрудники имеют в два раза большую вероятность быть продуктивными и успешными [2].

Для эффективного управления персоналом в современном бизнесе крайне важно применять инновационные методы мотивации. Инновации в организации становятся все более ценными и важными в современном бизнесе, поскольку изменяются условия внешней среды и снижается спрос на существующие продукты. Эти изменения во внешней среде приводят к возникновению новых потребностей у населения и требуют поиска новых способов их удовлетворения.

Организации, которые не адаптируются к изменяющимся условиям, рискуют прекратить свое существование, уступив место компаниям, способным улучшить свои процессы производства путем успешной интеграции инноваций

Существует множество инновационных методов мотивации персонала, которые позволяют компаниям стимулировать и вовлекать сотрудников, повышать их продуктивность и улучшать общий результат работы. Ниже приведены некоторые из таких методов:

1. Геймификация (Gamification): Геймификация - это применение игровых элементов и методов в негеймовых ситуациях, включая рабочую среду. Сотрудники могут быть мотивированы через участие в играх, выполнение заданий, соревнования и получение награды или достижения определенных целей. Геймификация способствует повышению вовлеченности, сотрудничества и здоровой конкуренции среди сотрудников.

Роман Острик, совладелец и коммерческий директор АБ «Вектор» рассказывает:

“Геймификация очень выручила нас: она помогла нам усилить мотивацию сотрудников, а также выявила людей с нестандартным мышлением, будущих руководителей.

В начале года мы запустили мотивационную игру «Ключевое действие», в которой принимают участие все наши сотрудники. Ее суть заключается в том, что каждый работник может предложить одно ключевое действие, которое приведет к росту показателей любого из наших клиентов. Если руководство принимает предложенное действие, то сотрудник набирает баллы. От их количества зависит ежемесячная премия, рост заработной платы, занимаемая должность и множество бонусов от руководства.

После внедрения данной игры результативность работы наших сотрудников выросла примерно на 60%.” [3].

2. Целеориентированные награды (Goal-oriented Rewards): Этот метод мотивации предлагает награду сотрудникам за достижение определенных целей или задач. Цели и награды могут быть индивидуальными, командными или даже организационными. Это позволяет сотрудникам ясно видеть, как их усилия направлены на достижение конкретных результатов и как они могут быть вознаграждены за свои достижения.

3. Поддержка развития и обучения (Development and Learning Support): Предоставление сотрудникам возможностей для развития и обучения является важным источником мотивации. Это может включать финансирование профессиональных курсов, обучение на рабочем месте, менторство или программы ротации, которые позволяют сотрудникам развивать новые навыки, расширять свои знания и прокачивать свою карьеру.

Примером такого новведения является компания ПАО “МТС”, которая предлагает сотрудникам для профессионального развития hard и soft skills и повышения эффективности бизнес-процессов следующие программы обучения [4]:

– Маркетолог 2.0 — программа для сотрудников маркетинга мобильного бизнеса регионов и сотрудников КЦ для отдельных мероприятий.

– Новый Виток — программа для региональных маркетологов Блока маркетинга фиксированного бизнеса и Центра первичной отчетности в Краснодаре.

– T&D School (Training & Development). На смену Академии тренерского мастерства пришла программа системного обучения специалистов Training & Development, направленная на создание обучающего онлайн-продукта.

– HR «в цифре» — для региональных HR, которые являются проводниками цифровой трансформации и амбассадорами экосистемы МТС. Цель программы — способствовать росту цифровой культуры и созданию инновационной среды внутри подразделений.

4. Гибкое рабочее время и работа на удаленке (Flexible Work Hours and Remote Work): Увеличение гибкости в рабочем месте, такое как возможность выбора графика работы и работа на удаленке, может служить источником мотивации для сотрудников. Это позволяет им лучше совмещать работу и личные дела, повышает уровень комфорта и улучшает баланс работы и личной жизни.

Пример компании с гибким графиком работы: Google.

Google предоставляет своим сотрудникам возможность работать с гибким графиком, что позволяет им самостоятельно определять время и место работы. Компания уделяет большое внимание работе-жизни баланса и стремится создать комфортные условия для своих сотрудников [5].

5. Инновационная корпоративная культура (Innovative Corporate Culture): Создание инновационной корпоративной культуры, в которой поощряется и ценится инициатива, творчество и новаторство, может существенно повысить мотивацию сотрудников. Компании, которые активно ищут новые идеи, приветствуют эксперименты и допускают возможность ошибок, создают условия, в которых сотрудники чувствуют себя вдохновленными и мотивированными для внесения своего вклада.

Важно отметить, что эти методы мотивации могут быть применены в комбинации или индивидуально, в зависимости от особенностей компании и потребностей ее персонала. Они дают возможность активно вовлекать сотрудников в работу, способствуют их развитию и росту, а также помогают компании быть конкурентоспособной и успешной в быстро меняющейся среде современного бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // Мировая наука. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.

2. Improve employee // Gallup URL: https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx#ite-357497 (дата обращения: 16.10.2023).

3. 7 примеров успешной геймификации для вовлечения и мотивации сотрудников // RB.RU URL: https://rb.ru/opinion/gamification-cases/ (дата обращения: 16.10.2023).

4. Наши сотрудники // МТС URL: https://ar2020.mts.ru/ru/sustainable-development/our-employees (дата обращения: 16.10.2023).

5. Google URL: https://www.google.com/about/careers/lifeatgoogle/ (дата обращения: 16.10.2023).

6. Ганиева, А. К. 2.3 Методы стимулирования инновационной активности персонала в развитии кадрового потенциала / А. К. Ганиева // Управление персоналом организации в условиях цифровизации : монография. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. – С. 143-171. – https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43822613

УДК 331.108

Недвига А.Р.,
студент 4 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

Nedviga A.R.,
4th year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Dyshlovoi I.N.,
PhD, Professor of
Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: ЭТАПЫ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ

PERSONNEL RESERVE: STAGES AND PRINCIPLES OF FORMATION

Аннотация: Актуальность формирования кадрового резерва в системе управления персоналом обусловлена тем, что внутрифирменное продвижение в должности позволяет снизить риск привлечения со стороны некомпетентного работника. Формирование кадрового резерва позволяет повысить лояльность и мотивированность работников организации, уровень благоприятности организационной культуры, что благоприятно влияет на эффективность деятельности компании в целом.
Ключевые слова: кадровый резерв, принцип, сотрудники, оценка, отбор, должность.

Annotation: The relevance of forming a personnel reserve in the personnel management system is due to the fact that intra-company promotion in positions allows reducing the risk of attracting an incompetent employee. The formation of a personnel reserve allows you to increase the loyalty and motivation of the organization's employees, the level of favorable organizational culture, which has a beneficial effect on the efficiency of the company as a whole.
Keyword: personnel reserve, principle, employees, assessment, selection, position.

В настоящее время, человеческий ресурс является важнейшим потенциалом любой организации, благодаря которому она способна видоизменяться и развиваться. Однако, при не своевременной работе с кадрами организация рискует потерпеть убытки, а также получить вероятность ее ликвидации. Исходя из этого, важным аспектом будет являться эффективная и своевременная работа с сотрудниками организации, одной из такой является кадровый резерв.

Кадровый резерв – это категория управляющих работников и специалистов, которые имеют способности к управленческой деятельности, отвечающих условиям, которые предъявляет должность того или другого ранга, подвергшихся отбору и прошедших регулярную целевую квалификационную подготовку [1].

Основной целью создания кадрового резерва является поддержание квалифицированных сотрудников в компании в любое время, когда это необходимо. Для обеспечения стабильности бизнес-процессов крупным организациям может потребоваться высококвалифицированная рабочая сила [2]. Когда ключевые сотрудники отсутствуют из-за длительной болезни, отпуска, увольнений или смен, компания может столкнуться с серьезными проблемами, такими как задержки с завершением проектов и увольнение коллег.

Алгоритм подготовки резерва кадров компании включает в себя несколько этапов [3]:

1. Определение критериев отбора. На этом этапе определяются критерии для отбора сотрудников, которые будут включены в кадровый резерв. Критерии могут включать такие факторы, как знания, навыки, опыт работы, результаты работы и потенциал развития.

2. Идентификация потенциальных кандидатов. На этом этапе происходит оценка потенциалов и профессиональных качеств сотрудников в организации. Важно выделить сотрудников, которые проявляют высокие результаты работы, показывают лидерские способности и готовы взять на себя больше ответственности.

3. Составление списка предполагаемых кандидатов на введение в резерв. Кандидаты отбираются на основе конкретных параметров (возраст, опыт работы, достижения, перспективы и т.д.). Затем формируется список подходящих кандидатов на руководящие должности.

4. После того, как будет сформирован список сотрудников резерва, они пройдут обучение и переподготовку в соответствии с должностными требованиями. Окончательный способ определяется на основании целей. Программа подготовки сотрудников, входящих в состав кадрового резерва, чаще всего состоит из:

– общей теоретической подготовки;

– индивидуальной практики;

– упражнений для социально-психологической адаптации работника.

Период обучения, установленный организацией, может быть указан в плане обучения или может варьироваться в зависимости от индивидуальной системы. Однако в любом случае кадровый резерв предоставляет возможности для развития и расширения личностного кругозора, а также приобретения новых профессиональных и организационных знаний и опыта.

Формирование кадрового резерва основывается на следующих принципах [4, с. 1752]:

1. Принцип плановости – учет объективной потребности в кадровом резерве. Выражается в планировании новых задач, проектов и создании вакансий, а также освобождение занятых вакансий в конкретные периоды времени.

2. Принцип прозрачность и объективности. Все процессы отбора, оценки и развития кандидатов должны быть прозрачными и основываться на объективных критериях, чтобы избежать предпочтений и дискриминации.

3. Принцип актуальности – потребность в замещении персонала должна быть актуальной, обоснованной, действительно реальной в данный период времени.

4. Принцип непрерывности – непрерывное, постоянное развитие сотрудника с момента его выдвижения в кадровый резерв. Система подготовки разрабатывается на несколько лет, носит не эпизодический, а постоянный, непрерывный характер.

5. Принцип комплексности – предполагает гармоничное сочетание и взаимодополняемость основных видов деятельности работника и его социальных ролей.

6. Принцип соответствия должности и типу кадрового резерва – соответствие способностей, квалификации, личностных особенностей кандидата требованиям, предъявляемым к работе в определенной позиции, должности.

7. Принцип объективности – учитывает объективные оценки перспективности кандидата (компетенции, возраст, опыт работы, состояние здоровья, образованность, мотивация на достижения и т.д.).

8. Принцип гибкости и адаптивности. Планы формирования кадрового резерва должны быть гибкими и адаптивными к изменяющимся потребностям организации. Необходимо учитывать изменения в бизнес-среде, стратегии компании и возможности роста сотрудников.

9. Принцип развития и поддержки. Формирование кадрового резерва должно включать не только отбор и оценку, но и развитие и поддержку кандидатов. Сотрудники, включенные в кадровый резерв, должны получать возможность проходить обучение, тренинги и менторство для развития своих лидерских навыков и компетенций.

Управленческий кадровый резерв обязателен к формированию только в отношении должностей государственной и муниципальной службы (ст. 64 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [4], ст. 33 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" [5]).

Наличие программ кадрового резерва не является обязательным требованием коммерческих организаций в их кадровой стратегии. Все больше компаний осознают ценность этого процесса и создают свои собственные эффективные локальные системы управления персоналом.

Определение потребностей организации требует тщательного планирования развития, начиная с выявления талантов и заканчивая их поддержанием. Важен каждый этап. Для того чтобы обеспечить эффективность процесса и улучшить результаты, необходимо проанализировать кадровые резервы организации. Реализация этих мер позволит компании создать сильную и надежную систему управления персоналом, которая сможет преодолеть будущие трудности и добиться успеха на рынке.

Целью формирования кадрового резерва в организации является обновление руководителей и экспертов за счет внутренних (и в меньшей степени внешних) сотрудников. Попадание в этот резерв требует от кандидатов наличия определенных качеств, а это означает, что благодаря дополнительному образованию и переподготовке они особенно подготовлены к работе на этой должности.

Формирование кадрового резерва – это длительный и системный процесс, направленный на выбор и подготовку наиболее перспективных кандидатов для руководящих должностей в организации. Он требует прозрачности, объективности, гибкости и адаптивности, а также учета потенциала и результатов. Сотрудники, включенные в кадровый резерв, должны получать поддержку и развитие, а также проявлять активность и готовность к лидерской роли.

Таким образом, создание и подготовка кадрового резерва являются важными задачами для компании. Кадровый резерв позволяет обеспечить стабильность бизнес-процессов и быть готовым к замещению ключевых должностей в случае отсутствия текущих сотрудников. Процесс формирования резерва включает определение потребности в персонале, отбор кандидатов и их обучение. Формирование кадрового резерва основано на принципах плановости, актуальности, непрерывности, комплексности, соответствия должности и типу резерва, а также объективности оценки кандидатов. Включение в кадровый резерв предоставляет сотрудникам возможности для развития и расширения своих навыков и опыта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ланина, С. Ю. Современные методы развития кадрового резерва образовательных организаций / С. Ю. Ланина, А. А. Нефедова // Тенденции развития науки и образования. – 2023. – № 93-2. – С. 25-28. – DOI 10.18411/trnio-01-2023-57. – EDN PMDAWO.

2. Service Consulting [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/3674ot. – Дата доступа: 16.10.2023

3. Колесова К. Д. Формирование кадрового резерва в организации / К. Д. Колесова // XXI Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 22-23 марта 2018 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2018. — С. 1750-1758.

4. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/367k9V. – Дата доступа: 17.10.2023

5. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/35J3H3. – Дата доступа: 17.10.2023

УДК 331.1

Недвига А.Р., Авдиль Э.Э.,
студенты 4 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
Пенчковская Е.В.
старший преподаватель
кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Nedviga A.R., Avdil E.E.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
E.V. Penchkovskaya
Senior lecturer
of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

USE OF INNOVATIVE PERSONNEL- TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: в статье рассмотрены современные и наиболее перспективные технологии управления человеческими ресурсами, которые используют современные организации и развиваются в новых условиях хозяйствования.
Ключевые слова: человеческие ресурсы, инновации, технологии, персонал.

Annotation: The article discusses the modern and most promising human resource management technologies that are used by modern organizations and are developing in the new business environment.
Keyword: human resources, innovation, technology, personnel.

В современной экономике управление персоналом приобретает все большую роль в качестве фактора повышения конкурентоспособности предприятий. В то же время персонал организации - самый сложный объект управления. Поэтому концепция управления персоналом должна базироваться на признании растущего значения личности сотрудников, на изучении мотивационных схем, умении правильно формировать и корректировать их в соответствии со стратегическим задачами, стоящими перед компаниями.

В соответствии с современной концепцией управления персоналом важными направлениями, требующими учета в практике современного конкурентоспособного предприятия, являются:

- учет содержания методологии управления персоналом, согласно которой персонал как объект управления имеет решающее значение в развитии и должен рассматриваться как интеллектуальный капитал, требующий внедрения действенного инструментария по развитию;
- формирование эффективных систем управления персоналом, которое невозможно без проведения системных организационных изменений, направленных на достижение стратегических целей развития организации;
- осуществление поиска эффективных технологий организации отбора и приема кадров, стимулирование и создание условий для всестороннего развития персонала.

Поскольку глобальная экономика становится все более нестабильной чем когда-либо, на

уровне предприятий возрастает значимость формирования конкурентных преимуществ на основе инноваций, а это требует применения новых инновационных методов управления персоналом.

Для осуществления эффективного управления человеческими ресурсами рассмотрим основные группы современных технологий, которые могут эффективно применяться в новых условиях хозяйствования.

Первая группа предусматривает современные технологии формирования персонала, в которой организация ведет планирование, определение потребности в поиске и найме и в комплектование персонала. Здесь же может рассматриваться адаптация персонала. Современными и наиболее перспективными технологиями поиска, формирования и комплектования персонала в современных условиях являются:

– социальный рекрутинг – это процесс сбора информации, поиска и найма персонала, используя социальные платформы для продвижения/рекламы кандидатов на рабочее место и работодателей;

– реферальный рекрутинг – компания поощряет поиск кандидатов личных сотрудников, которые рекомендуют работу в их компании своим родственникам, знакомым, друзьям, предыдущим коллегам;

– мобильный рекрутинг – набор персонала с помощью телефона и современных возможностей (использование вебсайтов, размещение сообщений в блогах, использование RSS-фидов, отправка текстовых и мультимедийных сообщений, запись и передача видео- и аудиофайлов, отправка электронных сообщений с разных адресов, фотографирование и рассылка фото, посещение социальных сетей);

– системы отслеживания кандидатов (ATS) – системы, отслеживающие входящие резюме, подбор автоматически по навыкам и умениям. Можно анализировать резюме и размещать объявления по нескольким каналам, включая социальные медиа;

– геймификация – разработка программы, игры для подбора персонала;

– онлайн-беседа – для получения основной информации можно анализировать жестикуляцию;

– интернет-сорсинг - выявление наиболее высококвалифицированных специалистов и талантов. Рекрутер не собирает отклики кандидатов, а самостоятельно ищет специалистов, которые подходят на позицию, предлагают им пройти отбор, а кандидаты решают, принимать предложение или нет.

– рекрутмент – привлечение в компанию мотивированных специалистов, способных выполнять необходимую работу и пройти обучение;

– кейс-интервью и интервью по компетенциям - предложение соискателю описать модель своего поведения в конкретной разработанной ранее ситуации для определения, какое поведение он считает социально правильным. Таким образом, появляется возможность оценить, насколько представления кандидата соответствуют ценностям компании и той работе, которую он будет выполнять. Интервью по компетенциям очень похоже на ситуационное интервью (метод кейсов). Но в ситуационном интервью - это вымышленные ситуации, а в интервью по компетенциям речь идет о вполне реальных жизненных ситуациях, с которыми пришлось столкнуться соискателю;

– тестирование – используется как метод психологической диагностики для стандартизированного измерения индивидуальных отличий, предусматривающий специализированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений;

– хедхантинг (от англ. headhunting – охота за головами) - это одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых или редких как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов. Это активный поиск кандидатов в фирмах профиля заказчика, среди тех, кто уже доказал, что является успешным в бизнесе.

Вторая группа включает технологии обучения и развития персонала, направленные на обеспечение более эффективного труда в соответствии с интересами организации и стратегиями личного развития ее работников, среди которых можно выделить:

– коучинг – это система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала. Основная цель коучинга – помощь обучаемому в самостоятельном поиске решения

поставленной задачи и достижении максимальной эффективности;

– менторинг – это процесс взаимодействия более опытного в определенной сфере человека с менее опытным, при котором происходит передача знаний, навыков, умений;

– buddying (наставничество) – это прежде всего помощь и поддержка, в какой-то степени руководство и защита одного человека другим, с целью достижения им определенных результатов. Суть этого метода заключается в адаптации через приятельство с коллегой. Этот принцип отличается отсутствием какой- либо иерархичности и наличием постоянной двусторонней обратной связи. Оптимальный срок для buddying – один год, но особенно он важен в первые недели работы новичка;

– e-learning (дистанционное обучение или blended learning – смешанное обучение) - это процесс эффективного, интересного, интерактивного и, что самое главное, удобного обучения с помощью информационных, электронных технологий

– shadowing – суть состоит в том, что новый работник сопровождает опытного сотрудника в реальной рабочей обстановке, следуя за ним в течении рабочего дня;

Следующая группа включает современные технологии мотивации персонала. Мотивация персонала означает побуждение работников к эффективной и инициативной трудовой деятельности для реализации организационных целей.

Грейдинг - это процедура или система процедур по проведению оценки и ранжирования должностей, в результате которых последние делятся по группам, или, по существу. Главное преимущество грейдинга – перевод нематериального показателя (ценность работы сотрудника) в денежный эквивалент, то есть создание инструмента измерения ценности каждой должности в организации. Работник всегда понимает, что он должен делать, как и в период какого времени, чтобы его заработная плата повысилась, то есть система грейдов позволяет работникам получить представление о возможном изменении уровня доходов при различных карьерных перемещениях.

Еще одна из групп включает интенсивно развивающиеся технологии высвобождения персонала: лизинг – предоставление оформленного в штат агентства сотрудника клиенту (заказчику) на определенный период; аутсорсинг – передача сторонней организации бизнес-процессов, которые не являются профильными; аутстаффинг – вывод имеющегося персонала за штат; аутплейсмент – назначение на новую работу или должность, то есть трудоустройство уволенных сотрудников.

Современные технологии управления человеческими ресурсами взаимосвязаны и взаимно дополняют друг друга. Они дают возможность решить кадровые задачи, стоящие перед организацией и обеспечивают высокую эффективность управления работниками.

Технологии управления человеческими ресурсами организации постоянно развиваются, поэтому сегодня организациям очень важно быть гибкими, уметь изменяться и адаптироваться, иметь способность находить быстрый и точный ответ на сложившуюся ситуацию, осуществлять постоянный мониторинг на рынке, оценивая актуальные потребности и тренды. Успешное внедрение и использование современных технологий управления персоналом позволяет выявить, использовать и развить скрытые возможности организации, совершенствовать трудовой потенциал работников и решить кадровые задачи, стоящие перед организацией, необходимые для повышения эффективности ее деятельности, развития и конкурентоспособности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Борисова Н.Н. Инновационно ориентированные мотивационные стратегии управления персоналом // Кадровик. – 2014. – № 1. – с. 87-93. [Электронный ресурс]. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=21993192

2.Дробот Е.В., Макаров И.Н., Почепаев И.А. Как компании могут использовать человеческие ресурсы для достижения целей устойчивого развития // Лидерство и менеджмент. – 2021. – № 1. – с. 85-108. [Электронный ресурс]. – URL: https://1economic.ru/lib/110932

3. Никулина Ю.Н., Каблукова О.Д. Инновационные технологии в реализации кадровой политики: практические подходы // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – № 4. – с. 58-62. [Электронный ресурс]. – URL: https://naukaru.ru/en/nauka/article/39488/view

УДК:330.34

Нер Я.А , Курышкина А.И
студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
***Научный руководитель**:*
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Nep Y.A
4th year student of the training direction
03.38.03 Personnel management
Kuryshkina A.I.
4th year student of the training direction
03.38.03 Personnel management
***Scientific adviser**:*
Romanyuk E.V.,
Ph.D.,Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS IN THE CONDITIONS OF DIGITIZATION

Аннотация: Социальная ответственность является важным аспектом жизнедеятельности компании. Современные реалии обязывают организации вести активную социальную политику. В исследовании рассмотрим меры социальной ответственности и их необходимость для общества.
Ключевые слова: социальная ответственность, корпоративная социальная ответственность, меры социальной ответственности, бизнес, компании.

Annotation: Social responsibility is an important aspect of the company's life. Modern realities oblige organizations to pursue an active social policy. In this work, we will consider what measures of social responsibility exist and why they are important for society.
Keyword: social responsibility, corporate social responsibility, social responsibility measures, business, companies.

Современные реалии требуют от всех участников экономического процесса соблюдение правил. Правила являются одним из компонентов контроля, а он в свою очередь включает в себя ответственность. Следовательно, организации также подчиняются данной системе.

Корпоративная социальная ответственность предполагает, что компания добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом. То есть она не только платит налоги, выпускает качественную и безопасную продукцию, но и дополнительно вкладывается в своих работников, окружающую среду, территорию присутствия [1].

Корпоративная социальная ответственность (CSR) важна для мира по нескольким причинам:

— Устойчивость и благополучие общества: корпорации, которые активно принимают участие в CSR, способствуют социальному и экономическому развитию общества. Они влияют на создание рабочих мест, поддержку образования, здравоохранения, защиту окружающей среды и борьбу с бедностью. Это способствует устойчивости и благополучию общества в целом.

— Доверие и лояльность потребителей: современные потребители все больше обращают внимание на социальную ответственность компаний. Они предпочитают приобретать

товары и услуги у компаний, которые заботятся о социальных и экологических вопросах. Компании, проявляющие CSR, могут выиграть доверие и лояльность своих клиентов.

— Репутация и конкурентоспособность: CSR помогает компаниям строить положительную репутацию и отличаться от конкурентов. Ответственное поведение компаний может привлечь инвесторов, привлечь талантливых сотрудников и улучшить имидж бренда. Это может повлиять на финансовую производительность и конкурентоспособность компании.

— Социальное влияние и изменение: компании, занимающиеся CSR, могут оказывать значительное социальное влияние. Они могут вносить позитивные изменения в общество, поддерживать социальные программы и инициативы, способствовать инклюзии и разнообразию. Это может привести к изменениям в лучшую сторону и созданию более справедливого и устойчивого мира.

В целом, корпоративная социальная ответственность играет важную роль в обществе, способствуя устойчивому развитию, доверию потребителей, репутации компаний и социальным изменениям. Именно поэтому меры, которые используют организации очень важный. На рисунке 1 рассмотрим меры корпоративной социальной ответственности. Однако важно уточнить, что они могут различаться в зависимости от конкретной компании, ее отрасли и региональных особенностей [2].

Рис. 1. Меры корпоративной социальной ответственности
Источник: составлено авторами [3].

Из этого следует, что вариантов при выборе мер большое количество. Далее рассмотрим примеры компаний, которые уже реализуют данные меры и их влияние на общество.

1. «L’Oreal» в настоящее время обеспечивает 12% всего мирового оборота косметических товаров и занимает 1-е место в международной парфюмерной иерархии. «L’Oreal» тратит миллионы евро на медицинские исследования широкого профиля, оснащение больниц.

2. Операционная система «Windows», права на которую принадлежат «Microsoft», составляет основу памяти 90% персональных компьютеров мира. В последние годы компания учредила фонд для борьбы с нищетой и заболеваниями, в частности, СПИДом. На гранты этого фонда в ряде стран строятся медицинские учреждения.

3. С 1998 года «Starbucks» сотрудничает с Международным обществом сохранения природы, эта организация выступает за экологичные технологии в сельском хозяйстве. С начала такого партнерства количество плантаций, не повреждающих природного биоразнообразия, увеличилось больше чем в два раза.

4. Компания «Грузовичкоф» перевела значительную часть своих машин на метан. По сравнению с бензином и дизелем, в выхлопах метанового двигателя содержится в 3 раза меньше оксида углерода и в 2 раза меньше окиси азота. Кроме того, в метане отсутствуют соединения серы и свинца, которые наносят наибольший вред здоровью человека. «Грузовичкоф» поддерживает экологические программы, направленные на озеленение городов. В рамках акции «Посади дерево ради жизни», организованной в Пушкине фондом «Линия жизни», было высажено более 7000 деревьев. Автомобили компании «Грузовичкоф» доставили саженцы в город бесплатно [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что компании благодаря собственным усилиям могут не только получать прибыль, но и приносить пользу обществу. Вышеперечисленные программы помогают социуму достигать общественный прогресс, что благоприятно сказывается на всех областях жизни человечества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Меньше иллюзий и больше реализма: какие бизнес-задачи решает КСО // РБК URL: https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/617f98159a79474f5e6c60b1 (дата обращения: 08.10.2023).

2. Зачем российские компании вкладывают миллионы в корпоративную социальную ответственность // Форбс URL: https://www.forbes.ru/forbeslife/416541-zachem-rossiyskie-kompanii-vkladyvayut-milliony-v-korporativnuyu-socialnuyu (дата обращения: 08.10.2023).

3. Что такое корпоративная социальная ответственность? // ecovadis URL: https://ecovadis.com/ru/glossary/corporate-social-responsibility/ (дата обращения: 08.10.2023).

4. Что на самом деле крупные бренды делают для экологии // recucle URL: https://recyclemag.ru/article/10-samyh-ekologichnyh-brendov (дата обращения: 08.10.2023).

УДК: 331.363.4

Нер Я.А., Курышкина А.И.
студенты 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

Nep Y.A., Kuryshkina A.I.
4th year students, 03.38.03 Personnel management
***Scientific adviser**:*
Domozhilkina Zh.V.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ГЕЙМИФИКАЦИЯ, КАК СПОСОБ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

GAMIFICATION AS A METHOD OF TRAINING STAFF IN AN ORGANIZATION

Аннотация: игровая форма обучения – это актуальной способ обучения персонала в условиях цифровизации; в работе рассмотрены способы геймификации, преимущества и недостатки данного метода в современных реалиях.
Ключевые слова: игрофикация, геймификация, обучение персонала, способы обучения персонала.

Annotation: the game form of training is a relevant way of training personnel in the conditions of digitalization; the work discusses methods of gamification, the advantages and disadvantages of this method in modern realities.
Keyword: gamification, personnel training, methods of personnel training.

Игровой процесс впервые был разработан и применен в нашей стране в 1932 году. Его создание было откликом на потребность промышленности, первый опыт проведения производственных игр сразу же получил признание и бурное развитие [3]. За годы развития общества и мира в данной сфере проведен ряд модернизаций и изменений. На данный момент на рынке присутствует множество компаний, которые создают для организаций игровое обучение.

Рассмотрим способы геймификации, которые можно использовать при обучении персонала.

– Бейджи и достижения. Путем предоставления виртуальных бейджей и достижений сотрудникам можно мотивировать их к достижению конкретных целей в процессе обучения. Например, за успешное завершение определенного курса или достижение высокого уровня знаний можно наградить сотрудника виртуальным бейджем, который он может отображать в своем профиле или делиться им в социальных сетях.

– Ранжирование и лидерборды. Создание ранжирования или лидерборда, в котором сотрудники могут соревноваться и видеть свои достижения, может стимулировать их к большим усилиям в обучении. Это позволяет создать здоровую конкуренцию между сотрудниками и повысить их мотивацию.

– Квесты и задания. Предложение сотрудникам различных квестов и заданий в рамках обучения может сделать процесс более интересным и захватывающим. Путем выполнения определенных заданий сотрудники могут получить новые знания и навыки, а также прогрессировать в игровой системе.

– Сценарии и ролевые игры. Использование сценариев и ролевых игр позволяет сотрудникам применить полученные знания на практике и развить практические навыки. Это может включать моделирование типичных рабочих ситуаций или решение проблемных сценариев, что помогает сотрудникам повысить свою производительность и развить навыки принятия решений.

– Поп-квизы и головоломки. Создание поп-квизов и головоломок, связанных с тематикой обучения, позволяет сотрудникам забавно и интерактивно проверить свои знания. Это может быть особенно полезно для обучения и повторения материала [2].

Геймификация не только помогает повысить мотивацию сотрудников и улучшить усвоение материала, но и создает более приятную и интересную обучающую среду.

При применении геймификации в обучении персонала следует придерживаться нескольких принципов:

– Цели и задачи: четко определите, какие навыки или знания вы хотите, чтобы ваш персонал усвоил. Задачи должны быть ясными и измеримыми.

– Интерактивность: создайте увлекательные и интерактивные задания, которые будут стимулировать участников. Игровые элементы, такие как задания, достижения и баллы, могут вам в этом помочь.

– Соревновательность: внедрите элемент соревнования, чтобы мотивировать сотрудников. Рейтинги и лидерские доски помогут стимулировать участников.

– Обратная связь: предоставляйте немедленную обратную связь участникам, чтобы они знали, как улучшить свои результаты. Это поддерживает обучение и развитие.

– Индивидуализация: учтите разнообразие уровней знаний и навыков среди сотрудников, предоставляя персонализированные задания и пути обучения.

– Игровая атмосфера: создайте приятную игровую атмосферу, используя элементы дизайна и аудиовизуальные эффекты.

– Награды и призы: предоставляйте мотивацию в виде наград и призов. Это может включать в себя бонусы, сертификаты или другие стимулирующие поощрения.

– Анализ и улучшение: оценивайте результаты геймификации и анализируйте, как можно улучшить процесс обучения.

– Этика и справедливость: гарантируйте, что геймификация соблюдает нормы этики и справедливости, и не приводит к негативным последствиям или недопустимому давлению на участников.

– Продолжительность и участие: следите за тем, чтобы обучение с элементами геймификации было доступным и привлекательным для участников на долгосрочной основе [1].

Несмотря на все преимущества, минусы внедрения данной системы также присутствуют (рис. 1).

Чаще всего проблемы с реализацией игрофикации происходят в случаях, когда ее внедрение не подкреплено фундаментальными знаниями в области психологии. В результате формируется ошибочный набор рейтингов, а предложенные мотиваторы оказываются бесполезными.

Рисунок 1 – Преимущества и недостатки внедрения геймификации при обучении
Источник: составлено авторами [4]

Выбор метода обучения персонала зависит от многих факторов, включая цели обучения, тип организации, доступные ресурсы и предпочтения сотрудников. При всех преимуществах технологий игрофикации, их применение возможно только в определенных типах коллективов. В первую очередь речь идет о группах с преимущественно молодежным составом. Люди старшего, и даже среднего поколения не воспримут предложенный игровой формат, что только негативно воздействует на их мотивацию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Геймификация: виды, принципы, сферы применения [Электронный ресурс] // GeekBrains. – URL: https://gb.ru/blog/gejmifikatsiya/ (дата обращения: 14.10.2023).
2. Геймификация в обучении персонала [Электронный ресурс] // LeaderTeam/ – URL: https://leaderteam.ru/obuchenie-personala/geymifikaciya-v-obuchenii-personala (дата обращения: 14.10.2023).
3. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала / А. П. Панфилова. – М.: ИВЭСЭП, Знание, 2003. – 536с.
4. Преимущества и недостатки геймификации рабочего процесса [Электронный ресурс] // lPgenerator – URL: https://lpgenerator.ru/blog/2014/10/15/preimushestva-i-nedostatki-gejmifikacii-rabochego-processa/ (дата обращения: 14.10.2023).

УДК 331.363.4

Нер Я.А., Курышкина А.И.,
студенты 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
***Научный руководитель**:*
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Nep Y.A.,
4th year student, 03.38.03 Personnel management
Kuryshkina A.I.
4th year student, 03.38.03 Personnel management
***Scientific adviser**:*
Kuzmina O.M.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРИЕМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ

STAFF TRAINING AS A COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE ORGANIZATION

Аннотация: рассмотрели вопрос актуальности обучения персонала как конкурентного преимущества организации в процессе кадрового планирования. Выделили виды и типы обучения персонала, актуальные в том числе в условиях цифровой экономики. Отразили влияние обучения персонала на конкурентоспособность организации. Определили необходимость планирования процесса обучения персонала в организации.
Ключевые слова: обучение персонала, обучение сотрудников, конкуренция организаций, конкурентоспособность.

Annotation: examined the issue of the relevance of personnel training as a competitive advantage of an organization in the process of personnel planning. We identified the types and types of personnel training that are relevant, including in the digital economy. Reflected the impact of personnel training on the competitiveness of the organization. We identified the need to plan the personnel training process in the organization.
Keyword: personnel training, employee training, competition of organizations, competitiveness.

Современные реалии обозначают яркую позицию непрерывного образования. Этот процесс обосновывается быстрым развитием научно-технического прогресса во всех сферах общественной жизни, в том числе и профессиональная область. Чтобы человек оставался сильным в своих профессиональных компетенциях ему необходимо обучаться.

Обучение персонала — это перечень мероприятий, направленных на повышения профессиональных и управленческих навыков сотрудников организации [1].

В современном обществе реализуется несколько видов обучения персонала, в зависимости от конкретных потребностей и целей организации. Рассмотрим некоторые из наиболее распространенных видов обучения персонала.

1) онбординг (адаптационное обучение) – это процесс ознакомления новых сотрудников с организацией, ее культурой, ценностями, структурой и бизнес-процессами. Он включает в себя знакомство с коллегами, вводные презентации, ознакомление с политиками и процедурами, и может продолжаться от нескольких дней до нескольких недель;

2) тренинг по навыкам и знаниям– это вид обучения предназначен для развития конкретных навыков и знаний, необходимых сотрудникам для эффективного выполнения своих задач. Это может быть обучение по использованию программного обеспечения, развитие мягких навыков, обучение продажам или специфическим навыкам в отрасли;

3) корпоративное обучение – это обучение, предоставляемое организацией для развития определенных компетенций у всех или групп сотрудников. Оно может включать в себя обучение по безопасности, этике, культуре клиентоориентированного обслуживания и пр.;

4) онлайн-обучение – это обучение, которое происходит с помощью интернета и электронных технологий. При этом преподаватель не находится с обучаемыми в одном помещении.;

5) коучинг и менторинг - это форма обучения, в которой опытные сотрудники (менторы или коучи) работают с новыми или менее опытными сотрудниками, чтобы помочь им развивать навыки, передавать знания и поддерживать их в их профессиональном росте [2].

Стоит отметить, что онлайн-обучение после пандемии набрало наибольшую популярность в сравнении с другими видами. Проанализируем методы онлайн-обучения на рисунке 1, для более детального углубления в тему работы.

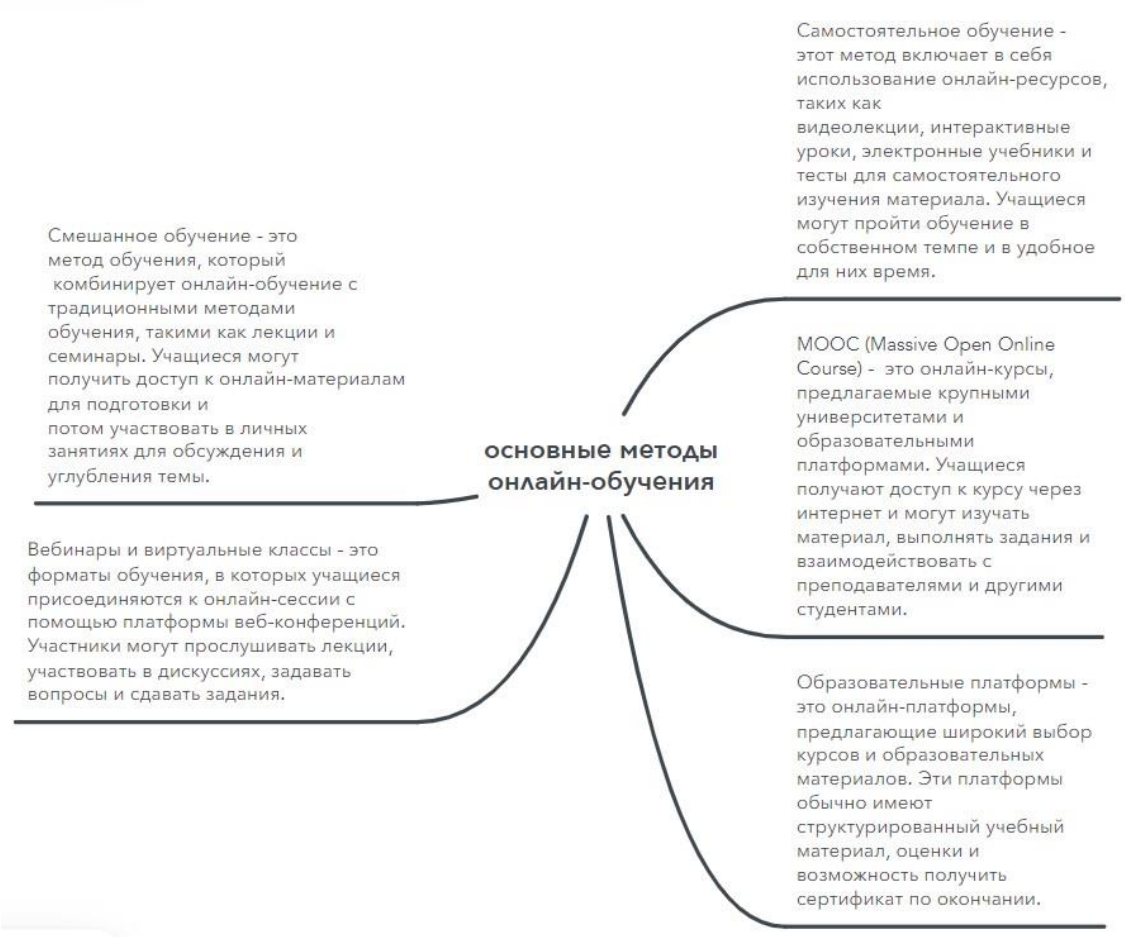


Рисунок 1. Основные методы онлайн-обучения

Источник: составлено автором на основе [4].

Оптимальный подход к обучению персонала обычно включает комбинацию различных методов, включая онлайн-обучение, в соответствии с конкретными потребностями и возможностями компании. Таким образом, обучение персонала затрагивает большое количество внутренней и внешней составляющей организации. При качественном обучении и маркетинге, обучение персонала дает преимущество при конкуренции по нескольким причинам:

– улучшение навыков и знаний: обучение позволяет сотрудникам развивать свои профессиональные навыки и улучшать свои знания в своей области. Это помогает им выполнять

свою работу более эффективно и эффективно решать задачи, что может дать компании преимущество перед конкурентами;

– инновации и адаптация: обучение персонала помогает компании быть в курсе последних тенденций и новых технологий в своей отрасли. Сотрудники, имеющие актуальные знания, могут предлагать новые идеи и инновационные подходы к работе, что может помочь компании быть более конкурентоспособной;

– увеличение производительности: обучение помогает сотрудникам развивать навыки, которые помогают им выполнять свою работу более эффективно и эффективно. Это может привести к повышению производительности и сокращению времени на выполнение задач, что может быть важным фактором при конкуренции;

– удержание талантов: Обучение является одним из способов инвестирования в сотрудников и показывает, что компания ценит их развитие. Это может помочь привлечь и удержать высококвалифицированных сотрудников, что является важным преимуществом при конкуренции на рынке труда [3].

Исходя из вышеперечисленных факторов, можно сделать вывод, что обучение персонала является важной частью деятельности организации. Однако планирование процесса стратегического и оперативного обучения персонала является не менее важным шагом для достижения успеха и эффективности организации.

План обучения кадров — документ, который содержит мероприятия, направленные на повышение качества кадровых ресурсов компании. Без грамотного составления плана обучения сам образовательный процесс может не состояться, так как без ответственного подхода к отбору учебных программ, определения формы, методики и вида обучения, сотрудники не воспримут обучение в позитивном спектре.

Таким образом, обучение персонала помогает компании повысить квалификацию своих сотрудников, улучшить работу, увеличить производительность и удержать таланты. Это позволяет компании быть более конкурентоспособной и успешной на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

4. Обучение персонала // Портал HRhelpline. URL: https://hrhelpline.ru/obucheniye-personala/ (дата обращения: 08.10.2023).

5. Виды обучения персонала // Высшая школа кадровика. URL: https://school.kdelo.ru/article/81-vidi-obucheniya-personala (дата обращения: 08.10.2023).

6. Факторы конкурентоспособности организации // Высшая школа кадровика. URL: https://school.kdelo.ru/article/81-vidi-obucheniya-personala (дата обращения: 08.10.2023).

7. Эффективные методы дистанционного обучения // Skillspace. URL: https://skillspace.ru/blog/distantsionnoe-obuchenie-metody-tipy-printsipy/ (дата обращения: 13.10.2023).

УДК 330.332.012.2

Нестеренко В.В., Кравченко Л.А.,
аспирант 2 курса, направления подготовки
5.2.1 Экономическая теория
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Nesterenko V.V.,
2st year student direction of study
5.2.1Economic theory
Kravchenko L.A.,
Cand. Sc. Economics, Associate Professor of
the Department of Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

FEATURES OF FORMATION OF ECONOMIC SYSTEMS IN SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS TRANSFORMATION

Аннотация: статья посвящена исследованию научно-практических проблем развития экономических систем, представлена характеристика категории «трансформация», рассмотрены актуальные вопросы экономических процессов в условиях современных социально-экономических преобразований.
Ключевые слова: развитие, экономическая система, социально-экономическая трансформация.

Annotation: the article is devoted to the study of the scientific and practical problems of the development of economic systems, the characteristics of the category “transformation” are presented, and the current aspects of economic processes in the conditions of modern socio-economic transformations are considered.
Keywords: development, economic system, socio-economic transformation.

Смена приоритетов и направлений развития экономических систем сопровождается непрерывными динамическими преобразованиями в результате разнонаправленных и часто противоречивых структурных изменений как на микро-, так и на макроуровне. В современных условиях растет осознание необходимости поиска новых подходов к изучению теории экономических систем, выявлению и обоснованию структурных преобразований, отвечающих на многие проблемные вопросы о характере и закономерностях развития национальной экономики, обеспечении перехода к долгосрочному устойчивому экономическому росту. Типология экономических систем неразрывно связана с характером их эволюции и трансформации, в процессе которых и происходит их изменение. Рыночные преобразования в 90-х годах XX в. стимулировали рост интереса к исследованиям закономерностей трансформации экономических систем. Вопросы об экономических системах, их природе, классификации, характеристиках, механизме регулирования хозяйственных процессов является одной из ключевых проблем современной экономической теории с позиции осознания важности изучения аспектов современных экономических систем, особенностей теорий их формирования и развития в условиях социально-экономических трансформаций. Однако, несмотря на значительную актуальность проблемы, недостаточно разработанными остаются отдельные теоретико-методологические аспекты трансформации как одного из направлений эволюции экономических систем.

Трансформацию определяют как преобразование структур, форм и способов экономической деятельности, изменение ее целевой направленности, и здесь трансформация означает всевозможные качественные преобразования систем эволюционного и революционного характера. Термин «трансформация» в переводе с латинского языка означает преобразование, превращение, видоизменение. Отсюда это понятие сопрягают с такими изменениями экономической системы, при которых происходит ее качественное перерождение и развитие. Так как качественное изменение системы обязательно сопровождается преобразованием ее структуры, то следствием этого процесса и его основой выступает преобразование структуры системы, что приводит к изменению форм и способов экономической деятельности. Таким образом, трансформация – движение, описываемое изменением определенных параметров экономической системы, в числе которых направление, темпы, интенсивность и другие характеристики этого процесса [3].

Трансформационный процесс как экономическая категория во временном лаге отражает экономические показатели в динамике, способствует отслеживанию влияния трансформационных процессов на различные параметры социально-экономического развития, а также происходящих структурных экономических преобразований, определяя их взаимосвязь с наиболее существенными и значимыми социальными и институциональными изменениями [1]. Изменяется взаимодействие элементов системы, разрушаются одни связи и появляются новые. Реальное движение экономической системы – это переплетение этих процессов. Конкретное описание механизма может быть дано в рамках моделей, построенных на основе неоклассических, формационных, цивилизационных, институциональных и других методологических подходов. Следовательно, каждая модель будет способна, в соответствии со связями и ограничениями, которые она отражает, выявить определенные особенности развития и трансформации экономических систем.

В трансформации экономических систем различают две составляющие: общую тенденцию развития экономики стран, выражающуюся в общих экономических характеристиках развития общественного производства и потребления, и специфическую, выражающую особенности этого процесса для каждой конкретной системы. Она определяется свойствами социально-экономической компоненты, которая задает основные ценностные императивы экономической системы. Отсюда и развитие экономической системы будет направлено либо на духовное развитие личности, населения, либо в разной степени на обеспечение возвышающихся материальных потребностей. О направлении движения можно судить по структуре ценностей, избираемых обществом, их приоритетности, по структуре производства и потребления [3].

Структурные изменения вызывают многочисленные последствия в национальной экономике, которые могут быть различными по масштабу и интенсивности влияния на деятельность экономических субъектов. Эти последствия, в свою очередь, могут быть причинами, предпосылками и движущими силами изменения структуры системы, а потому требуют изучения с разных сторон: социально-экономической, региональной, отраслевой. Под структурной трансформацией обычно понимаются масштабные, продолжительные и относительно редкие изменения в макроотраслевой структуре экономики, т. е. в пропорциях между сельским хозяйством, промышленностью и сектором услуг. Главным отличительным свойством современной отечественной структурной трансформации от большинства предыдущих аналогичных этапов в России и за рубежом служит ее реверсный характер: не от менее к более производительным видам деятельности, а строго в обратном направлении. Сегодня под влиянием практически не имеющих аналогов в прошлом по скорости введения, масштабности и охвату санкционных ограничений на микроуровне изменяется предложение – причем не только внутреннее, но и со стороны импорта, в том числе потенциального; кроме того, претерпевают заметные сдвиги объем и структура спроса (в том числе и на экспортную продукцию России). Все это влечет за собой изменения относительных цен и доходов, что должно вести к реаллокации ресурсов, в том числе и на макроуровне – вплоть до сдвигов конечного спроса и изменения международной специализации российской экономики [2].

Задачи трансформации дополнительно осложняются в результате динамического изменения внешних ограничений, которые могут, как усиливаться, так и ослабевать на отдельных направлениях (ужесточение санкций в настоящее время, безусловно, доминирует). Кроме того,

влияние тех или иных ограничений может меняться в результате действия других факторов, что вносит дополнительную системную неопределенность и обусловливает незавершенность процесса. В итоге стационарное состояние экономики может оказаться в принципе недостижимым: новые изменения условий среды и соответствующих ожиданий запускают очередной цикл приспособления [2].

Экономическое развитие, как процесс, подвержено цикличности, имеет свой жизненный цикл, и при спаде жизненного цикла необходима подготовка к переходным процессам на новый виток развития. Следовательно, цикличность экономики характеризуется основной чертой завершения жизненного цикла и началом его функционирования, являясь функцией воспроизводственных процессов и изменяющим процессом трансформации экономики. Ученые отмечают, что процесс развития социально-экономической системы без трансформационных процессов невозможен по причине основных особенностей, которыми являются цикличность, смены фаз спада и подъема в развитии системы. Трансформационная экономика представляет собой состояние экономики в период эволюции от одной исторической ступени к следующей, охватывая цикличность процессов экономического роста. Следует отметить, что в российской экономике постоянно осуществляются трансформационные процессы, при этом на протяжении каждого временного периода наблюдались фазы роста и спада ВВП, то есть прослеживается проявление цикловой трансформации [1].

Таким образом, процессы трансформации являются социально-экономическим феноменом, способным повлиять не только на формирование социально-экономического развития, но и поддерживать равновесие ресурсного потенциала, сохранять экосистему, что является необходимым для формирования и развития общества. Развитие экономических систем подразумевает трансформацию социально-экономических институтов, которая в условиях социально-экономических преобразований сопровождается изменениями структуры экономической системы и связей между ее элементами, причем любые изменения взаимосвязаны. Экономические преобразования должны основываться на социально-экономическом консенсусе, который возникает и поддерживается экономической системой. Для развития социальной составляющей экономической системы важна расстановка социальных сил и возможность их объединения для решения задач и поддержания выбранной стратегии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Борщ Л. М. Инновационная модернизация: формирование нового типа экономики, основанной на знаниях // Creative Economy. – 2019. – Том 13.– № 4 (13). – С. 633-650. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://creativeconomy.ru/lib/40524 (дата обращения 17.10.2023)
2. Буклемишев О.В. «Структурная трансформация» российской экономики и экономическая политика // Проблемы прогнозирования. – 2023. – № 4. С. 42-53.
3. Карпунина Е. К. Трансформация как способ развития экономической системы // Вестник ТГУ. – 2011. – Выпуск 4 (96). – С. 27-35. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-kak-sposob-razvitiya-ekonomicheskoy-sistemy (дата обращения 17.10.2023)

УДК 331.101.3

Низамова Е.И., Вожова Е.В,
студенты 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

Nizamova E.I, Vozhova E. V.,
4rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ostryk V. Y.,
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ КОМАНДНЫХ НАВЫКОВ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

DEVELOPMENT OF TEAM SKILLS OF STAFF IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ORGANIZATIONAL TRANSFORMATIONS

Аннотация: В статье рассматривается актуальность развития командных навыков в современной цифровой экономике и методы их обучения и развития, подчеркиваются важность постоянного обучения и развития командных навыков в условиях быстро меняющейся цифровой экономики. Современные технологии обеспечивают возможности удаленного взаимодействия и совместной работы, что требует особых навыков командной работы.
Ключевые слова: развитие команды, цифровая экономика, обучение, управление командой

Annotation: The article examines the relevance of the development of team skills in the modern digital economy and the methods of their training and development, emphasizes the importance of continuous training and development of team skills in a rapidly changing digital economy. Modern technologies provide opportunities for remote interaction and collaboration, which requires special teamwork skills.
Keyword:team development, digital economy, training, team management

В современных условиях цифровой экономики развитие навыков командной работы становится особенно актуальным. Все больше организаций переходят на цифровые платформы и инструменты, что требует от сотрудников не только технической грамотности, но и умения эффективно работать в команде.

Командная работа в цифровой экономике имеет свои особенности. Раннее команды могли состоять из сотрудников, находящихся в одном офис. Сейчас же команды могут состоять из сотрудников, работающих удаленно, из разных географических локаций или даже из разных компаний. В таких условиях необходимо наличие навыков эффективного виртуального коммуницирования и совместной работы [1].

Основой для развития навыков командной работы в цифровой экономике является использование соответствующих инструментов, технологийи программ для формирования и управления командой. Это может включать в себя следующие аспекты:

1. Онлайн-коллаборация: использование инструментов и платформ для совместной работы над проектами и задачами. Например, команды могут использовать Google Документы или MicrosoftTeams для совместного написания документов или Trello для управления задачами.

2. Виртуальные команды: использование онлайн-платформ и программ для формирования команд, работающих удаленно. Это позволяет командам работать в разных географических областях и использовать технологии виртуальной реальности и видеоконференцсвязи для связи и взаимодействия.

3. Аналитика команды: использование аналитических инструментов и программ для анализа работы команды. Например, команды могут использовать програмное обеспечение для отслеживания процессов и производительности команды, а также для получения отчетов о ее эффективности.

4. Обратная связь и коммуникация: использование различных инструментов и программ для обратной связи и коммуникации внутри команды. Это может включать в себя использование электронной почты, мессенджеров, видеоконференцсвязи и других инструментов для обсуждения и решения проблем.

5. Обучение и развитие: использование цифровых платформ и программ для обучения и развития членов команды. Например, команды могут использовать онлайн-курсы или вебинары для повышения своих навыков и знаний [2].

Все эти инструменты и программы помогают командам более эффективно работать вместе, обмениваться информацией и достигать поставленных целей. Они также могут повысить прозрачность и координацию в работе команды, улучшить коммуникацию и сократить время на выполнение задач. Для обучения и развития навыков командной работы в цифровой экономике существует несколько подходов. Во-первых, можно организовывать тренинги и семинары, на которых сотрудники будут знакомиться с основными инструментами командной работы в цифровой среде и развивать навыки их использования. Такие тренинги могут проводиться как внутренними тренерами, так и внешними специалистами.

Во-вторых, можно использовать онлайн-курсы и образовательные платформы, которые специализируются на обучении навыкам командной работы. Такие курсы и платформы предлагают гибкий формат обучения, позволяющий сотрудникам обучаться в удобное для них время и темпе [3]. Кроме того, можно применять методы самостоятельного обучения и развития навыков командной работы. Сотрудники могут изучать литературу, видеоматериалы, участвовать в вебинарах и взаимодействовать с коллегами, чтобы обмениваться опытом и учиться на примере других успешных команд. Развитие навыков командной работы в условиях цифровой экономики имеет свои преимущества. Во-первых, это повышение производительности командной работы. Сотрудники смогут эффективно совместно решать задачи, обмениваться идеями и достигать поставленных целей. Во-вторых, развитие навыков командной работы способствует укреплению связей между сотрудниками. Когда команда хорошо сотрудничает и обладает хорошей коммуникацией, это улучшает рабочую атмосферу и создает благоприятные условия для развития команды [4]. Обобщая результаты исследования, необходимо сделать вывод, что развитие навыков командной работы в условиях цифровой экономики имеет ключевое значение для эффективной стратегической деятельности организации. Команда, способная эффективно работать в цифровой среде, вовлечена в процесс достижения организационных целей, адаптивна к изменениям во внешней среде и способствует обеспечению эффективности и конкурентоспособности профессиональной деятельности. Фокус внимания на обучение и развитие навыков командной работы у сотрудников является необходимым элементом обеспечивающим успех социально-экономической деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Барщевский, Е. Г. Облачные технологии в управлении персоналом / Е.Г. Баршевский // Журнал Общество, 2023, -№ 3-1. С. 33-36.

2. Городнова, Н. В. Развитие цифровой экономики: теория и практика / Н.В. Городнова // Вопросы инновационной экономики. - 2021. - Том 11. - № 3. - С. 911-928.

3. Масалова, Ю. А. Формирование требуемого качества человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики / Ю.А. Масалова // Экономика труда. - 2020. - Т. 7, № 12. - С. 1149-1164.

4. Федченко, А. А. Экономический анализ профессионально-квалификационного потенциала работников / А.А. Федченко // Современная экономика: проблемы и решения. - 2020. - № 4 (124). - С. 105-114.

UDC: 865

Ombessa Ludovic,
Master's degree in agricultural sciences, expert in planning and management of sustainable development of agri-industrial complexes,
Saint Quentin en Yvelines, Trappes, France
Mabiala Gilbert,
PhD, Associate professor, Department of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

Омбесса Людовик,
Магистр сельскохозяйственных наук, эксперт по вопросам планирования и управления устойчивым развитым АПК,
Сен-Кантен-ан-Ивелин, Трапп, Франция
Мабиала Жильберт,
к.э.н., доцент кафедры экономической теории ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

FUNDAMENTAL PROBLEMS OF ECONOMIC ANALYSIS IN THE CONTEXT OF ECOSYSTEM TRANSFORMATION

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА В УСЛОВИЯХ ЭКОСИСТЕМНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Annotation: this work tries to understand all the fundamental problems of the economic analysis of developing countries during periods of systemic transformation of ecosystems. It issues a set of questions relating to the development of a training system and evaluation of projects developed for issues of development of agricultural and rural ecosystems
Keywords: Underdevelopment system, ecosystem, priority sector, rural economy, sectoral policy, agricultural operating structures, project evaluation

Аннотация: в данной работе предпринята попытка понять все фундаментальные проблемы экономического анализа развивающихся стран в периоды системной трансформации экосистем. В нем задается ряд вопросов, касающихся разработки системы обучения и оценки проектов, разработанных по вопросам развития сельского хозяйства и сельских экосистем.
Ключевые слова: развивающая система, экосистема, приоритетный сектор, сельская экономика, отраслевая политика, операционные структуры, оценка проекта

The fundamental problems of the economic analysis of developing countries refer to the problem of development and underdevelopment, in other words to the need to understand these problems in a particular field, of a branch**,** specific and autonomous which has been established in the economic science of developing countries since the years of independence - the 1950s. These problems are ultimately problems of economic thought both from the point of view of theory and method, the specific facts which have characterized and characterize the evolution, obviously determine the place or function that the different policies give themselves.

We can also see that a certain function of official or orthodox thought is provided by theorists of liberal or neoclassical inspiration, whereas a critical, radical or heterodox function is then provided by authors of post-Marxist inspiration.

Nuances exist between one and the other of these two main currents; nuances which appear both in official speeches and in public opinion and which can be grasped for example in Third World discourse. To better understand the problems of functioning of the economies of developing countries (especially contemporary Africa), it is therefore important to give ourselves a problem of development and underdevelopment, oriented towards a field of study which will focus more essentially on the framework of the evolution of policies in the "priority" sector.

It will then be appropriate to carry out a study of the problems of economic development, based on the structures necessary for these countries; agricultural production; market and distribution studies; agri-food policies and optimal location; as well as the evaluation of agricultural projects according to their purpose or reason for being. It will therefore be a question, after a historical approach to economic theory or thought on these countries, of presenting the fundamental issues of theoretical, practical problems and methods for understanding the contemporary rural economy of developing countries. From this point of view, we can also understand the evolution of the main currents of thought in relation to the evolution of facts; similarly, we can also understand the evolution of the official discourse of governments or international institutions in relation to the evolution of economic discourses and development policies adopted or developed.

We will also seek to understand that many developing countries displayed a certainty: that they were "rich ", "potentially rich" since the possibility of having for oneself the raw materials which were, it was believed, the only or at least the main factor in the development of industrialized countries. No doubt basic resources were needed; but it is equally proven that neither Switzerland nor Japan, for example, have enjoyed such advantages to obtain the economic successes that are recognized for them.

However, the problem of ***the diversification of agricultural farm structures*** suggests that their financing and their realization in the economies of underdeveloped countries are the problems which have always been at the center of the speeches made for the development issues of the rural sector.

The weakness of domestic savings, investment and adequate agricultural policies have always practically prevented viable agricultural activity from being carried out.

However, for the operation and expansion of already existing structures, for economic expectations, there must be an adequacy between the means of financing identified or committed, the creation and systematization of agricultural exploitation structures. This is why it would be appropriate to analyze not only the specific means of operation and the implementation of various branches of activity, but also to evaluate the projects that will be developed.

To respond to this problem, it will therefore be necessary to study a certain number of points, including: use of land, improving the structures of exploitable areas and increasing their productivity; intensification progressive of all branches of the production sector, based on a mechanized and scientifically improved complex; strengthening of the specialization of farms (branches), increasing the concentration of production, development of intersectoral relations and integration of agricultural processing infrastructure; development of production of plant and animal crops, and improvement of species, the formation of a livestock feed base; increase labor productivity and reduction in general production expenses (charges and costs), rational use of labor resources; use and launch within the production sector of new techniques, the experience giving an increase in agricultural and livestock results; improvement of the management and organization of activities; supply and self-sufficiency; the principle of self-financing; increased results of economic effectiveness, material satisfaction and general improvement of living and working conditions.

However, it will be appropriate to note the central terms, pushed to the background otherwise forgotten during the development or implementation of the projects: The State, Social Reproduction, Work, Town-Country Relations, Essential Needs, Rural Development; mobilization of the informal sector; etc...

Formation of "Production - transformation" systems, of services to the areas of initial production which would ensure maximum and optimal production reported on each hectare of exploited land at the lowest costs and structural charges, and ensuring the highest profitability and efficiency of work. This is why it would be important to formulate a system of evaluation indices, truly relating to working methods, mentalities or even economic and social factors linked to the realities of developing countries. In the form of tables, calculations of parameters should be approved all the results underuse of the

formulas developed in advance, developed in the first part; concerning the systematic production of market garden and other products, animal production and productivity: meat, milk and processed products, animal reproduction; development and formation of indices - agricultural management standards.

We will try to link the essentials and give an economic, social and ecological evaluation of the agricultural activity carried out; the prospects for evolution and development and therefore its current and future effectiveness. Ways and means of improving the operating sectors and recommendations will be proposed. The evaluation approved by a new calculation methodology (for the explanation and understanding of the ways and means of obtaining economic outlook data), mathematical and computer programming methods, forecasting for future years. This will involve developing a system of indices covering all aspects of plant and animal production.

Eventually it would be appropriate to identify a system-method giving the economic and social evaluation for each branch of activity and the sectoral development project or even agro-industry.

From there will be the possibility of obtaining a general view of evolution or overall development, of the agricultural operation as a whole - its contribution on the economic, social and ecological level and the development of the economy of the primary sector on the national level in relation to the theme of world globalization.

For the problem posed, we will propose a course of action, which will allow specialization in the areas of research in development studies: Development economics; Agricultural economics and rural sociology; Rural development and agrarian policies; Theories of economic planning and training of small and medium-sized agricultural enterprises relating to the African environment; Growth and demographics; Community, State, Market for agricultural products in Africa; Development cooperation; Africa and economic globalization; agricultural and rural training; Development management and financing; Rural development; Entrepreneurship and promotion of small and medium-sized agricultural businesses; Social networks in towns and villages... To respond to this concern, it will therefore be necessary to draw up an exhaustive plan of the components of the problem posed, to identify potential solutions, evaluate feasibility and choose the research actions necessary for the implementation of practical solutions.

REFERENCES

1. Abdul Rida A.M.M. (1994). Les vers de terre et l'environnement. La Recherche, 263 : 260-267.
2. Académie des sciences (1993). Ozone et propriétés oxydantes de la troposphère. Rapport n°30. Tec & Doc, Lavoisier, Paris.
3. Aebischer N.J., Coulson J.C. & Colebrook J.M. (1990). Parallel long-term trends across four marine trophic levels and weather. Nature, 347: 753-755.
4. Tchikaya M.S.B., Mabiala G. (2022). The principals of ecosystems digitalization inn modern society // В сборнике: Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. Симферополь, 2022. 744-746

УДК 331.08

Орлова А.И.,
студент 2 курса направления подготовки 38.03.03Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Короленко Ю. Н.,
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Orlova A.I.,
2rd year student, 38.03.03Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko Y. N.,
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СФЕРЫ КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ IP СЕКТОРА

DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF CONSULTING SERVICES IN THE IP SECTOR

Аннотация: Исследование посвящено важности цифровых технологий в сфере консалтинговых услуг IP сектора. Исследуется история и развитие консалтинговых услуг, а также выявляет ключевые этапы развития данной сферы. Кроме того, рассматривается концепция цифрового консалтинга и его значение при оптимизации бизнес-процессов. Также уделяется внимание управлению IP-портфелем и влиянию цифровых технологий на данную область консалтинга.
Ключевые слова: цифровые технологии, консалтинг, IP сектор, инновации, тенденции.

Annotation: The study focuses on the importance of digital technologies in the field of consulting services in the IP sector. The history and development of consulting services is explored, and the key stages in the development of this area are identified. In addition, the concept of digital consulting and its importance in optimizing business processes is discussed. Attention is also paid to IP portfolio management and the impact of digital technologies on this area of consulting.
Keyword: digital technologies, consulting, IP sector, innovations, trends.

Цифровые технологии играют все более важную роль в развитии сферы консалтинговых услуг в интеллектуальной собственности (IP) сектора. Появление новых технологий, таких как искусственный интеллект, блокчейн, аналитика больших данных и интернет вещей, открыло новые возможности для оптимизации консультационных процессов в IP секторе. Консалтинг — это одна из сфер бизнеса, предоставляющая услуги по консультированию людей и организаций, оказывающая комплексную помощь в решении широкого круга проблем и достижении поставленных задач на основе экспертных знаний [1]. История и развитие консалтинговых услуг богаты и начались они в начале 20-го столетия в связи с техническим прогрессом и необходимостью изменить подход к управлению предприятиями. Сейчас консалтинг является неотъемлемой и важной частью в развитие рыночной экономики, поддерживая функционирование их инфраструктуры на высоком уровне. Рынок консалтинга является огромным и сопоставимым с другими сферами бизнеса [2].

Консалтинговая сфера прошла ряд этапов развития, от модели «Консалтинг 0.0» к модели «Консалтинг 4.0». Рассмотрим этапы развития консалтинговой сферы:

- Консалтинг 0.0 (1950-1960 гг.): Повышение производительности в цехах. Основные

направления - операционный и стратегический консалтинг.

- Консалтинг 1.0 (1970-1980 гг.): Появление управленческого консалтинга. Разработка методов конкурентной стратегии, систем ERP, управления персоналом и изменениями.

- Консалтинг 2.0 (1980-1990 гг.): Усиление конкуренции на рынках. Разработка стратегий прогнозирования на основе данных, децентрализованных систем контроля и методологий управления изменениями.

- Консалтинг 3.0 (Начало XXI в.): Появление потребности в специализированных консультантах для защиты бизнеса от рисков и неопределенностей среды.

- Консалтинг 4.0 (2008 - настоящее время): Развитие цифрового консалтинга. Основное внимание уделяется исследованию возможных улучшений, созданию новых областей для бизнеса и партнерству в развитии компаний.

В современной эпохе цифровизации цифровые технологии открывают новые возможности для консультантов. Компании, работающие по модели "Консалтинг 4.0", не только анализируют и оптимизируют бизнес-процессы клиентов, но также рекомендуют создание полностью новых бизнес-процессов. Консультанты используют свои знания в области цифровой трансформации и цифровых навыков для определения новых возможностей в бизнесе и разработки новых бизнес-моделей от имени клиентов [3]. Предполагается, что компания может перейти на следующий уровень зрелости только после достижения развития предыдущего уровня. Таким образом, для эффективного управления портфелем необходимо сначала разработать управление проектами и программами [4]. Другая область, где цифровые технологии имеют значительное влияние, - это аналитика данных. С помощью специализированных программ и алгоритмов можно проводить анализ IP-портфеля, определять тренды и паттерны, а также прогнозировать возможные риски и потенциал возможностей. Это помогает организациям принимать более рациональные решения и оптимизировать свою стратегию в области интеллектуальной собственности. Кроме того, цифровые технологии также используются для улучшения связи с сотрудничеством в сфере IP-консалтинга. Программные платформы для онлайн-коммуникации позволяют консультантам и клиентам обмениваться информацией, проводить встречи и совещания в режиме реального времени. Это способствует более эффективному взаимодействию и сокращению времени на развитие результатов. Однако, несмотря на все преимущества цифровых технологий, они также представляют и риски. Одним из главных рисков является безопасность данных. В сфере IP-консалтинга информация о патентах, товарных знаках и других объектах интеллектуальной собственности является критически важной и конфиденциальной. Поэтому необходимо принимать меры по защите данных конфиденциальности. Таким образом, цифровые технологии действительно играют важную роль в сфере консалтинговых услуг IP-сектора. Они помогают оптимизировать процессы и повышать эффективность работы, а также предоставляют новые возможности для управления портфелем, аналитики данных и коммуникации. Однако вместе с этим необходимо учитывать риски и принимать меры по обеспечению безопасности данных.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. История возникновения рынка консалтинговых услуг. - [Электронный ресурс]. — URL: https://www.stud24.ru/history/istoriya-vozniknoveniya-rynka-konsaltingovyh-uslug/248113-729642-page1.html (дата обращения: 20.10.2023).

2. Аньшин В.М. Модели управления портфелем проектов в условиях неопределенности / В.М. Аньшин, И.В. Демкин, И.М. Никонов, И.Н. Царьков. — Научное издание: электронное // Высшая школа экономики. - [Элетронный ресурс]. - URL: https://www.hse.ru/data/530/907/1224/Publ5_Anshin.pdf?ysclid=lnt8z3sl7d107008316 (дата обращения: 21.10.2023).

3. Муратова Е.А. Анализ российского рынка консалтинговых услуг / Е.А. Муратова. - [Элетронный ресурс]. - URL: https://tiec.mgimo.ru/2020/2020-03/analysis-of-russian-market-of-consulting-services?ysclid=lnt6gwpdq5216209681 (дата обращения: 20.10.2023).

4. Юссуф А. А. Цифровое консультирование: особенности цифровой трансформации в сфере консалтинга / А. А. Юссуф, Д. С. Тимохина, Е. А. Гребенюк. — Статья: электронная // Развитие отраслевого и регионального управления. - [Элетронный ресурс]. - URL: https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/2393/1851 (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.108.3

Орлова А.И.
студентка 2 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

Orlova A. I.
2th year student, 38.03.03Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O.R.,
PhD in economics,Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ВОЗМОЖНОСТИ И УГРОЗЫ

PLATFORM EMPLOYMENT: OPPORTUNITIES AND THREATS

Аннотация: Данная статья рассматривает тему платформенной занятости и исследует возможности и угрозы, связанные с этим явлением. Платформенная занятость охватывает различные виды работы, которые выполняются через онлайн-платформы, такие как фриланс, такси-сервисы, маркетинг. В статье анализируются преимущества платформенной занятости, такие как гибкость и доступность работы, а также рассматриваются потенциальные угрозы, включая нестабильность доходов и недостаток социальной защиты.
Ключевые слова: платформенная занятость, онлайн-платформы, доступность, возможности, угрозы, рост, экономика, регулирование, защита прав, проблемы работы.

Annotation: This article examines the topic of platform employment and explores the opportunities and threats associated with this phenomenon. Platform employment covers various types of work that are performed through online platforms, such as freelancing, taxi services, and marketing. The article examines the benefits of platform employment, such as job flexibility and accessibility, and examines potential threats, including income instability and lack of social protection.
Key words: platform employment, online platforms, accessibility, opportunities, threats, growth, economics, regulation, rights protection, work problems.

Платформенная занятость – это форма трудовой деятельности, которая может выполнять функцию как основной, так и дополнительной занятости, осуществляемая через платформы, которые соединяют работодателей и работников в электронной среде. До настоящего времени регулирование платформенной занятости остается недостаточным, и большинство стран ищет способы решения для включения этого формата в сложившуюся экономическую и социальную систему. Судебные прецеденты часто заканчиваются признанием рабочих, занятых на платформах, основными правами, характерными для традиционной наемной работы. Однако это не означает, что платформенная занятость должна быть считаться эквивалентной традиционной наемной работе; главным образом, такая практика связана с отсутствием соответствующего законодательства. Необходима разработка адекватного законодательства для этого сегмента занятости [4]. Цифровые платформы создали новые возможности для работников, бизнеса и общества в целом, привнесши новаторство на глобальном уровне. Однако вместе с этим встает угроза для достойной занятости и честной конкуренции. Один из серьезных аспектов этой

проблемы заключается в расширении незащищенных форм занятости. Платформенная занятость предоставляет свои преимущества и одновременно представляет опасность, так как преимущества технологии взвешиваются недостатками в области прав работников [2].

Возможности, которые открывает платформенная занятость на рынке труда:

1. Гибкость и свобода выбора работы: платформы предлагают широкий спектр предложений о работе. Это позволяет работникам выбирать задания по своим сильным сторонам и предпочтениям, которые соответствуют их специализации. Таким образом, работники могут заниматься именно тем, что им нравится, и в чем они опытны. Также благодаря гибкому графику работники могут оптимизировать свое время, сократив количество рабочих дней, что позволяет более эффективно управлять своим временем и создавать баланс между работой и личной жизнью;

2. Расширение рынка труда: платформенная занятость устраняет географические ограничения, позволяя работникам и работодателям взаимодействовать удаленно и расширять свой доступ к потенциальным клиентам и сотрудникам; 3. Дополнительный источник дохода: многие люди могут использовать платформы, чтобы заработать дополнительные деньги или расширить свой бизнес, используя свои навыки и ресурсы. Это особенно полезно для тех, кто хочет расширить свои доходы или работать на неполную ставку в основной работе. Платформенная занятость, хотя и предоставляет новые возможности для работников и бизнеса, также сопряжена с определенными угрозами [1]: 1. Несправедливые условия труда: многие работники на платформах сталкиваются с низкими заработными платами, нестабильным графиком работы и отсутствием социальных гарантий; 2. Ограничения контроля над работой: работники платформенной занятости часто ограничены или лишены возможности контролировать условия и рабочий процесс своей работы. Указания и правила платформы могут быть жестокими и без возможности переговоров или изменений, что ограничивает автономию работника; 3. Неопределенность трудовых отношений: платформенная занятость часто не признается официальным трудовым отношением, что означает, что работники не имеют доступа к социальной защите и льготам, предоставляемым традиционными формами занятости; 4. Рост монополии: некоторые платформы становятся доминирующими игроками на рынке, что может привести к ограничению выбора для работников и работодателей и неравномерному распределению ресурсов. Также конкуренция на платформе может приводить к снижению цен на услуги и возникновению неравенства между работниками.

Таким образом, платформенная занятость предоставляет возможности для гибкости и расширения рынка труда, однако существуют угрозы, связанные с несправедливыми условиями труда, неопределенностью трудовых отношений и ростом монополии. Платформенная занятость в настоящее время стремительно набирает популярность. По оценкам экспертов, к 2030 году до 15 миллионов жителей РФ будут работать через онлайн-платформы в различных сферах, таких как водители, курьеры, репетиторы, коучи, IT-специалисты и т.д. Однако в российском законодательстве пока отсутствуют нормы, определяющие платформенную занятость и регулирующие эту сферу. В связи с этим, исполнители привлекаются к работе на основании договоров гражданско-правового характера, и на них не распространяются гарантии и защита, предусмотренные Трудовым кодексом РФ [3].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Жаворонкова, О. Р. Гиг-занятость: условия развития / О. Р. Жаворонкова // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : Сборник трудов международной научно-практической конференции, Симферополь, 08 ноября 2022 года. – Симферополь: КФУ . В.И. Вернадского, 2022. – С. 231-233.

2. Осипов Павел / В ВКП обсудили новые формы занятости / Павел Осипов – статья: электронная // solidarnost.org : [сайт]. — URL: https://www.solidarnost.org/articles/vozmozhnost-ona-zhe-ugroza.html?template=194&nc_ctpl=573 (дата обращения: 20.10.2023).

3. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Аптекарь А.П., Горват Е.С., Грищенко Н.Б., Гудкова Т.Б., Карева Д.Е. / Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева. — Доклад: электронный // readkong.com: [сайт]. — URL: https://ru.readkong.com/page/platformennaya-zanyatost-opredelenie-i-regulirovanie-2473237
(дата обращения: 20.10.2023).

УДК 331

Орлова А.И.
студентка 2 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Orlova A. I.
2th year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ДОКУМЕНТООБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

DOCUMENT SUPPORT FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN A DIGITAL ENVIRONMENT

Аннотация: Документообеспечение управления персоналом в цифровой среде играет ключевую роль в повышении эффективности и оптимизации управленческих процессов. Внедрение цифровых технологий позволяет улучшить доступ к информации, координацию действий и обеспечение безопасности персональных данных. Электронный кадровый документооборот является важной составной частью кадрового делопроизводства.
Ключевые слова: документообеспечение, управление персоналом, цифровая среда, эффективность, оптимизация, электронный кадровый документооборот, безопасность персональных данных.

Annotation: Document support for personnel management in the digital environment plays a key role in increasing efficiency and optimizing management processes. The introduction of digital technologies allows improving access to information, coordination of actions and ensuring the security of personal data. Electronic personnel document management is an important part of personnel records management.
Keyword: document support, personnel management, digital environment, efficiency, optimization, electronic personnel document flow, security of personal data.

Документообеспечение управления персоналом в цифровой среде играет ключевую роль в повышении эффективности и оптимизации управленческих процессов, обеспечивая удобный доступ к информации, улучшенную координацию действий и обеспечение безопасности персональных данных.

Документационное обеспечение управления персоналом — это кадровое делопроизводство. Под ним понимают деятельность, в ходе которой составляют и оформляют официальные документы, производят их обработку и хранение. Без этого невозможно добиться нормального функционирования организации, систематизировать процесс управления персоналом. Документационное обеспечение управления персоналом включает в себя разработку, оформление, хранение и обработку официальной документации, относящейся к персоналу. Документационное обеспечение управления персоналом является неотъемлемой частью управленческой деятельности

и позволяет обеспечить оптимальные условия для функционирования организации и систематизировать процессы управления персоналом. [1]

Внедрение цифровых технологий в сферу управления персоналом организации может быть разделено на две категории: прямой и косвенный эффект. Прямой эффект - включает в себя уменьшение времени, затраченного на учет кадровой документации, повышение качества поиска информации и снижение затрат на организацию отчетности для государственных органов и прочее. Косвенный эффект более сложно установить, однако к нему обычно относят организацию единой кадровой политики, принятие решений, основанных на достоверной информации, и возможность освобождения сотрудников от рутинных задач.[2]

Цифровые технологии также способствуют улучшению коммуникации между управление персоналом и сотрудниками организации. Например, с использованием электронных платформ для обратной связи и оценки работы можно проводить регулярные опросы и анкетирования сотрудников, что помогает выявить проблемы и потребности персонала. Кроме того, цифровые технологии позволяют упростить процесс работы с документами, связанными с управлением персоналом, таких как трудовые книжки, приказы о приеме на работу, личные карточки сотрудников и другое. Это позволяет сократить время на их составление, обработку и хранение.

Переход на электронный (цифровой) кадровый документооборот – это добровольное решение компании, которое может быть полезно для организации, участвующих в обработке множества внутренних и внешних документов и имеющих большое числом сотрудников.

Кадровый электронный документооборот предлагает ряд преимуществ для организации и сотрудников: автоматизацию рутинных задач, упрощение кадровых процессов, повышение эффективности работы и сокращение расходов на бумагу и печать. Также кадровый электронный документооборот позволяет повысить качество услуг в HR – отделе через создание онлайн – портала для сотрудников.[3]

Основные инструменты цифрового документообеспечения управления персоналом – это электронные кадровые картотеки, которые хранят информацию о каждом сотруднике компании, и электронные табели учета рабочего времени. Онлайн-табели позволяют сотрудникам удобно вносить информацию о своем рабочем времени, а руководителям – контролировать его эффективность. Еще одним важным аспектом цифрового документообеспечения – это электронный документооборот, который улучшает обмен информацией между сотрудниками и позволяет хранить и архивировать документы в электронном формате.

При использовании цифрового документообеспечения управления персоналом необходимо обеспечить безопасность хранимой информации и обучить сотрудников работе с цифровыми инструментами. Это открывает новые возможности в эффективности управления персоналом и снижает временные и человеческие затраты. Однако, нужно учесть требования безопасности и дисциплину использования этих инструментов для достижения максимального эффекта.

Цифровая среда предоставляет большие возможности для улучшения документообеспечения в управления персоналом. Основными преимуществами цифрового документооборота в кадровом делопроизводстве являются:

1. увеличение конфиденциальности и безопасности данных, поскольку кадровые документы содержат персональную информацию. Цифровой документооборот позволяет установить строгий контроль над доступом к этой информации в соответствии с требованиями законодательства;

2. ускорение процессов управления персоналом за счет электронной передачи и обработки документов. Цифровые документы можно легко отправлять, получать и обрабатывать в режиме реального времени, что сокращает время, затрачиваемое на выполнение различных задач по управлению персоналом;

3. улучшение эффективности и точности работы с кадровыми документами. Цифровой документооборот позволяет автоматизировать процессы, исключая возможность ошибок, связанных с ручной обработкой бумажных документов, а также стандартизировать процедуры и упростить их выполнение;

4. снижение затрат на бумажные документы и их хранение. Цифровые документы не требуют покупки бумаги, печати и ручного архивирования, что позволяет сократить расходы на материалы и обслуживание архивов.

В то же время, в процессах управления персоналом пока невозможно полностью отказаться от использования бумажных документов. Однако, внедрение цифрового документооборота позволяет максимально переориентировать некоторые процессы развития персонала на электронное взаимодействие, сокращая время и упрощая выполнение задач.[3]

Вместе с развитием цифровых технологий, документационное обеспечение управленческой деятельности эволюционирует, освобождаясь от необходимости использовать несвязанные друг с другом программные продукты. Теперь организации могут создать единую систему делопроизводства, включающую не только основные подсистемы общего, кадрового, бухгалтерского и, при необходимости, секретного делопроизводства.

Особое внимание уделяется электронному кадровому документообороту, который является важной составной частью кадрового делопроизводства. Он тесно интегрирован в общую систему делопроизводства и зависит от различных факторов, таких как характер информации, особенности организации, ее форма ведения бизнеса и другие.[5]

Таким образом, документообеспечение управления персоналом в цифровой среде становится более эффективным и безопасным благодаря цифровым технологиям. Оперативность, автоматизация и защита информации - основные преимущества цифрового документообеспечения, которые способствуют более эффективному и надежному управлению персоналом. Цифровая среда привнесла значительные изменения в документообеспечение управления персоналом, обеспечивая сокращение времени на учет и обработку кадровой документации, повышение качества поиска информации и эффективную организацию отчетности для государственных органов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Подборка образцов и инструкций, чтобы оформить прием нового сотрудника. // Портал HR-director. URL: https://www.hr-director.ru/news/77468-podborka-obraztsov-i-instruktsiy-chtoby-oformit-priem-novogo-sotrudnika (дата обращения: 20.10.2023).

2. Миназова Д.Ф. Сущность компьютерных технологий в кадровом делопроизводстве: современный взгляд // Самарский государственный экономический университет. URL: https://conferences.sseu.ru/uploads/1128.pdf (дата обращения: 21.10.2023).

3. Что такое кадровый электронный документооборот и как он работает // Digital Design Ведущий разработчик ПО для бизнеса и государственных органов. URL: https://vk.com/away.php?utf=1&to=https%3A%2F%2Fdigdes.ru%2Fblog%2Fchto-takoe-kadrovyj-elektronnyj-dokumentooborot-i-kak-on-rabotaet (дата обращения: 21.10.2023).

4. Смирнова Е. Особенности электронного документооборота в процессах управления персоналом // Klerk. - URL: https://www.klerk.ru/law/articles/440847/ (дата обращения: 20.10.2023).

5. Балганова Е.В. Цифровизация кадрового делопроизводства в общей системе документационного обеспечения управления // Сибирский институт управления. URL: https://1economic.ru/lib/117197?ysclid=lo647ns67b153182726 (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.108

Остpик 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

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье обосновывается необходимость системного и комплексного развития управления персоналом в организации, приводятся конкретные направления по реализации данного процесса.
Ключевые слова: система, человеческие ресурсы, управление персоналом, организация, развитие, направления.
Annotation: The need for a systematic and comprehensive development of personnel management in the organization is substantiated, and specific directions for the implementation of this process are given in the article.
Keyword: system, human resources, personnel management, organization, development, directions.

Для современных организаций кадровый потенциал является важнейшим фактором стратегического развития, определяет ее конкурентоспособность и эффективность профессиональной деятельности. Современные методы управления персоналом должны основываться на комплексном раскрытии потенциала работников, поиске скрытых резервов его профессиональных компетенций и направлении их на достижение целей организации и повышение эффективности производственной деятельности.

Целью статьи является обоснование необходимости постоянного развития систем управления персоналом, а также выработка конкретных рекомендаций по реализации данного процесса.

Потенциал сотрудников организации и профессиональная работа над ним выступает ключевым фактором успешной деятельности организационно-правового формирования, особенно в современных условиях нестабильности внешнего окружения экономических субъектов. Управление персоналом в организациях должно быть направлено на постоянное вложение ресурсов в сотрудников, создавать условия для профессионального роста и повышать уровень инновационности, креативности, при решении производственных задач и формировать стремление создавать новшества в трудовом процессе.

Вложение материальных ресурсов в стоимость человеческих ресурсов дает моментальную отдачу, так как повышает результативность профессиональной деятельности сотрудников и способствует комплексному решению новых производственных задач, которые возникают при появлении новых цифровых запросов внешней среды к формированию профессиональных компетенций сотрудников организации.

Стремительность в трансформации привычных социально-экономических процессах общества диктуют необходимость в постоянном совершенствовании человеческого капитала, наполнении его новыми компетенциями, следовательно, построении новой кадровой политики, в основе которой будет лежать система постоянной оценки и развития персонала организации. Система развития и профессионального роста сотрудников имеет важнейший практический смысл

и является залогом роста конкурентоспособности и развития всего предприятия.

Изменения, которые происходят во внешней среде деятельности организаций, послужили причиной формирования дефицита квалифицированных кадров, так как организации вынуждены приспосабливаться к новым условиям ведения производственной и другой бизнес-деятельности. Сложившаяся ситуация привела к острой необходимости совершенствования кадровой политики организаций, в основе которой должен быть процесс постоянного роста и развития персонала и совершенствования его профессиональных и личностных компетенций. Постоянно растущая конкуренция, появление новых продавцов и товаров требует пересмотреть существующий взгляд к кадровому потенциалу и выдвигает требования к постоянному развитию трудового потенциала и наращиванию его стоимости.

Совершенствование системы оценки и развития персонала содержит в себе ряд последовательных действий, дополняющих друг друга и имеющих последовательность. Развитие персонала должно проводиться на регулярной основе и носить системный характер, а не быть ситуационным набором управленческих воздействий.

Развитие включает не только процесс обучения и приобретение новых профессиональных компетенций, но и системное планирование карьерного роста, делегирование полномочий, в соответствии с результатами аттестационной оценки, регламентацию основных процессов и системную координацию действий, также необходимо осуществлять лояльную систему контроля, позволяющую сравнить ожидания и фактические результаты.

При разработке и внедрению в профессиональную деятельность по управлению персоналом, руководителям и специалистам кадровых служб необходимо учитывать ряд влияющих факторов на систему оценки и развития персонала в организации. Прямое влияние на системы управления персоналом оказывают стремительная трансформация и глобализация экономических процессов общества, развитие цифровых технологий, а также разнообразие предлагаемых продуктов на рынках и новые запросы потребителей, формируемые под воздействием постоянно меняющейся внешней среды. Развитие персонала необходимо рассматривать, как совокупность функциональных мероприятий, которые касаются всех сегментов системы управления человеческими ресурсами организации. Развитие персонала необходимо рассматривать индивидуально на первоначальном этапе, так как именно индивидуальное развитие формирует развитие коллектива и в дальнейшем способствует повышению эффективности деятельности всей организации.

Для многих руководителей развитие персонала представляет собой процесс обучения и повышения квалификации, однако, проектируемая система эффективного управления персоналом должна включать еще ряд базовых элементов и носить системный характер.

Подготовка кадров должна осуществляться планомерно и проводиться с целью усовершенствования навыков, умений, профессиональных компетенций и быть направлена на изменения требований к профессии, должности, которые диктует внешняя среда. По нашему мнению, традиционные способы и методы обучения утратили свою актуальность, на современном этапе, что требует формирование качественно нового подхода и применение новых методов обучения и развития персонала, которые будут интересны сотрудникам.

Система современных методов развития позволит повысить лояльность персонала к организационным инновациям и будет способствовать формированию понимания и принятия необходимости получения новых профессиональных компетенций сотрудниками. Современные методы развития позволят сделать процесс развития современным и доступным, повысит стратегическую направленность данного процесса, так как будет осуществляться на основании трансформаций во внешней среде.

Представим современные методы развития персонала, предлагаемые для внедрения в профессиональную деятельность по управлению персоналом в организации (рис.1).

Рисунок 1 – Предлагаемые к внедрению методы развития системы управления персоналом в организации

Предложенные методы развития персонала в организации позволят с использованием имеющихся материальных ресурсов, выстроить систему обучения и приобретения необходимых профессиональных компетенций персоналом, сделать этот процесс увлекательным для сотрудников и повысит вовлечение персонала в решение достижение организационных целей организации.

Однако, персонал не желает использовать традиционные способы обучения, такие как лекции, практические занятия, также практически все респонденты отметили нежелание самостоятельного изучения материала и сдачи промежуточной аттестации. Респонденты выразили желание, чтобы процесс развития и обучения проходил мягко, без отрыва от основной профессиональной деятельности и с применением современных цифровых интернет технологий, также организация процесса должна быть в легкой и доступной форме. В связи с вышесказанным, внедрение современных цифровых методов обучения является необходимым элементов, при построении эффективной системы развития персонала, а также при моделировании современных высокопродуктивных систем управления человеческими ресурсами в организациях.

В результате исследования желаний и способностей персонала организаций к развитию и приобретению новых профессиональных компетенций, было выявлено, что сотрудники желают совершенствоваться в процессе труда и готовы к инновациям в производственной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 461 с. - (Высшее образование). - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/510735. Дата обращения: 23.10.2023 г.

2. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 187 с. - (Высшее образование). - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/515756. Дата обращения: 23.10.2023 г.

3. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 208 с. - (Высшее образование). - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/513592. Дата обращения: 23.10.2023 г.

УДК 331.28

Panchenko A.A.,
1st year postgraduate student 5.2.6 Management
Scientific adviser:
Fokina N.A.,
PhD, Associate professor of
Management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

Панченко А.А.,
аспирант 1 курса 5.2.6 Менеджмент
Научный руководитель:
Фокина Н.А.,
К.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия

ASSESSMENT OF THE ORGANISATION'S LEVEL OF DIGITAL TRANSFORMATION

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Annotation. In the era of rapidly evolving technology and ever-increasing information flow, digital transformation is becoming not just a modern trend, but a strategic necessity for most businesses. As companies ramp up their innovation efforts and embrace automation, it's critical to establish definitive metrics and tools to measure their level of digital transformation. The following article presents a structured methodology for investigating and evaluating the depth of a company's digital transformation, encompassing various facets of its functions. The aim of this research is to propose a unique evaluation system for a company's digital transformation journey. In order to achieve this goal, the elements of digital transformation have been examined and dissected.
Keywords: digital transformation, digital maturity, organisation.

Аннотация. В эпоху быстро развивающихся технологий и постоянно растущего потока информации цифровая трансформация становится не просто современным трендом, но и стратегической необходимостью для большинства предприятий. По мере того как компании наращивают свои инновационные усилия и внедряют автоматизацию, крайне важно установить четкие показатели и инструменты для измерения уровня их цифровой трансформации. В следующей статье представлена структурированная методология исследования и оценки глубины цифровой трансформации компании, охватывающая различные аспекты ее функций. Цель этого исследования - предложить уникальную систему оценки для процесса цифровой трансформации компании. Для достижения этой цели были изучены и расчленены элементы цифровой трансформации.
Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровая зрелость, организация.

The problems of digital transformation of organisations are actively studied both by foreign researchers and theorists (Klaus Schwab, Brian Solis, Geoffrey Moore, Eric Ries, Gene Kim, Rosabeth Moss Kanter) as well as by domestic scientists and practitioners. In Russia, the topic of digital transformation is insufficiently studied and is only gaining momentum.

Digital transformation of an enterprise involves a multifaceted shift in business strategies, organizational ethos, and operational methods, all powered by the infusion of digital tools. Transformation is aimed at improving business performance, enhancing competitiveness and meeting the changing needs of the market and customers.

Gribanova Y. I. and Rudenko M. N., characterise digital transformation as "the introduction of modern technologies into business processes of socio-economic systems at all levels" [2].

Before making any changes to an organisation's operational processes, it's important to accurately assess its current level of digital transformation. This helps to understand how well the organisation is leveraging its capabilities, identify gaps compared to industry leaders, and pinpoint areas that require further focus.

In their study, Abramov V.I. And Borzov A.V. Introduced a methodology to evaluate the digital maturity of a company. This methodology consists of four levels, where level 0 represents the absence of a regular management system and level 3 indicates that the company has achieved a high level of preparedness for implementing a comprehensive digital transformation in its business model [1]. To differentiate between these levels, the authors established a coordinate system with nine components that encompass various aspects such as financial model, logistics model, sales, marketing, R&D, product model (procurement), customer model, employee fulfillment, process model (production), market model customer experience transformation and business model transformation [1].

According to the latter, "the proposed digital maturity assessment scheme is a tool for diagnosing the maturity level for Russian enterprises. Based on this diagnosis, the company can develop its own strategy for implementing new digital technologies" [1].

To simplify the understanding of measuring an organizations readiness for digital transformation and creating an all encompassing unbiased assessment approach the authors of this research propose a system to determine a companys level of digital transformation. This system comprises 8 indicators, which include multiple individual parameters (a total of 25). For evaluating this system qualitative methods based on expert evaluations can be utilized. Each parameter mentioned above can be assessed on a scale of 1 to 5 with 1 representing the level and 5 indicating an advanced level. The overall indication of the transformation level can be obtained by calculating a weighted integral score for each general indicator.

System for evaluating the digital transformation level within an organization;

1. Technological infrastructure

Maturity of IT infrastructure: How up to date scalable and integrated are the software and hardware components?

Utilization of cloud technologies: Does the company employ cloud based solutions for data storage and processing?

Effective utilization of Big Data: How efficiently does the enterprise leverage analytics and data for decision making?

Security measures: What is the enterprises cybersecurity posture, like?

2. Digital processes

Automation implementation: Which key business processes have been automated?

Digital channels for customer interaction: Does the company make use of platforms to engage with customers and drive sales?

Level of adoption of digital innovations: How frequently does the company embrace new digital solutions and technologies?

3. Organizational culture and workforce

Training and development: Are regular training sessions conducted to enhance employee’s digital skills?

Digital leadership: Does the company have leaders who actively drive digital transformation initiatives?

Attitudes towards change: How receptive are employees to embracing change and fostering innovation?

4. Strategic management

Digital strategy: Has the enterprise established a clear roadmap for its digital transformation journey?

Monitoring and evaluation: How effectively does the enterprise track and assess its progress in digital transformation?

Investment in digital technologies: What proportion of the budget is allocated to investing in digital solutions and technologies?

5. Digital products and services

Innovativeness: To what extent does the enterprise demonstrate innovation in developing its products and services?

Integration capabilities: How seamless is it to integrate the offered products and services, with other systems or platforms?

User experience (UX): How user friendly convenient and intuitive are the provided products and services?

6. Data and analytics

Data quality: How reliable up, to date and well organized is the data repository?

Data accessibility: Can individuals easily obtain the data to make informed decisions?

Analytics: Does the company leverage machine learning and AI to analyze data effectively?

7. External and internal communications

Digital communication platforms: What platforms are applied to interact with external and internal customers?

Communication effectiveness: How quickly and efficiently is information transmitted?

Mobility: Are mobile solutions supported to interact with employees and customers?

8. Culture of innovation

Innovation ecosystem: Are there partnerships with startups, universities or research labs?

Trial and error mentality: Is the culture of experimentation and learning from mistakes sustained?

Employee engagement: Are employees incentivised to participate in the innovation process?

The developed system for assessing the level of digital transformation of the organization is designed to provide an objective picture of the current state of affairs in the company, to identify weaknesses and strengths, and to determine the prospects for development.

The system allows:

- To diagnose the current state of the enterprise in digital transformation;
- To compare their results with global best practices and standards;
- To make grounded decisions on the implementation of new technologies and management techniques;
- To motivate the team to change by demonstrating specific metrics and opportunities for growth;
- To attract investment by showing investors and partners its level of maturity in digital transformation.

Accordingly, this manuscript undertakes an exploration of the determinants of digital transformation, surveys contemporary advancements in the domain of digital maturity assessment, and presents the authors' proposed framework for appraising the degree of digital transformation within an enterprise.

LIST OF SOURCES USED

1. Abramov V.I., Borzov A.V., Semenkov K.Yu. Assessment of readiness of small and medium-sized enterprises to digital transformation // Voprosy innovatsionnoy ekonomiki. - 2022. - Vol. 12. - № 3. - C. 1573-1596. doi: 10.18334/vinec.12.3.115000

2. Gribanov, Y. I. Digital transformation of business : textbook / Y. I. Gribanov, M. N. Rudenko ; Perm State National Research University. - 2nd ed. - Moscow : Dashkov and K°, 2021. - 214 c. : ill., schematic, tabl. - Mode of access: by subscription. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600303 (date of access: 30.10.2023). - Bibliography in the book - ISBN 978-5-394-04192-1. - Text : electronic.

УДК 658.11

Парушина Н.В.,
д.э.н., профессор кафедры экономики и экономической безопасности
Среднерусского института управления – филиала РАНХИГС при Президенте Российской Федерации,
г. Москва, Россия

Parushina N.V.,
Doctor of Economics,
Professor of the Department of Economics and economic security
Central Russian Institute of Management – branch of RANEPA at President of the Russian Federation
Moscow, Russia

МАЛЫЙ БИЗНЕС РЕГИОНОВ В ПОВЕСТКЕ ESG-ТРАНСФОРМАЦИИ

REGIONAL SMALL BUSINESSES IN THE ESG TRANSFORMATION AGENDA

Аннотация: Представлены тенденции цифровизации систем малого предпринимательства в повестке ESG- трансформации. Отмечены направления создания и функционирования платформ для цифровых преобразований, сбора и анализа данных об ответственном управлении для предпринимателей.
Ключевые слова: государственная поддержка, устойчивость, малый бизнес, принципы ответственного управления, экосистема, цифровизация, коммуникационные сервисы.

Annotation: The trends in the digitalization of small business systems in the ESG transformation agenda are presented. Trends in the creation and operation of platforms for digital transformation, collection and analysis of data on responsible management for entrepreneurs are noted.
Keyword: government support, sustainability, small business, principles of responsible management, ecosystem, digitalization, communication services.

Развитие малого бизнеса регионов России происходит в условиях трансформационных преобразований в сфере государственного регулирования, инфраструктурного развития, профессионального обучения, цифровизации экономики и социальной сферы [4]. Цифровые преобразования, разработка коммуникационных сервисов, экосистемных платформ, автоматизация рабочих мест и как сопровождение - создание отечественного программного обеспечения, касаются работы государственных органов, бизнеса, коммерческих банков и граждан [6,7]. Следует отметить две актуальные для настоящего времени тенденции, которые связаны с цифровизацией систем – это формирование исходных платформ, сервисов и инструментов, которые помогают в работе, позволяют осуществлять сбор данных и визуализировать форму их представления для заинтересованных пользователей. Таким образом создаются коммуникационные платформы для взаимодействия участников государственно-частных партнерств. И вторая тенденция связана с возможностью проведения рейтингов, мониторингов, которые позволяют прослеживать ход реализации проектов и корректировать управленческие решения [2,3].

Малый бизнес представляет собой основной сегмент национальной экономики, демонстрирующий темпы своего развития после пандемии и в условиях санкций при участии государственной поддержки. Концепция устойчивого развития прямо касается малого предпринимательства, которое активно вовлечено в процессы следования принципам

ответственного управления, социального развития и соблюдения экологии. Об этом свидетельствуют те подходы к ответственному управлению, которые связаны с появлением социального предпринимательства, халяль предпринимательства.

ESG- трансформация малого бизнеса регионов имеет свои особенности и отличается от тех механизмов, которые применяются в настоящее время к крупному и среднему бизнесу. Безусловно, не должно быть усложненной нагрузки на малый бизнес для участия предприятий в ESG преобразованиях, и в тоже время необходимо дать шанс желающим предпринимателям активно погрузиться в социальные и экологические программы, важные для нашей страны с позиций дальнейшего развития бизнеса и его процветания [1]. В этом ключе, как нам представляется, важная роль отводится, цифровым системам.

Для регулирования развития малого бизнеса, поддержки предпринимателей в настоящее время создано и функционирует множество платформ и сервисов. Отдельные из них созданы на базе официальных сайтов регулирующих и контролирующих органов, другие разработаны самостоятельно или являются цифровым сервисом коммуникационных платформ государственных органов, регулирующих и координирующих работу предприятий малого бизнеса [5]. В их числе Цифровая платформа МСП – сервисы для бизнеса, проект «Открыто для всех» - сообщество инклюзивного бизнеса, цифровой сервис Москвы «Бизнес-треки», коммуникационный сервис для государственных органов, учреждений, банков и компаний *КС «АРМ ГС»* и др.

Предполагается, что ESG- трансформация малого бизнеса и поддержка предпринимательской активности со стороны государства, будет происходить в режиме цифрового сбора и обработки данных о малом бизнесе, рейтинговании, мониторинге предпринимателей и включении самых активных в программы приоритетной финансовой поддержки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ергин, С. М. Оценка вклада предпринимателя в эффективность предприятия / / С. М. Ергин // Экономическая среда. – 2023. – № 1(49). – С. 33-40. – DOI 10.36683/2306-1758/2023-1-43/33-40. – EDN PWVZCK.
2. Парушина, Н. В. Устойчивое развитие малого бизнеса в регионах на основе стейкхолдерского подхода: информационно-аналитическое и учетное обеспечение / Н. В. Парушина, Н. А. Сучкова, В. В. Сотников // Экономика. Право. Инновации. – 2023. – № 2. – С. 17-28. – DOI 10.17586/2713-1874-2023-2-17-28. – EDN JMCNNS.
3. Парушина, Н. В. Программно-целевая поддержка малого бизнеса на региональном уровне: понятийный дискурс и современное состояние проблемы / Н. В. Парушина, Н. А. Лытнева, С. В. Иванкова // Экономическая среда. – 2022. – № 1(39). – С. 11-21. – DOI 10.36683/2306-1758/2022-1-39/11-21. – EDN UHZAXZ.
4. Развитие системы кадрового менеджмента как функциональной сферы деятельности экономических субъектов / И. Л. Авдеева, Ю. Е. Александрович, Л. Л. Алехина [и др.] ; Под общ. редакцией Н.А. Лытневой. – Орёл : Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2023. – 324 с. – ISBN 978-5-93179-769-4. – EDN TJBPLM.
5. Самыгин, Д. Ю. Стратегические модели оценки эффективности и планирования налогового контроля бизнеса / Д. Ю. Самыгин, Ф. К. Туктарова // Экономическая среда. – 2022. – № 4(42). – С. 69-76. – DOI 10.36683/2306-1758/2022-2-40/69-76. – EDN RGPCJW.
6. Симченко, Н. Исследование структуры факторов роста социального капитала региона / Н. Симченко, С. Цёхла // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 8. – С. 16-24. – EDN UIQLEP.
7. Цехла, С. Ю. Устойчивость vs неустойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности: концептуальные признаки / С. Ю. Цехла, Н. А. Симченко // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – Т. 13, № 1. – С. 27-38. – DOI 10.18334/vinec.13.1.117371. – EDN RDXLTG.

УДК 378

Пенчковская Е.В.
старший преподаватель кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

E.V. Penchkovskaya
Senior lecturer of Personnel Management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ: ВОЗМОЖНОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ ПРИМЕНЕНИЯ

DIGITAL TECHNOLOGIES IN EDUCATION: OPPORTUNITIES AND TRENDS FOR THE USE

Аннотация: Рассматриваются проблемы цифровизации образования, в частности возможности современных цифровых технологий, обосновывается целесообразность практического применения и перспективные направления использования.
Ключевые слова: цифровая компетентность, цифровая трансформация, цифровизация образования, цифровая образовательная среда, цифровые технологии, дистанционное обучение.

Annotation: Discusses the problems of education digitalization, in particular, power of digital technologies, expedience of practical application and promising areas for the use.
Keywords: digital competence, digital transformation, digitalization of education, digital educational environment, digital technologies, distance learning.

Цифровые технологии играют все большую роль в образовании, способствуют обеспечению доступности и открытости, повышению качества обучения и выдвигают повышенные требования к цифровой компетентности преподавателей. Стремительное и масштабное распространение цифровых технологий обуславливает трансформацию методов предоставления качественного образования, системы работы в дистанционном режиме и как следствие возникает проблема отбора необходимых ресурсов и соответствующих технологий, а также формирования благоприятной среды для обучения.

Необходимость и оперативность цифровой трансформации объясняется тем, что большинство выпускников учебных заведений видят применение информационно-коммуникационных технологий не только в профессиональной деятельности, но и в области социализации и коммуникации. Кроме того, создание и сохранение учебным заведением конкурентного преимущества в сфере образовательных компетенций с каждым годом все больше будет определяться своевременностью внедрения новых технологий и готовностью к фундаментальным сдвигам в сторону востребованной образовательной системы будущего.

Современную систему образования необходимо адаптировать к требованиям времени и ожиданиям молодежи из-за массового и эффективного использования инновационных образовательных технологий и дидактических моделей, основанных на современных информационно-коммуникационных технологиях.

Особую актуальность эта проблема приобретает в контексте вынужденного перехода на дистанционную форму обучения, обусловленную распространением COVID-19, пандемия которого выявила сбои в функционировании системы образования и актуализировала потребность ее взвешенной цифровой трансформации. Напряженная ситуация позволила оценить меру важности и эффективности использования информационно -коммуникационных технологий как инструмента формирования системы образования, где будут готовиться конкурентоспособные

кадры для разных областей и видов деятельности. В то же время это актуализировало необходимость переориентации всех направлений деятельности на использование передовых технологий: это коснулось одновременно образовательных программ, методов, средств, технологий и форм учебной деятельности, процедур оценивания и т.п.

Исследование проблемы применения в образовательном процессе компьютерных инновационных технологий и соответствующих методов обучения осуществлялось со времени появления информационно-коммуникационных технологий в 1980 -1990 годах. За это время накоплен значительный массив теоретических и эмпирических данных, которые стали основой для исследования процесса цифровизации современного образования. Впрочем, приобретенный опыт анализа цифровизации образования все же нуждается в развитии, в выделение положительных и негативных последствий внедрения этого процесса, выяснение наиболее перспективных технологий для их применения в образовательном процессе.

Цифровая трансформация образования предполагает не только организацию образовательного процесса с использованием цифровых технологий, но и внедрение информационных систем управления учебным заведением и отдельно взятым обучающимся (например, оценка уровня освоения материала, компетенций, построения и корректировка индивидуальных образовательных траекторий). Такой подход к образовательному процессу требует разработки гибкой системы обучения, которая бы соответствовала концепции открытой системы образования, а также формированию цифровых компетентностей у преподавателей и студентов. Таким образом, может быть обеспечено создание инновационного пространства учебного заведения, как необходимого условия непрерывности образования. При создании инновационного пространства, учебное заведение может выбирать и использовать различные интерфейсы, учитывая собственные возможности.

Благодаря цифровизации образования у преподавателей высвобождается время для исследовательской работы, результаты которой могут не только включаться в электронные учебные материалы, но и распространяться в производственные решения, новые научно - инженерные и менеджерские системы, которые реализуются в современных рыночных структурах и отношениях. Для студентов система дистанционного образования открывает доступ к лучшим лекционным курсам, которые создают специалисты со всего мира. Кроме того, бесспорным достижением цифрового контента есть возможность изучать соответствующие материалы в удобное для студентов время и в удобном для них месте. Однако, отсутствие прямых контактов между педагогом и студентом отрицательно сказывается на качестве подготовки, что может неблагоприятно отразиться я на будущей профессиональной деятельности.

Информационно - коммуникационные технологии дают разнообразные возможности для восприятия и обработки информации, осмысления идей и выражения обучения. Общеизвестно, что подавляющее большинство студентов лучше обучаются с помощью визуальных и тактильных модальностей, и в этом аспекты информационно-коммуникационных технологий могут помочь «воспринимать» информацию, а не просто читая и слыша ее. В мобильных устройствах также могут быть встроены программы, обеспечивающие дополнительную поддержку студентов с особыми потребностями, с такими функциями, как упрощенные экраны и инструкции, последовательное размещение меню и функций управления, графика в сочетании с текстом, звуковая обратная связь, возможность задавать темп и уровень сложности, удобная коррекция ошибок и т.д.

Наиболее перспективным в учебных заведениях может быть применение технологий обработки больших данных, в которых встроены возможности искусственного интеллекта в сопровождении образовательной деятельности. Это могут быть обучающие программы на основе глубинного погружения в профессиональную среду; облачные технологии, ориентированные на интеграцию различных информационных ресурсов в рамках темы, научной отрасли, раздела учебной программы с целью упрощения пользование ими, выполнение различных проектных работ в облаке; технологии блокчейн для автоматизации или повышения эффективности функционирования составляющих образовательного процесса; BYOD-технология (Bring your own devices , или «принеси свое устройство») – технология, стимулирующая использование студентами в образовательном процессе собственных гаджетов (смартфонов, планшетов, ноутбуков и др.), с

помощью которых осуществляют выполнение образовательных задач; VR-, AR - технологии, основанные на применении виртуальных миров и симуляций. Следует также упомянуть о цифровых технологиях контроля и самоконтроля; технологиях, предназначенные для создания новых способов доставки учебных материалов студентам; технологиях управления учебным заведением и построения нового формата взаимодействия между преподавателями и студентами.

Особые надежды возлагаются на технологии искусственного интеллекта, которые могут обеспечить потенциальную возможность приобретать принципиально новые знания и информацию, хотя тогда возникает вопрос о том, что именно в деятельности преподавателя должно быть автоматизировано и передано искусственному интеллекту, а что должно остаться функцией этого педагога. Главная цель применения искусственного интеллекта в образовании – сделать точными и явными формы образовательных, психологических и социальных знаний, которые часто остаются неявными, то есть подать эти знания в формализованном виде, чтобы с помощью компьютерных программ проанализировать полученные результаты и на основе проведенного исследования получить соответствующую модель обучения. В целом технологии искусственного интеллекта в образовании ориентированы на интеллектуализацию обучающих систем, выполнение функции не только составления индивидуальной образовательной траектории студентов и сопровождения их учебной деятельности, но и прогнозирования их достижений, организацию работы и адаптацию в процессе обучения, а также проверки выполненных заданий и проведение экзаменов. Поэтому внедрение искусственного интеллекта может сделать процесс обучения более эффективным и удобным и для преподавателя, и для студента, обеспечить обратную связь, то есть может помочь в выстраивании необходимых коммуникаций.

Среди негативных эффектов цифровизации образовательного процесса необходимо указать, во-первых, возможные технические риски, связанные с возникновением сбоев в роботе программы и оборудования, с некорректным хранением и архивированием данных и т.п., а также с вероятностью усиления киберрисков, связанных с хакерскими атаками университетских серверов и программного обеспечения. Для минимизации этих рисков требуется штат квалифицированных IT-специалистов, что приведет к увеличению затрат на оплату труда. Во-вторых, для отдельных преподавателей работа в формате онлайн-обучения является проблемой, потому что им необходимо учиться оперативно работать с электронными ресурсами, компьютерными программами и разными сервисами, а это иногда вызывает сопротивление, опасения и т.д. Но в то же время следует помнить, что содержание образования уже не является уникальной интеллектуальной собственностью конкретного преподавателя, ведь молодое поколение все чаще обращается к возможности приобретать знания в удобной, комфортной форме, поэтому преподавателям нужно соответствовать ожиданию молодежи, а следовательно, усваивать технологии, разнообразить процесс изложения материала новыми, более результативными формами и т.п. В-третьих, в случае возведения до минимума «живого» общения обучающихся с преподавателями может сформироваться стойкое чувство «коммуникативного вакуума». При условии онлайн-обучение ценность образовательного процесса как способа передачи социального и профессионального опыта от преподавателя к обучающемуся снижается по мере трансформации образовательного процесса в сторону его цифровизации.

Несмотря на недостатки применения цифровых технологий в образовании, все же можно выделить несомненные выгоды от их внедрения в учебный процесс:

- синтез дистанционной и автономной моделей образования;
- разработка программных приложений, что развивает практический опыт обучающихся;
- доступ к качественным и разнообразным источникам информации;
- индивидуальный подход к каждому обучающемуся, учет его способностей;
- студент может принимать активное участие в процессе обучения;
- сбор точных и своевременных статистических данных об успеваемости обучающихся в пределах региона, страны.

Цифровая трансформация отрасли образования должна перестроить с помощью цифровых технологий не только процесс получения знаний и управления учебным заведением, но и сами знания, сформировать цифровые компетентности у будущих выпускников. Современное учебное заведение должно пройти путь цифровой трансформации, иначе оно не будет соответствовать

рыночным запросам. Переход в цифровые учебные заведения предполагает использование гибких процессов с учетом формирования адаптивной корпоративной культуры и оптимизации образовательных, социальных процессов.

Цифровизация образования может быть успешной в том случае, если образовательный процесс, основанный на применении информационно-коммуникационных технологий, ориентированных на пользователей, имеет конкретное содержание и основывается на правильной методологии и подходах, интересном контенте, хорошей мотивации студентов, четко отлаженной программной и технической базе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Вербицкий А.А. Цифровое обучение: проблемы, риски и перспективы / А.А. Вербицкий // Электронный научно-публицистический журнал «Homo Cyberus». – № 1(6). – [Электронный ресурс]. – URL: http://journal.homocyberus.ru/Verbitskiy_AA_1_2019/

2.Шугарева Д. И. Проблемы управления образовательным процессом при использовании цифровых инструментов в высших учебных заведениях / Д.И. Шугарева, Д.С. Бурцев, Е.С. Гаврилюк // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент. – 2020. – № 2. С.121 – 130.

3. Манифест о цифровой образовательной среде [Электронный ресурс]. – URL: http://manifesto.edutainme.ru/

УДК 336.71

Перекрестова И.И.,
студент 3 курса направления подготовки 38.04.01 Экономика
Научный руководитель:
д.э.н., профессор кафедры мировой экономики и менеджмента
Ишханов А.В.,
ФГАОУ ВО «Кубанский государственный университет»,
г. Краснодар, Россия

Perekryostova I.I.,
3rd year student, 38.04.01 Economics
Scientific adviser:
Ishkhanov A.V.,
PhD, Professor of Department of World Economics and Management Kuban State University,
Krasnodar, Russia

ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИНТЕРНЕТ-БАНКИНГА В СИСТЕМЕ ЦИФРОВОГО БАНКОВСКОГО ОНЛАЙН ОБСЛУЖИВАНИЯ

CHARACTERISTIC FEATURES OF INTERNET BANKING IN THE ONLINE DIGITAL BANKING SYSTEM

Аннотация. В работе приводятся основные характеристики интернет-банкинга и его взаимосвязи с мобильным банкингом в условиях цифровизации дистанционного банковского обслуживания в рамках создания финансовой экосистемы. Рассматриваются уровни клиентского администрирования, а также технологии взаимодействия банка и клиентов в рамках интернет-банкинга. Обосновывается взаимосвязь мобильного банкинга и интернет-банкинга. Приводится конкретизация дефиниции интернет-банкинг.
Ключевые слова: интернет-банкинг, клиент, цифровизация, дистанционное банковское обслуживание

Annotation. The paper presents the main characteristics of Internet banking and its relationship with mobile banking in the context of digitalization of remote banking services within the framework of creating a financial ecosystem. The levels of client administration are considered, as well as the technologies of interaction between the bank and customers within the framework of Internet banking. The interrelation of mobile banking and Internet banking is substantiated. The specification of the definition of Internet banking is given.
Keywords: Internet banking, customer, digitalization, remote banking

Интернет-банкинг, также известный как онлайн-банкинг, представляет собой цифровую платформу, которая позволяет пользователям банка совершать финансовые операции в Интернете через подключение к Интернет. Интернет-банкинг часто предоставляет большинство, если не все, те же самые услуги, что и традиционный банк, включая депозиты, переводы и платежи и т.п.

Интернет-банкинг требует использования компьютера или другого устройства, подключения к Интернету, а также банковской или дебетовой карты. Чтобы воспользоваться услугой, клиенты должны сначала подключиться к услуге онлайн-банкинга своего банка.

В последние годы в отрасли стало ожидаемым, что банки будут предлагать услуги электронного банкинга, к которым может получить доступ любой человек, создавший учетную

запись онлайн-банкинга в своем банке. Некоторые банки даже интегрировали мобильные банковские приложения в свои варианты цифрового банкинга.

Пользователи создают уникальные идентификаторы пользователей и пароли для доступа к этим службам. Некоторые банки используют биометрические методы аутентификации, такие как Touch ID или распознавание лиц, чтобы обеспечить большую безопасность пользователей.

Интернет-банкинг относится к электронному дистанционному банковскому обслуживанию на основе использования электронных банковских платформ, администрирование которых представляет собой трехуровневую систему.

1. Базовый пользовательский уровень - это начальный уровень обслуживания, который банки предлагают через свои веб-сайты. Как правило, уровень дает основную информацию об оцифрованных продуктах и услугах.

2. Пользовательский уровень - на этом уровне клиенту предоставляются промежуточный набор услуг. Операции, не связанные с денежными средствами, такие как проверка баланса счета, подача заявок на услуги и т. д.

3. Продвинутый пользовательский уровень – на данном уровне клиенту предлагаются расширенные услуги. Сервисы, где разрешены все виды оцифрованных услуг и транзакций.

Каждый уровень администрирования отличается ассортиментом оцифрованных банковских операций, которые предлагаются посредством программного обеспечения в Интернет-банкинге, играющее особую роль во взаимодействии как внутри банковской организации, так и во взаимодействии с клиентами.

В настоящее время, взаимодействие банка как на внутрикорпоративном уровне, так и на уровне обслуживания клиентов, осуществляется благодаря приспособлениям:

1. Пользовательский интерфейс. Если коротко, то это средство коммуникации между банком и пользователем. Он служит для улучшения рабочего процесса внутри компании и ее филиалов, для упрощения инвестиционной политики и предоставления услуг, которые решают потребности пользователей.

Вот три основных требования к банковскому программному обеспечению: - Высокая производительность; - Кроссплатформенность; - Безопасность.

2. Клиентское программное обеспечение. Порталы интернет-банкинга — это банковские веб-платформы, доступные через веб-браузеры на настольных компьютерах или ноутбуках. Эта программная модель для онлайн-банкинга предоставляет пользователям полный спектр банковских услуг. Они включают в себя управление счетом, историю транзакций, переводы средств, оплату счетов и онлайн-заявки на финансовые продукты. Порталы интернет-банкинга часто имеют настраиваемые дашборды и инструменты для финансового планирования. Сторонние инструменты управления финансами. Эти инструменты являются дополнительными решениями к программному обеспечению банковских учреждений. Сторонние инструменты управления финансами интегрируются с системами онлайн-банкинга. Они предоставляют дополнительные функции, такие как отслеживание расходов, бюджетирование, управление инвестиционным портфелем и постановка финансовых целей. Пользователи консолидируют свои счета в нескольких банках, получая целостное представление о своих финансах с помощью этих комплексных инструментов.

3. Используемые средства защиты.

3.1 Шифрование - это фундаментальная мера безопасности в лучшем программном обеспечении для онлайн-банкинга. Шифрование предполагает кодирование данных, передаваемых между устройством пользователя и банковским сервером.

3.2 Межсетевые экраны - эти программные или аппаратные механизмы безопасности контролируют сетевой трафик и защищают системы онлайн-банкинга от несанкционированного доступа.

3.3 Многофакторная аутентификация — это программное обеспечение для онлайн-банкинга требует многофакторной аутентификации. Обычно он сочетает в себе пароль, PIN-код или токен безопасности и биометрические данные, такие как отпечатки пальцев или распознавание лица.

3.4 Обнаружение и мониторинг мошенничества – это сложные системы, которые используют алгоритмы и искусственный интеллект для анализа поведения пользователей, обнаружения подозрительных действий и выявления мошеннических транзакций.

3.5 Регулярные обновления и исправления системы - эти обновления устраняют известные уязвимости и усиливают защиту системы от возникающих угроз.

В рамках цифровой трансформации в дистанционном банковском обслуживании через организацию интернет-банкинга можно выделить его мобильную форму или мобильный интернет-банкинг.

4. Приложения мобильного интернет-банкинга – это программные приложения для смартфонов и планшетов. С их помощью пользователи получают доступ к своим банковским счетам, совершают транзакции и управляют финансами через мобильные устройства. Мобильные банковские приложения предлагают различные функции, включая запросы баланса, переводы средств, оплату счетов, депозиты с помощью мобильных чеков и биометрическую аутентификацию.

Необходимым элементом интернет-банкинга являются банковские сайты, которые бывают двух типов:

- Информационные веб-сайты.
- Транзакционные веб-сайты - эти веб-сайты позволяют клиентам проводить транзакции на веб-сайте банка. Кроме того, эти транзакции могут варьироваться от простого запроса баланса розничного счета до крупного перевода средств между предприятиями.

Интернет-банкинг может предлагаться как традиционными банковскими учреждениями, так и технически подкованными стартапами, и относится к самым базовым банковским операциям, таким как оплата счетов и переводы со счета, а основной задачей интернет-банкинга можно считать клиентоориентированность и максимальное завоевание доверия. Впоследствии интернет-банкинг вдохновил мобильный банкинг, который предлагает, по сути, те же услуги, но с помощью мобильного устройства, такого как планшет или смартфон. Мобильный банкинг относится к предоставлению пользователям возможности выполнять повседневные банковские задачи через мобильные каналы, а цифровой банкинг включает в себя все банковские функции, доступные в цифровом виде через Интернет. Таким образом, мобильный банкинг является, не чем иным, как более развитой формой интернет-банкинга за счет такого качества как мобильность, позволяющая клиентам не просто дистанционно пользоваться услугами банка, но и проделывать это «на ходу» посредством мобильных устройств, в частности смартфона и планшета.

Исходя из этого, нами дополнено определение дефиниции «интернет-банкинг», которое не противоречит общеприменимым, а раскрывает его наиболее существенные признаки, за счет функциональных элементов цифрового и мобильного банкинга.

Который предлагается трактовать следующим образом. Интернет-банкинг – это комплексная система электронного взаимодействия клиента с банком, на основе протоколов и стандартов Интернет, как без установки (веб-сайт), так и с установкой специального программного обеспечения, в том числе мобильного приложения, благодаря чему клиенту предоставляется весь спектр банковских операций посредством доступа в режиме онлайн, к инструментам регулирования и управления финансами в цифровом виде.

Таким образом, электронные услуги через систему интернет играют важную роль в дистанционном обслуживании клиентов банков и все чаще заменяют традиционные банковские услуги. Развитие мобильных сетей и Интернета позволяет расширять круг пользователей услугами дистанционного банковского обслуживания.

УДК 331.108.2

Пешук М.И.
магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Peshuk M.I.
undergraduate 2 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

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА

MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF PERSONNEL

Аннотация: В статье рассматривается необходимость выработки комплексного и эффективного подхода к организационному поведению персонала, приводятся конкретные направления.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, поведение, управление поведением, направления.
Annotation: The need to develop an integrated and effective approach to the organizational behavior of personnel is considered, and specific directions are given in the article.
Key words: personnel, personnel management, behavior, behavior management, directions.

В современных условиях эффективной и конкурентоспособной деятельности предприятий, управление кадровым потенциалом является важным стратегическим аспектом профессиональной деятельности. Увеличение инвестиций в человеческий капитал формирует стоимость организации на внешнем рынке и создает привлекательный имидж организации-работодателя и способствует высокой лояльности к организационным целям и корпоративной культуре. Анализ и совершенствование системы управления персоналом в организации позволяет решить многие проблемные вопросы и выработать стратегию развития и стратегического функционирования, основанную на ресурсоэкономном подходе.

Постоянно меняющиеся социально-экономические процессы общества требуют использования современных подходов и методов по созданию новых высокопродуктивных систем управления человеческими ресурсами, и обеспечивает эффективность управленческой системы в организации и результативности профессиональной деятельности. Поведение персонала организации должно подчиняться определенным законам и управленческому воздействию. Для руководителей организаций и специалистов по управлению персоналом важно смоделировать такую систему, при которой энергия и трудовой потенциал сотрудника будет комплексно использоваться для достижения организационных целей и постоянного наращивания объемов производственной деятельности. Поведение персонала формируется под воздействием всех элементов системы управления человеческими ресурсами, в связи с чем, при построении системы управления поведением персонала в организации необходимо учитывать все системные составляющие.

Управленческое влияние на поведение персоналом формируется под влиянием мотивационных факторов, так как активизация и стимулирование трудовой активности является динамичным процессом и позволяет не только управлять человеческими ресурсами, но и влиять на их продуктивность и результативность. Также важнейшим аспектом управления поведением персонала является организация обучения и повышения квалификации, формирование результативной системы оплаты труда, организация бонусных систем за успехи в труде и высокие показатели профессиональной деятельности. На сегодняшний момент не оптимизация персонала, а вложения средств в стоимость человеческих ресурсов является мощным средством мобилизации и активизации труда [2].

Современным организациям важно формировать высокоэффективные методы и методики, которые формируют поведение работников, направленное на высокую трудовую результативность и достижение целей организации. Современная успешная деятельность организаций невозможна без стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами, так как кадровый потенциал является основным инновационным активом любой организации [1].

Направлениями совершенствования системы управления человеческими ресурсами является обеспечение результативности мотивационных методик, так как именно они формируют устойчивую заинтересованность работников в конечном результате. Влияние на поведение работников через мотивационные методы и приемы является мощным и действенным механизмом формирования необходимого поведения персонала в рамках организационной стратегической деятельности и инновационного развития.

В ходе исследования влияющих факторов на поведение персонала в исследуемой организации, было выявлено, что наибольшее влияние на формирование поведения персонала организации влияют именно мотивационные составляющие управленческой системы по обеспечению деятельности сотрудников. Для исследуемой организации необходимо создать такую мотивационную систему, которая будет комплексно формировать нужное трудовое профессиональное поведение сотрудников при условии достижения организационных целей. Мотивация, как неотъемлемая часть корпоративной организационной культуры должна не только призывать работников к деятельности, но и формировать благоприятный имидж организации-работодателя на рынке труда. В условиях инновационного развития и трансформации основных внутренних организационных процессов, под влиянием цифровизации, именно нематериальные мотивационные составляющие могут существенно влиять на трудовое поведение сотрудников, так как не всегда инновационный процесс или идея сразу имеют прибыльность и рентабельность. В связи с вышесказанным, необходимо отметить, что именно мотивационная нематериальная модель способна комплексно формировать поведение сотрудников организации на современном этапе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акбулатова, А. М. Основные направления совершенствования кадровой политики / А.М. Акбулатова // «Научно-практический журнал Аллея Науки» . – 2020. - №1(17). – С. 1-4.

2. Бабаян, Э. А. Основные подходы кадровой политики предприятий в сфере высоких технологий / Э.А. Бабаян // Институт экономики им. М. Котаняна Национальной Академии Наук Армения. – 2020. — № 9. – С. 60-63.

УДК 331.108

Пешук М.И.
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

Peshuk M.I
.*undergraduate 2 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

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

IMPROVING PROFESSIONAL COMPETENCIES OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье приводятся основные ключевые компетенции персонала организации и способы управленческого воздействия на их эффективное использование.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, компетенции, совершенствование, направления.
Annotation: Provides the main key competencies of the organization's personnel and methods of management influence on their effective use are given in the article.
Key words: personnel, personnel management, competencies, improvement, directions.

Для повышения уровня профессиональных компетенций сотрудников без отрыва от основной профессиональной деятельности, рекомендуется проводить обучение в процессе работы, то есть осуществлять взаимодействие с наставником или проводить необходимые мероприятия в сочетании с реализацией трудовой функции. Подготовка персонала предусматривает приобретение обучающимися теоретических знаний и практических навыков в необходимом объеме, требуемой комплексным овладением профессиональной компетенцией. Важно постоянно выстраивать стойкое взаимодействие и причинно-следственную связь с организационными целями и стратегическим видением деятельности организации.

Использование принципов переподготовки предполагает обучение квалифицированных работников с целью расширения их профессионального профиля для формирования необходимого трудового поведения с учетом требований производства и профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка направлена на овладение инновационными профессиональными навыками, которые необходимы для выполнения нового вида трудовой деятельности. При реализации программ профессиональной переподготовки необходимо обеспечить принятие данного процесса персоналом и желание совершенствоваться и развиваться как трудовая единица, обеспечивая карьерное становление и профессиональный рост [2].

Выявленными факторами успешного профессионального образования являются: отношение руководителя к обучению и овладению профессиональными компетенциями, настрой руководства после окончания профессиональной переподготовки, а также обеспечение возможности полной

реализации совокупности новых профессиональных компетенций, полученных в процессе обучения [1].

Современные службы управления персоналом используют современные медийные, сетевые и инновационные методики обучения и развития персонала организаций. Внедрение социального обучения, открытых онлайн-курсов и других структурированных систем обучения сводится к традиционному управлению процессом обучения и контролю за выполнение заданий. Такая система предполагает предоставление пакета заданий обучающимся, за которые они отчитываются через определенное количество времени. Предлагаемая методика не только наделяет сотрудников организации инновационными навыками и формами профессиональной деятельности, но и формирует такое трудовое поведение, которое обеспечивает производительное и эффективное трудовое поведение.

Сформированный принцип мышления после использования данного метода, позволяет сформировать осмысление, что запасом профессиональных знаний и компетенций может управлять сам сотрудник, без давления и постоянного управленческого контроля, при условии сформированного целевого трудового поведения. Специалисты по управлению персоналом, внедряя предложенную концепцию в формирование трудового поведения персонала, обеспечивают высокую производительность труда, инновационную направленность деятельности, эффективное развитие, а также внутреннее мотивационное удовлетворение сотрудников в процессе трудовой деятельности.

Современные методы и концепции обучения персонала и формирования его рудового поведения должны постоянно видоизменяться во взаимосвязи с другими элементами системы управления персоналом в организации. Невозможно рассматривать управление трудовым поведением персонала отдельно от мотивации трудовой деятельности, корпоративной и социальной ответственности, системы профессионального обучения и наставничества и других элементов.

Именно комплексное воздействие на все подсистемы системы управления персоналом во взаимосвязи с организационными целями, сформированными при коллективном принятии решений, позволяют сформировать такие поведенческие характеристики персонала, которые будут демонстрировать реальное эффективное трудовое поведение и внутреннее желание сотрудников профессионально совершенствоваться и инновационно развиваться. Обеспечение необходимости овладения цифровыми профессиональными компетенциями персонала является обязательным атрибутом при условии высокой производительности труда и комплексной эффективности деятельности. Однако, демонстрация практического применения цифровых компетенций возможна в процессе труда сотрудников и при непосредственном участии руководителя, как образца трудового поведения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бодак, Ю. А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур / Ю.А. Бодак // Белгородский государственный университет. – 2022. — №1. – С. 124-126.

2. Бабенко, А. Г. Основные направления совершенствования механизма функционирования рабочей силы /А.Г. Бабенко, Т.В. Голубева // Экономика АПК. – 2017. - №5 – с. 68-72.

3. Ганиева, А. К. Кадровая служба в малом бизнесе / А. К. Ганиева // Национальные экономические системы в контексте трансформации глобального экономического пространства : Сборник научных трудов / Под общей редакцией З.О. Адамановой. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – С. 169-172.

УДК 331.1

Пироженко А.М.,
студент 1 курса направления подготовки 38.03.01 Экономика
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Доможилкина Ж.В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Pirozhenko A.M.,
1st year student, 38.03.01 Economy
Scientific adviser:
Domozhilkina Zh.V.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

TALENT MANAGEMENT CONCEPT

Аннотация: в статье рассматривается концепция управления талантами в контексте стремительного развития науки и техники. Описываются ключевые этапы внедрения системы управления талантами, подчеркивается важность цифровых навыков и обсуждаются компетенции, необходимые для успеха в цифровой бизнес-среде. В статье представлены рекомендации по определению контекста цифровой бизнес-среды, оценке пригодности талантов для различных ролей и стратегиям выявления, оценки, отбора и развития цифровых талантов.
Ключевые слова: управление талантами, цифровые навыки, цифровая бизнес-среда, непрерывное обучение, инновации, цифровые таланты.

Annotation: the article discusses the concept of talent management in the context of the rapid development of science and technology. The key stages of implementing a talent management system are described, the importance of digital skills is emphasized and the competencies necessary for success in a digital business environment are discussed. The article presents recommendations on determining the context of the digital business environment, assessing the suitability of talents for various roles and strategies for identifying, evaluating, selecting and developing digital talents.
Keywords: talent management, digital skills, digital business environment, continuous learning, innovation, digital talents.

Стремительный прогресс в науке и технике требует от людей идти в ногу с этими изменениями и быстро адаптироваться к новым условиям. Сегодня растет потребность в переоценке задач, возможностей и процесса образования и развития творческого потенциала человека. В последнее время растет признание жизненно важной роли, которую играют исключительно талантливые люди, когда дело доходит до удовлетворения потребностей организации и достижения ее целей. Их исключительные знания и навыки стали важными активами, влияющими на конкурентные преимущества предприятий.

Концепция управления талантами не является чем-то особенно новым. Она возникла в 1990-х годах в ответ на растущее вовлечение информационных технологий в рыночную экономику, что вызвало интерес к интеллектуальному потенциалу человека. Переход от индустриальной эры к эре информационного прогресса привел к росту спроса на «работников умственного труда», которые являются экспертами в конкретных областях, обладающими как теоретическими, так и

практическими знаниями. Дэвенпорт определяет эту группу сотрудников как людей с высоким уровнем знаний, образования или опыта, чьи основные цели включают создание, распространение или применение знаний [1].

Управление талантами можно определить как серию действий, направленных на развитие, удержание и надлежащее использование потенциала исключительно одаренных людей в рамках конкретного организационного контекста. Его цель заключается в повышении эффективности функционирования организации и достижении ее целей [2].

Система управления талантами включает в себя следующие этапы реализации:

- Выявление талантов, развитие и вовлечение в работу.
- Разработка конкурентоспособного предложения о трудоустройстве с учетом ключевых факторов, таких как социальный пакет, компенсация, атмосфера на рабочем месте, динамика команды и привлекательные проекты.
- Принятие стратегии подбора персонала в соответствии с устремлениями и предпочтениями кадрового резерва.
- Постоянный рост занятости и повышение квалификации, наряду с постоянным мониторингом результатов деятельности.
- Повышение мотивации и вовлеченности сотрудников [4, с. 122].

Стремительный прогресс информационных технологий, появление передовых технологических решений, рост сферы услуг и развитие коммуникаций привели к ситуации, когда люди не только сталкиваются с новыми возможностями, но и сталкиваются с новыми требованиями и рисками в сфере знаний.

Эти ключевые компоненты задают требования к профилю цифровых сотрудников, необходимых организациям. В данном контексте мы имеем в виду людей, обладающих цифровыми навыками. Цифровые навыки включают демонстрацию поведения или компетенций, необходимых для успешной работы в цифровой бизнес-среде.

Непрерывное обучение и инновации имеют первостепенное значение в цифровой сфере в связи с быстрыми темпами изменений в цифровой бизнес-среде. Организации находятся в состоянии постоянной трансформации, и 98% сотрудников сообщают о значительных изменениях в своих ролях за последние четыре года. Большинство рабочих мест, продуктов и услуг претерпят заметные изменения в ближайшие 3-4 года. Сотрудники, разбирающиеся в цифровых технологиях, должны не только адаптироваться к этим изменениям, но и развиваться, чтобы достичь более высокого уровня производительности.

Ключевыми компетенциями, которыми должны обладать сотрудники в соответствии с универсальной моделью компетенций SHL, являются: 1) обучение и исследования, 2) адаптивность, 3) креативность и инновации и 4) стратегическое мышление. В среде, характеризующейся частыми изменениями и неопределенностью, продвинутый цифровой сотрудник эффективно приобретает новые знания и оттачивает новые навыки. Они могут продуктивно работать в условиях неопределенности, адаптироваться к изменениям и осмысливать полученный опыт. Такие сотрудники используют свои знания для применения оригинального и новаторского мышления при создании новых идей, инновационных продуктов и процессов. Они также бросают вызов предположениям и признают будущие возможности. Они мыслят стратегически в пределах своей сферы влияния, решая вопросы, связанные с текущей и будущей производительностью. Они активно ищут возможности для внедрения изменений и разрабатывают стратегии для достижения важнейших результатов [3].

Все организации должны быть уверены в том, что они обладают высокоэффективными цифровыми талантами, которые помогут им достичь своих бизнес-целей сегодня и в будущем. Хотя это может показаться сложной задачей, она достижима при наличии правильных компонентов. Кроме того, эти компоненты в значительной степени представляют собой инвестиции и ресурсы, которые были необходимы в прошлом. Ниже приведены важнейшие шаги по внедрению этих компонентов:

Шаг 1: Определение контекста цифровой бизнес-среды. Цифровая бизнес-среда создает различные проблемы для различных сценариев. Стоит начать с получения всестороннего представления о цифровом контексте, в котором работают сотрудники и менеджеры организации.

В то время как большинство ролей имеют общие контексты, охватывающие всю организацию, некоторые роли могут иметь специфические контексты, уникальные для их конкретных целей. Контексты могут меняться с течением времени, но наиболее важные из них, такие как отрасль, в которой работает компания, меняются нечасто.

Шаг 2: Оценка соответствия текущего таланта требованиям каждой роли. На более ранних этапах мы определили компетенции, необходимые для успешного достижения четырех целей digital talent. Хотя эти компетенции актуальны практически для каждой роли в организации, их относительная важность может различаться в зависимости от контекста, относящегося к каждой роли. Это требует качественного анализа каждой роли. Нужно убедиться, что анализ вакансий основан на надежной модели компетенций, позволяющей нужным специалистам добиваться результатов в конкретной роли, функциях и месте. Модель компетенций должна позволять проводить сравнение талантов внутри организации, а также в разных отраслях и на рынках труда.

Шаг 3: Выявление, оценка, отбор и развитие цифровых талантов. Нужно разрабатывать и внедрять стратегии, процессы и системы управления талантами, которые позволяют сотрудникам преуспевать в цифровой среде. Постоянно меняющиеся бизнес-приоритеты и рабочая среда требуют адаптируемых процессов и инструментов, которые помогают сотрудникам оставаться гибкими. Нужно инвестировать в решения для оценки и разработки, которые могут адаптировать сотрудников и процессы к меняющимся рабочим требованиям, предоставляя при этом точные данные и визуальную информацию. Также стоит объективно оценивать каждого человека, принимая во внимание его потенциал, опыт, поведение и готовность решать контекстуальные задачи.

Шаг 4: Измерение и демонстрация влияния на бизнес. Не стоит забывать о необходимости определения бизнес-целей для каждой стратегии и отслеживания влияния решений, которые вы внедрили на предыдущем шаге. Нужно использовать аналитику, чтобы выйти за рамки статического представления ключевых показателей, выявляя проблемные области и проводя сравнения за год. Нужно точно определить, где и когда следует сосредоточить усилия на повышении эффективности бизнеса. Нужно инвестировать в команды, обладающие статистическими навыками, а также в экспертов по прогнозной аналитике. Также нужно представлять результаты в виде историй, основанных на реальных бизнес-стратегиях, и связывать их с реальными решениями и действиями [3].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гирш, Л.В. Управление талантами как направление развития человеческого капитала организации для создания инноваций / Л.В. Гирш, А.Г. Будрин // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент. – 2021 – № 1. – С.76-84.

2. Жиленкова, Е. П. Управление талантами как элемент развития интеллектуального капитала организации, функционирующей в условиях цифровой экономики и прогресса информационных технологий / Е. П. Жиленкова, М. В. Буданова // Лидерство и менеджмент. – 2021. – №2. – Том 8 – С. 201-212.

3. Компетенции HR на 2025 год – стандарт будущего [Электронный ресурс] // Мастерская HR компетенций. – URL: http://hr-inspire.ru/?p=20578 (дата обращения: 27.10.23).

4. Островская, Л. И. Управление талантами – реальность современного менеджмента / Л. И. Островская. // Молодой ученый. – 2022. – № 52 (447). – С. 121-124.

УДК 338.24

Политаева Е.Е., Пащенко А.А.,
студенты 2 курса бакалавриата 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

Politaeva E.E., Pashchenko A.A.,
2nd year undergraduate students 38.03.03 Human Resources Management
Scientific adviser:
Korolenko J.N.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

УГРОЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

THREATS TO ECONOMIC SECURITY IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Аннотация: В современном мире цифровизация играет все более важную роль в различных сферах жизни, включая экономику. Однако, вместе с преимуществами, которые она предоставляет, цифровизация также приносит угрозы экономической безопасности.
Ключевые слова: экономическая безопасность, угрозы, цифровизация

Annotation: In the modern world, digitalization plays an increasingly important role in various spheres of life, including the economy. However, along with the benefits it provides, digitalization also brings threats to economic security.
Keyword: economic security, threats, digitalization

Угроза экономической безопасности в условиях цифровизации остается одним из наиболее актуальных вызовов для современных обществ. Развитие информационных технологий и цифровизация привели к возникновению новых угроз, связанных с киберпреступностью, кибершпионажем и кибератаками на критическую инфраструктуру.

Киберпреступление охватывает широкий спектр преступных деяний, включающих финансовые мошенничества, кражу личных данных, хакерские атаки, кибершантаж, распространение вредоносного программного обеспечения и другие виды преступлений, совершаемых с использованием компьютерных систем и сетей. Финансовые мошенничества и кража личных данных приводят к финансовым потерям и нарушению приватности, а хакерские атаки и кибершантаж могут парализовать работу компьютерных систем и причинить значительный ущерб. Компьютерные системы и сети являются важными инфраструктурными объектами, и их атака может иметь серьезные последствия для функционирования общества. Например, кибератаки на системы энергетики, транспорта или коммуникаций могут привести к отключению услуг и поломке систем, что негативно скажется на жизни людей и экономике. Киберпреступники могут направлять свои усилия как на отдельных граждан и компании, так и на государственные институты и их инфраструктуру. Такие нападения могут привести к финансовым потерям, утечке конфиденциальной информации и нарушению доверия клиентов и партнеров.

Кибершпионаж представляет собой организованную деятельность, направленную на

несанкционированное получение и использование конфиденциальной информации через цифровые каналы. Этот вид киберпреступности имеет серьезные последствия для экономической безопасности государств, а также для индивидуальных компаний и граждан. Важно отметить, что кибершпионаж является одним из наиболее активных и эволюционирующих видов киберугрозы. Преступники постоянно разрабатывают новые методы и технологии для обхода защитных механизмов. Поэтому необходимо постоянно обновлять и улучшать системы безопасности и быть готовыми к новым видам атак. Борьба с кибершпионажем — это сложная задача, требующая постоянного развития и внимания со стороны государств, компаний и общества. Совместные усилия в области кибербезопасности и сотрудничество на международном уровне могут помочь предотвратить и разоблачить акты кибершпионажа и обеспечить безопасность цифрового пространства.

Кибератаки на критическую инфраструктуру представляют особую угрозу для общества и экономики. Критическая инфраструктура включает такие системы, как энергетические сети, транспортные системы, телекоммуникационные сети и другие, которые существенно влияют на жизнь и безопасность людей. Для осуществления кибератак на критическую инфраструктуру, злоумышленники и хакеры могут использовать различные методы и техники. Они могут искать уязвимости в системах управления, настраивать вредоносное программное обеспечение, проводить фишинговые атаки и использовать другие подобные методы. Последствия кибератак на критическую инфраструктуру могут быть катастрофическими. Они могут вызвать затруднения в доставке необходимых услуг, привести к перебоям в поставках и принести значительный экономический ущерб.

Эти угрозы экономической безопасности имеют серьезные последствия для отдельных организаций, национальных экономик и общественной стабильности. Поэтому важно применять соответствующие меры защиты, такие как кибербезопасность, мониторинг и предотвращение атак, обучение сотрудников правилам кибергигиены и общественное осведомление о киберугрозах.

Таким образом, цифровизация предоставляет множество возможностей для развития экономики, но также несет угрозы экономической безопасности. Для предотвращения этих угроз необходимо разрабатывать и внедрять современные системы защиты, обучать персонал и сотрудничать с другими странами. Только таким образом можно обеспечить безопасность в условиях цифровизации и продолжать развивать экономику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Толочко А.В. Угрозы экономической безопасности в условиях цифровизации экономики. // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». - [Электронный ресурс URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ugrozy-ekonomicheskoy-bezopasnosti-v-usloviyah-tsi frovizatsii-ekonomiki

2. Барейко С.Н. Риски и угрозы экономической безопасности России в условиях цифровизации экономики: сборник трудов конференции. / С.Н. Барейко, С.К. Кравченко // Социально-экономические процессы современного общества: теория и практика : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 21 мая 2021 г.) / редкол.: Э.В. Фомин [и др.] – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – С. 16-18. – ISBN 978-5-907411-32-6.

3. Индикаторы цифровой экономики // Статистический сборник. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru

УДК 331.28

Политаева Е.Е., Пащенко А.А.,
студентки 2 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Кузьмина О.М,
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Politaeva E.E., Pashchenko A.A.,
2st year students, 38.03.03 Personnel Management
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of
Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТАЦИЕЙ В ЦИФРОВОЙ СФЕРЕ

DIGITAL DOCUMENT MANAGEMENT

Аннотация: В статье рассмотрено современное управление документацией в цифровой среде. Изучены преимущества цифровой документации по сравнению с традиционным бумажным документационным обеспечением. Проанализирована разработка стратегий и инструментов для эффективного управления документацией.
Ключевые слова: документация, цифровая сфера, электронные документы

Annotation: The article discusses modern document management in the digital environment. Digital documentation has been studied, which offers many advantages over traditional paper documents. In addition, the development of strategies and tools for effective document management was analyzed.
Keywords: Documentation, Digital Sphere, Electronic Documents

Управление документацией в цифровой сфере играет важную роль в современном бизнесе, обеспечивая эффективное хранение, поиск и обработку информации. Отказ от традиционных бумажных документов и переход к цифровой форме имеет множество преимуществ, таких как экономия времени, снижение затрат и повышение доступности информации.

Цифровизация документации - это процесс преобразования бумажных документов в электронный формат. Это позволяет организациям улучшить эффективность работы, уменьшить объем производства бумажных документов и сэкономить место для их хранения. Цифровизация также облегчает поиск и обработку информации, так как электронные документы могут быть классифицированы, индексированы и отсортированы автоматизированными алгоритмами.

Управление электронными документами представляет собой систематический подход к организации, хранению и управлению электронными документами. Включает в себя такие процессы, как создание, редактирование, рассмотрение, утверждение, распределение и сохранение электронных документов. Централизованное управление электронными документами позволяет предотвратить потерю или повреждение данных, а также обеспечить доступность и целостность информации. Но, к сожалению, до сих пор существуют проблемы сохранности электронных документов в долгосрочной перспективе. В отличие от бумажных документов, которые могут быть сохранены в течение десятилетий или даже столетий, электронные документы подвержены риску утраты или неправильного формата со временем. Поэтому организациям необходимо разработать стратегию сохранения электронных документов на долгосрочное хранение, включая регулярное резервное копирование и архивирование данных.

Российская государственная политика последних лет в области информационных технологий способствовала развитию сферы документационного обеспечения управления. Сегодня в России все коммерческие структуры, а также государственные органы как на федеральном, так и на региональном уровнях перешли на использование систем, позволяющих автоматизировать ведение делопроизводства на всех его стадиях: от момента создания документа до его списания в архив. Такой массовый переход означает, что уже ни у кого не вызывает сомнений тот факт, что автоматизированные системы управления документами позволяют упростить доступ ко всем документам и необходимым данным, обеспечить их надежное хранение, а также достичь более высокого уровня эффективности управленческой деятельности в современном мире технологий и передовых коммуникаций [1].

Несмотря на то, что в России ещё в 2011 году были утверждены требования к информационным системам электронного документооборота федеральных органов исполнительной власти [2], которые указывают на необходимость реализации функции интеграции данных систем с другими программными комплексами и платформами для обеспечения свободной миграции документов и данных, в том числе для проведения экспертизы ценности документов, отбора для передачи их на хранение в архив и выделения к уничтожению, анализ деятельности государственных органов власти показал, что данное требование не всегда соблюдаются [3].

Более того, на практике отмечается, что большая часть сотрудников, включая руководство, вынуждены работать одновременно в нескольких системах, частично или полностью дублируя информацию, документы и данные. Независимо от того, работают ли они со счетами-фактурами, отчетами, планами, обращениями граждан или формами регистрации сотрудников, если в разных системах нужны одни и те же данные, то, скорее всего, сотрудники будут вносить их вручную или пользоваться готовой, но неполноценной базой данных. Для того, чтобы исключить подобные ситуации, необходимо создание платформы, объединяющей данные всех систем, используемых организацией, которая может не только собирать самые разные типы записей, но и полностью извлекать ценность из них, адаптироваться и масштабироваться по мере развития организации, появления новых типов записей и изменения модели управления [4].

Таким образом, управление документацией в цифровой сфере в России и всем мире имеет свои преимущества и вызовы. Поэтому модернизация системы управления документами должна быть обязательной частью стратегического развития государственных и коммерческих организаций для успешной реализации цифровой трансформации. Это значительно повысит эффективность организации, снизит финансовые затраты на обеспечение её деятельности и позволит перейти на новый уровень предоставления государственных услуг.

Безопасность и конфиденциальность являются ключевыми аспектами управления документацией в цифровой сфере. С внедрением электронных документов возникает необходимость обеспечения их защиты. В сети Интернет существует риск несанкционированного доступа к электронным документам, что может привести к утечке конфиденциальной информации или ее повреждению. Поэтому организациям необходимо обеспечить надежную защиту своих электронных документов путем использования современных методов шифрования и многоуровневой системы авторизации. Шифрование данных - это процесс преобразования информации в непонятную форму для защиты от несанкционированного доступа. Внедрение шифрования может способствовать защите от угрозы взлома или перехвата данных в процессе их передачи или хранения. Это особенно важно в цифровой среде, где данные могут передаваться по сети или храниться в облаке. Внедрение политик доступа и авторизации также является важным аспектом обеспечения безопасности и конфиденциальности электронных документов. Установка средств защиты от вредоносного кода, таких как антивирусные программы и межсетевые экраны, также помогает предотвратить атаки и защитить данные от угроз.

Еще одним важным аспектом является необходимость обучения сотрудников работе с электронными документами. В отличие от традиционных бумажных документов, электронные документы требуют определенных навыков и знаний для эффективного использования. Поэтому организации должны обеспечить своих сотрудников соответствующим обучением и поддержкой, чтобы они могли эффективно работать с цифровой документацией. Сотрудники должны пройти обучение по использованию электронных систем управления документами, включая правила и

процедуры по организации и обработке документов. Обеспечение доступа к электронным документам должно быть удобным и безопасным, с возможностью установки ограничений на уровне пользователя или роли, чтобы обеспечить соответствующий уровень конфиденциальности.

Управление документацией в цифровой среде является важным аспектом современного бизнеса. Цифровая документация предлагает множество преимуществ, но требует разработки соответствующих стратегий и инструментов для эффективного управления. Таким образом, управление документацией в цифровой сфере имеет свои преимущества, но также сопряжено с определенными проблемами. Безопасность данных, сохранность электронных документов и обучение сотрудников являются ключевыми аспектами успешного управления цифровой документацией. Организации должны принять соответствующие меры для обеспечения безопасности данных, разработать стратегию сохранения электронных документов и обеспечить обучение сотрудников работе с цифровой документацией.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Нитченко, А. Н. Развитие системы документационного обеспечения управления при цифровой трансформации организации / А. Н. Нитченко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 48 (443). — С. 6-8. — URL: https://moluch.ru/archive/443/96972/ (дата обращения: 19.10.2023).

2. Требования к информационным системам электронного документооборота федеральных органов исполнительной власти, учитывающих в том числе необходимость обработки информации, доступ к которой ограничен, утв. Приказом Минкомсвязи РФ от 02.09.2011 № 221, зарегистрированы Минюстом РФ 15.11.2011.

3. Кузнецов С. Л., Коптева Н. П. Типовые функциональные требования к системам электронного документооборота и системам хранения электронных документов в архивах государственных органов // Делопроизводство. 2021. № 1. С. 26–36.

4. BJ, Johnson Reimagining Records Information Management in the Era of Digital Transformation / Johnson BJ. — Текст: электронный // Accesscorp: [сайт]. — URL: https://www.accesscorp.com/blog/records-information-management-digital-transformation/ (дата обращения: 19.10.2023).

УДК 378.016

Полухина Е.Е.,
студент 1 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

Polukhina E.E.,
1rd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СИСТЕМНОГО АНАЛИТИКА

FEATURES OF MANAGERIAL AND PERSONAL COMPETENCIES OF A SYSTEM ANALYST

Аннотация. Эксперты с высокой квалификацией в информационных технологиях становятся все более востребованными на современном рынке труда. Для удовлетворения требований разработчиков программного обеспечения необходимо иметь персонал, обученный на всех этапах процесса от создания предложений до обеспечения технической поддержки. Системные аналитики играют ключевую роль во взаимодействии с заинтересованными сторонами в проекте, даже если это не явно указано.
Ключевые слова. Системный аналитик, компетенции, разработка ПО, информационные технологии, навыки.

Annotation. Experts with high qualifications in information technology are becoming more and more in demand in the modern labor market. To meet the requirements of software developers, it is necessary to have personnel trained at all stages of the process from creating proposals to providing technical support. System analysts play a key role in interacting with stakeholders in the project, even if this is not explicitly stated.
Keywords. System analyst, competencies, software development, information technology, skills.

Системный аналитик является ключевой должностью, и специалист на этой должности должен обладать навыками разработки и менеджмента. Важной задачей этого IT-специалиста является выявление потребностей клиента и определение требований к программной системе, которая будет соответствовать этим потребностям. Создание требований неразрывно связано с проектированием. Например, в процессе изучения и разбора требований аналитик создает сценарии использования системы, определяя ее поведение и реакцию на действия пользователя. Он также занимается разработкой пользовательских интерфейсов (часто вместе с дизайнером) и т.д. Глубокие знания о предметной области и разработке концептуальных моделей данных являются у системного аналитика ключевыми навыками, которые он использует в рамках рабочего процесса.

При построении модели компетенций системного аналитика выделяют следующие группы компетенций:1 Управленческие и организационные компетенции. Профессиональные компетенции. Специальные компетенции. Личностные компетенции. Лидерские компетенции.

Важными аспектами в рамках личностных и управленческих компетенций, согласно Профессиональному стандарту №233 (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №809н), а также исходя из личного опыта сотрудников, являются:

1. Умение сотрудничать и создавать эффективные взаимоотношения, учитывая интересы коллектива и организации, уметь разрешать конфликты как с заинтересованными лицами, так и внутри команды разработки.
2. Предлагать и оказывать помощь коллегам в решении их проблем, даже если они не связаны с прямыми обязанностями.
3. Создавать и поддерживать базу учебно-методических материалов.
4. Выбирать методики и шаблоны разработки, планировать, организовывать и контролировать проектные работы.
5. Проводить аттестацию системных аналитиков ниже по должности, участвовать в найме персонала, а также составлять профили компетенций.

Модель компетенций системного аналитика состоит из нескольких кластеров:

- Управление задачами. Сюда относят навык принятия решений – навык самостоятельно принимать решения в рамках задач сотрудника и проекта. К этому кластеру также относят дисциплинированность – соблюдение норм, сроков, правил и требований.
- Управление взаимодействием. У системного аналитика должен быть развит навык командной работы – готовность к совместному с разработчиками и другими участниками команды достижению целей; навык убеждения и аргументации; коммуникабельность.
- Управление собой. Специалист должен уметь быстро адаптироваться и работать в напряженных условиях (спешка, стресс, психологические давление). Он должен уметь сохранять продуктивность в случае возникновения ограниченного времени и других сложных ситуаций. Из-за непрерывного развития технологий аналитик, как и любой другой IT-специалист должен постоянно стремиться к саморазвитию, повышать квалификацию, развивать профессиональные и поведенческие навыки. Итак, роль системного аналитика в IT-проекте крайне важна. Анализ бизнес-процессов, выявление требований, моделирование процессов, составление требований и участие в разработке и поддержке работоспособности системы - все эти задачи выполняет системный аналитик в команде разработчиков программного обеспечения. Для успешного выполнения своих функций системный аналитик должен обладать не только аналитическим мышлением и технической грамотностью, но иметь высоко развитые коммуникативные и лидерские навыки. Он способен понять требования заказчика и передать их разработчикам, а также предложить инновационные решения для улучшения бизнес-процессов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Профстандарт 06.022 | Системный аналитик | Профессиональные стандарты 2023 [Электронный ресурс] // URL: https://classinform.ru/profstandarty/06.022-sistemnyi-analitik.html (дата обращения: 14.09.2023).
2. Топ-5 soft-skills для бизнес и системных аналитиков [Электронный ресурс] // URL: https://vc.ru/u/1215422-gk-finrul-finans/482497-top-5-soft-skills-dlya-biznes-i-sistemnyh-analitikov.
3. Тихомирова С. В., Кузьминых О. В., Третьякова Е. В. Формирование и развитие компетенций системного аналитика. // Информационные технологии и вычислительные системы. – 2015. – № 4. – С. 68-75.
4. Пивоваров В.А., Карнаухов А.В., Потапов Е.И. Особенности управленческой компетентности системного аналитика. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2017. – № 1(13). – С. 85-92.
5. Кузьмина, О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике / О. М. Кузьмина // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 204-206. – EDN GVYWGO.

УДК 338.2

Полухина Е.Е.,
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Polukhina E.E.,
1rd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Pomaniuk E.V.,
PhD in Economics, Associate professor of Economic Theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ В IT-ОРГАНИЗАЦИЯХ

FEATURES OF PLANNING IN IT-ORGANIZATION

Аннотация. В век развития цифровой экономики важное место занимает сфера информационных технологий. Темп развития этой сферы высок, ежегодно разрабатываются новые технологии и паттерны, прежние устаревают. Для руководителей IT-организаций важно понимать динамику развития, грамотно учитывать ее при составлении плана для достижений целей организации. В данной статье рассмотрены особенности IT-сферы и методика скоростного планирования в IT-менеджменте.
Ключевые слова. планирование, долгосрочное планирование, IT-организация, информационные технологии.

Annotation. In the age of digital economy development, the sphere of information technologies occupies an important place. The pace of development of this sphere is high, new technologies and patterns are being developed annually, the old ones are becoming obsolete. It is important for managers of IT organization to understand the dynamics of development, to take it into account correctly when drawing up a plan to achieve the goals of the organization. This article discusses the features of the IT sphere and the methodology of high-speed planning in IT management.
Keyword. planning, long-term planning, IT organization, information technology.

На сегодняшний день сфера IT является одной из самых развивающихся в стране. Как и в любой организации, в IT-компаниях важнейшее место занимает планирование. Основная сложность планирования в IT-организациях заключается в высокой динамике развития технологий, а также необходимо учитывать фактор коротких циклов в IT-среде.

При составлении плана (как краткосрочного, так и долгосрочного) необходимо учитывать ряд особенностей IT-сферы:

1. Высокая динамика и короткие циклы: в IT-индустрии происходит быстрый технологический прогресс и инновационные циклы становятся все более короткими. Поэтому IT-подразделениям необходимо быстро и гибко реагировать на изменения.
2. Постоянная необходимость в новых навыках: новые технологии всегда требуют от IT-персонала обучения и приобретения новых знаний. Поэтому IT-специалисты должны непрерывно повышать свою квалификацию, чтобы быть в курсе последних тенденций.

3. Важно отличать линейную деятельность, такую как эксплуатация систем, от проектных задач, например, внедрение новых систем. Необходимо определить четкие обязанности и компетенции для каждого из этих видов деятельности.

4. Agile методы, такие как Scrum или Kanban, широко используются в IT-индустрии. Они предлагают гибкое и итеративное выполнение проектов, однако требуют аккуратного планирования и координации.

5. Планирование и координация должны быть эффективными, поэтому эти средства должны быть интегрированы в средства управления IT-проектами и должны быть прозрачными – находиться в открытом доступе для внутренних сотрудников компании.

В связи с высокими темпами развития информационных технологий во многих IT-организациях набирает популярность методика планирования, которая называется "hight-speed planning". Эта методика состоит из пяти этапов:

1. Оценка внешней и внутренней среды компании. На этом этапе необходимо выявить все возможные препятствия, с которыми компания сталкивается в текущий момент, а также может столкнуться в сроки, в рамках которых осуществляется планирование. Важно уделить внимание этим проблемам перед тем, как переходить к традиционным аспектам стратегического планирования, таким как миссия предприятия и его конкурентоспособность. На этом этапе приветствуется прагматичный подход.

2. Вторым этапом быстрого IT-планирования является предположение. Разумное IT-планирование требует реальной оценки рынка, чтобы минимизировать экономические риски.

3. Определение целей предприятия и поиск наиболее вероятных сценариев. Вместо работы только над одним возможным сценарием, лучше разработать несколько сценариев развития. Таким образом, будет проще выбрать оптимальный и наиболее успешный вариант. При этом следует избегать рискованных вариантов с неясным будущим. Риск - нежелательный элемент при IT-планировании.

4. Четвертый этап – планирование бюджета компании. На этом этапе осуществляется поиск потенциальных клиентов, а также составляется финансовый план с учетом текущих проектов и состава команд разработки.

5. Последний этап планирования — это выбор и действие. Здесь разрабатывается конкретный план действий, который направлен на достижение цели. Оценка рынка, выбор продукта и определение целей уже сделаны - осталось только достичь их.

Итак, создание плана в условиях быстротечности развития цифровой экономики сопряжено с рядом трудностей. Рынок информационных технологий совершает такие частые изменения, которые полностью переворачивают его. Здесь успехом обладают компании, готовые полностью адаптироваться к таким переменам и не делающие прогнозирование изменений их основным направлением. В данном контексте разумно создавать несколько планов и выбирать из них наилучший. Поиск и оценка рисков осуществляются прагматичным подходом. Важно скоротать время реализации и найти решения, требующие минимальных ресурсов. При составлении IT-плана следует руководствоваться этими аспектами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стратегическое планирование для IT, 6 компонентов [Электронный ресурс] // Connecteam, 09.10.2022. URL: https://ru.itpedia.nl/2022/10/09/strategic-planning-voor-it-de-6-onderdelen/ (дата обращения: 22.10.2023).

2. Михайлов А.Г. ИТ-стратегия и стратегия цифровой трансформации бизнеса: что это такое, варианты разработки, основные разделы. – Москва, 2023. – С. 36-40.

3. Краткосрочное и долгосрочное планирование в Agile [Электронный ресурс] // URL: https://h.amazingsoftworks.com/ru/companies/rosbank/articles/744246/ (дата обращения: 24.10.2023).

4. Кон Майк Agile. Оценка и планирование проектов // Альпина Паблишер. – 2018. – С. 55-58.

УДК 005.96

Полухина Е.Е.,
студент 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

Polukhina E.E.,
1rd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD, Professor of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal iversity,
Simferopol, Russia

ОПЫТ АВТОМАТИЗАЦИИ HR-ПРОЦЕССОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АИС БИТРИКС24

EXPERIENCE IN AUTOMATION OF HR PROCESSES USING BITRIX24 AIS

Аннотация. Набор, прием на работу и увольнение сотрудников, а также обучение и развитие, расчет заработной платы и учет рабочего времени, отслеживание отпусков и больничных, и, конечно, общее самочувствие сотрудников - все эти процессы являются важной составной частью любого бизнеса. Отдел управления персоналом отвечает за эти аспекты работы в организации.
Ключевые слова. HR, HR-процессы, найм сотрудников, автоматизация, АИС Битрикс24.

Annotation. Recruitment, hiring and firing of employees, as well as training and development, payroll and time tracking, tracking vacations and sick days, and, of course, the general well-being of employees - all these processes are an important part of any business. HR is responsible for these aspects of work in the organization.
Keyword. HR, HR processes, employee recruitment, automation, AIS Bitrix24.

Повышение стандартов работы и эффективности кадровых служб является дополнительным преимуществом внедрения специализированных IT-инструментов для автоматизации HR-процессов. При использовании таких инструментов упрощается управление персоналом и сокращается затраты и время на кадровые вопросы. Это позволяет повысить эффективность принятия решений и снизить риски ошибок, которые могут возникнуть из-за влияния человеческого фактора. Одним из таких инструментов является Битрикс24.

В портале Битрикс24 рекомендуется использовать различные инструменты для оптимизации работы с кадровым делопроизводством. Например, создание лендингов для рекрутинга, которые могут сразу переносить информацию в специальную CRM-воронку для кадровых служб. Также полезно настроить интеграцию с hh.ru и другими платформами для отслеживания отзывов о вакансиях. Кроме того, можно реализовать автоматизированные электронные письма, SMS-сообщения и сообщения в мессенджерах, которые будут отправляться в зависимости от фазы прохождения кандидата. Для того чтобы не упустить ничего важного, рекомендуется забронировать время для участников собеседования и использовать функционал "дела". Для кандидатов, которые были выбраны для продвижения на следующий этап, можно организовать массовую отправку сообщений.

Постоянное внимание следует уделять результатам и постоянно улучшать воронку.

Необходимо создать и сохранять job offer и записи о взаимодействии с кандидатами. Шаблон задачи по найму с чек-листом полезен, чтобы не упустить важные этапы, например, подписание трудового договора в течение трех дней. Автоматизация процесса приема новых сотрудников поможет гарантировать теплый прием кандидатов, даже при вашем отсутствии на рабочем месте. Чтобы достичь этой цели, рекомендуется создать специальную страницу, на которой будет размещена CRM-форма из Bitrix24. Можно также использовать эту систему для создания лендинга. Они предлагают возможность использовать современные онлайн-консультанты и чат-боты из Bitrix24. Для оптимизации рабочего процесса можно использовать следующие возможности: Персонализированная очередь ответов для сотрудников, чтобы каждый получал обращения, соответствующие его компетенциям. Возможность перенаправить запрос коллеге для более эффективного решения проблемы.

Для ускорения работы и снижения рутинных процессов в Битрикс24 есть настройка автоматических ответов согласно заданным сценариям. Шаблоны типовых ответов готовы и сократят время выполнения операций. Следующим шагом в процессе будет интеграция с hh.ru. Битрикс24 предоставляет возможность доступа к API dev.hh.ru через платную интеграцию с hh.ru или использование готовых приложений для Битрикс24. С их помощью вы сможете сохранять и просматривать актуальные вакансии и резюме кандидатов. Следующий этап в автоматизации HR-процессов — это настройка автоматический уведомлений на email, СМС, а также телефония. Ниже приведены примеры стандартных кейсов: Система может автоматически создать задачу или отправить уведомление сотруднику HR-службы. Например, может быть создана задача "обработать заявку кандидата", "пригласить на собеседов ание" или "получить решение руководителя" - есть 3 варианта. Система может автоматически отправлять уведомления кандидату в зависимости от стадии сделки. Варианты отправки включают автоматическое письмо или смс. При использовании смс-службы возможно взимание платы за каждое отправленное сообщение.

1. При подключении телефонии, разговоры с кандидатом могут быть записаны и сохранены, привязывая их к карточке контакта или сделки.
2. Создание новых сущностей, как, например, документов о приглашении на работу на фирменном бланке компании, при этом автоматически генерируя текст на основе заполненных данных в карточке сделки.
3. Помимо этого, могут быть записаны достигнутые соглашения после собеседования.

Важно, чтобы каждый пункт был осознан кандидатом при составлении понятного и краткого описания работы, и чтобы избегались двусмысленные выражения.

Помимо найма, Битрикс24 дает возможность цифровизировать другие процессы, включая обучение в корпоративном университете, процесс согласования отсутствий, отпусков и переработок сотрудников, подробную информацию о внедрении прозрачной системы KPI и нематериальной мотивации, а также в информационной системе можно запрограммировать инструменты для вычисления основных HR-метрик.

Таким образом, команда HR может автоматизировать многие задачи, чтобы освободить время на более важные процессы, связанные с людьми, а также расширить возможности сотрудников. Быстрый прогресс в области автоматизации HR позволил переосмыслить рабочий процесс и внедрить новые методы работы. Таким образом, HR-автоматизация способствует достижению большей эффективности и результативности в работе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лазарева Н.С. “Использование Битрикс24 в управлении персоналом: опыт реализации”. Сборник научных трудов “Управление и экономика”: электронное научное издание, 2020. – № 1-2(37-38). – С. 142-145.
2. Котляров К.А., Моисеев В.В., Проценко А.О. “Автоматизация процессов управления персоналом в организации с использованием системы Битрикс24”. Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. Серия: Экономика и менеджмент, 2017. – Т. 16. – № 1. – С. 108-115.
3. Шувалова А.В., Минькова Э.А. “Возможности автоматизации HR-процессов с использованием Битрикс24”. Компьютерные инструменты в образовании, 2018. – № 3. – С. 48-54.

УДК 331.108.44

Понамаренко А.А.
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

Ponamarenko A.A.
undergraduate 2 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

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF ORGANIZATIONAL PERSONNEL

Аннотация: В статье рассматривается место социально-психологической адаптации персонала в системе управления человеческими ресурсами организации, приводятся основные направления повышения эффективности адаптационного процесса.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, адаптация, система, совершенствование, организация, направления.
Annotation: The place of socio-psychological adaptation of personnel in the organization's human resource management system is considered, and the main directions for increasing the efficiency of the adaptation process are given in the article.
Key words: personnel, personnel management, adaptation, system, improvement, organization, directions.

На современном этапе деятельности отечественных организаций большое значение приобретают вопросы формирования эффективной кадровой политики. Основные характеристики персонала организаций, обеспечивающие его качественное использование и инновационное развитие, необходимо создавать и совершенствовать в процессе деятельности всей организации, в соответствии с запросами и потребностями, которые диктует внешняя среда производственной профессиональной деятельности. Приток молодых специалистов в организации с существующим набором профессиональных компетенций, требует использование эффективной системы адаптации персонала. Довольно часто, возникают ситуации, когда молодой специалист из-за нездоровой социально-психологической обстановки в организации не может проявить весь спектр своих профессиональных компетенций и комплексно раскрыть свой кадровый потенциал. Многие факторы внутриорганизационного поведения делает актуальной проблему адаптации, как молодых специалистов, так и уже работающих, приспосабливаясь к новым условиям хозяйствования. Перед специалистами в области управления персоналом и руководителями организаций остро стоит вопрос поиска новых эффективных управленческих средств, приемов и методов, для решения проблемы адаптации молодых специалистов и приспособления работающих специалистов к новым инновационным условиям ведения предпринимательской деятельности [1].

Адаптация является важной составной частью системы управления персоналом, так как данный процесс призван повысить эффективность внедрения новых сотрудников в деятельность организации.

Адаптация должна выступать составной частью процесса подготовки профессиональных кадров и быть связующим звеном между образованием и производством. Адаптация способствует решению проблем обеспечения организации в качественном и количественном трудовом потенциале с целью повышения конкурентоспособности и эффективности профессиональной деятельности при минимизации затрат в процессе внедрения специалиста в новую должность или при возникновении новых условий хозяйственной деятельности. В сложившихся условиях и по результатам анализа системы адаптации персонала в организациях, было выявлено, что для повышения эффективности деятельности по управлению персоналом, необходимо разработать реальные практические рекомендации по созданию качественной системы адаптации персонала на основе факторов социально-психологического внутреннего взаимодействия.

В соответствии с целевой направленностью адаптационного процесса, который заключается в комплексном ознакомлении сотрудников с целями деятельности, стратегическими перспективами и особенностями функционирования всей организации, построение адаптационной модели будет содержать в себе установление качественных взаимоотношений между сотрудниками и самой организацией, при условиях перспективного взаимодействия.

Необходимо отметить, что система адаптации персонала в организации носит производственную и непроизводственную направленность. Адаптация к производственной специфике деятельности является лишь частью адаптационного процесса, так как она обеспечивает лишь профессиональные компетенции сотрудника. Такие адаптационные компоненты, как: психофизические, социально-психологические, этико-моральные и коммуникационные выступают также важными частями процесса [2].

Важность систем адаптации персонала заключается в том, что новый сотрудник ощущает заинтересованность и заботу со стороны организации, данный аспект позволяет уже на первом этапе сформировать приверженность сотрудника к организации. Построение системы адаптации является сложным процессом, требующим четкой регламентации, многоэтапности, а также учет особенностей профессиональной деятельности организации, в том числе в области управления персоналом.

Представленные этапы носят общий характер и для многих руководителей и специалистов по управлению персоналом могут вызвать сложность и затруднение в реализации. Для конкретизации деятельности в области создания эффективной системы адаптации персонала, нами предлагается к использованию в реальной практической деятельности по управлению персоналом, нами предлагается использование сетевого графика с четким разграничением сроков реализации адаптационных мероприятий и сфер ответственности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андруник А. П. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. / А. П. Андрущак, А.Е. Суглобов, М. Н. Руденко- М.: Дашков и Ко. 2022. 508 с.

2. Афанасьева, Л.А., Коптева, К.В. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия//Auditorium. -2021. -Т. 3. -№ 3 (3). -С. 61-66.

3. Ганиева, А. К. Мотивационные факторы удовлетворенности трудом персонала / А. К. Ганиева // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства : Сборник научных трудов, Симферополь, 02 апреля 2021 года / Под общей редакцией З.О. Адамановой. Том Выпуск 7. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 236-239.

УДК 331.108.4

Понамаренко А.А.
магистр 2 года обучения, 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

Ponamarenko A.A.
undergraduate 2 year of study
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

РЕАЛИЗАЦИЯ АДАПТАЦИОННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF ORGANIZATIONAL PERSONNEL

Аннотация: В статье приводятся конкретные адаптационные инструменты, позволяющие повысить эффективность адаптационных процедур внутри организации и всей системы адаптации специалистов.
Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление персоналом, адаптация, система, совершенствование, инструменты.
Annotation: The specific adaptation tools are provided to increase the efficiency of adaptation procedures within the organization and the entire system of adaptation of specialists are given in the article.
Key words: human resources, personnel management, adaptation, system, improvement, tools.

Процесс адаптации имеет сложную структуру так как имеет следующие составляющие: овладение системой профессиональных знаний и навыков, понимание своей профессиональной роли, удовлетворение выполнением трудовой деятельности, ощущение психологического комфорта на рабочем месте, а также перспективное видение своей деятельности на предприятии. Управление процессом социально-психологической адаптации персонала в организации предполагает комплексное воздействие на адаптационные факторы и негативные последствия, которые возникают в процессе реализации программы.

В основе процесса управления адаптацией персонала лежит конкретизированный подход к каждому работнику, а также определение значимости той или иной адаптационной стороны, которая соответствует мероприятиям для ее успешного прохождения. Адаптация выступает показательным процессом, так как раскрывает такие коллективные характеристики, как уровень сплоченности коллектива, внутренней интеграции и степени развития коллектива и уровня социально-психологического взаимодействия. Предлагаемая система адаптации персонала позволит минимизировать затраты, при введении новых сотрудников в должность, так как снизит к минимуму вероятность изменения желания остаться в организации сотруднику после прохождения испытательного срока. Исследования адаптационных процессов подтверждают, что большинство новых сотрудников отказываются от дальнейшей трудовой деятельности на предприятии в период адаптации.

Внедрение матрицы адаптации в профессиональную деятельность позволяет формализовать дальнейшую разработку адаптационных специализированных программ и мероприятий с учетом должностных особенностей сотрудников и стратегии развития предприятия. Матрица адаптации представляет собой четкий перспективный план по внедрению и продвижению адаптационных процедур. Матрица адаптации должна включать в себя не только аспекты, касающиеся молодых сотрудников, но и аспекты организационной культуры, корпоративного духа, а также сплочения коллектива и командообразования. На сегодняшний момент, после стрессовых ситуаций для сотрудников, из-за сложившейся ситуации с вынужденной дистанционной занятостью, а также изменению условий ведения профессиональной деятельности, комплекс адаптационных процедур будет способствовать уменьшению стресса, снижению конфликтности в организации и повышению уровня лояльности сотрудников к руководству и организации в целом [1].

Важным моментом в деятельности любой организации является разработка буклета-навигатора для новых сотрудников и тех кто, некачественно прошел процесс адаптации и поверхностно знаком с целями и миссией деятельности организации. В данном буклете должны содержаться основные особенности деятельности организации, ее цели, корпоративные ценности, описываться корпоративный стиль работы и прослеживаться дух и командность, при осуществлении профессиональной деятельности. [2].

Навигатор нового сотрудника существенно ускоряет процесс адаптации нового сотрудника, помогает избежать ряда трудностей и помогает при расстановки должностных обязанностей. Также, предлагаемый к внедрению буклет, должен быть размещен на сайте организации, при первичном знакомстве кандидатов, на этапе отбора персонала.

Проведение Welcome-тренинга подразумевает приглашение наставников, членов коллектива, которые смогли бы продемонстрировать успехи в профессиональной деятельности, а также ответить на возникающие вопросы о специфике деятельности организации. Тренинги существенно способствуют повышению эффективности адаптационных процедур, а также повышению уровня организационной культуры и сплоченности коллектива. Для экономии средств организации , можно провести многоцелевой тренинг, содержащий в себе мероприятия для новых сотрудников, а также различные мероприятия, для работающих сотрудников, направленных на приобретение новых профессиональных и личностных компетенций, овладение которых, позволяет адаптивно реагировать сотрудникам на изменения во внутренней и внешней среде организации. Корпоративный кодекс сотрудника и его применение в реальной профессиональной деятельности по управлению персоналом, является важной составляющей системы адаптации, а также всей корпоративной культуры организации. Для лучшего восприятия рекомендуется разместить в издании красочные фотографии, карьерограммы, графики рентабельности и другие элементы зрительного восприятия. Печатные варианты издания могут быть подарены сотрудникам за выдающиеся результаты трудовой деятельности, а также быть приурочены к знаменательным датам, государственным праздникам в профессиональной сфере и другим знаковым мероприятиям.

При внедрении системы адаптации персонала в профессиональную деятельность по управлению персоналом, необходимо учесть такой элемент, как ответственность за адаптационные процедуры. Ответственность за адаптацию персонала должна быть прописана в должностных инструкциях, с указанием поощрений и взысканий за уровень качества данной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Днестрянский, Г.А. Адаптация персонала. Экономика, социология, менеджмент: Федеральный образова- тельный портал / Г.А. Днестрянский [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://management. edu.ru/db/msg/61284.html. Дата обращения: 25.10.2023 г.

2. Электронная презентация Александровой А.Б. «Изменение роли и статуса кадровой службы в современных условиях. Кадровая политика Москвы» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.talent.mos.ru/file/36506. Дата обращения: 25.10.2023 г.

УДК 331.108

Пудахин В.С.,
студент 4 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Pudahin V. S.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
Ph.D., Associate Professor of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК НЕИЗБЕЖНОЕ НОВОВВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AS AN INEVITABLE INNOVATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: в статье рассмотрены причины неизбежности внедрения искусственного интеллекта в процессы управления человеческими ресурсами с точки зрения рациональности для бизнеса. Проанализировано влияние на HR-сферу с точки зрения бизнеса, приведены примеры использования ИИ в различных сценариях. В заключении работы делаются выводы о неизбежности полного внедрения искусственного интеллекта ввиду превалирования преимуществ над недостатками применения с позиции ведения бизнеса и научно-технического прогресса, при условии контролируемого развития.
Ключевые слова: цифровизация, искусственный интеллект, управление человеческими ресурсами.

Annotation: the article discusses the reasons for the inevitability of the introduction of artificial intelligence into human resource management processes from the point of view of rationality for business. The impact on the HR sphere from the point of view of business is analyzed, examples of the use of AI in various scenarios are given. In conclusion, the article summarizes the results and draws conclusions about the inevitability of the full implementation of artificial intelligence due to the prevalence of pros over cons of use from the point of view of business and technological progress, provided controlled development.
Keywords: digitalization, artificial intelligence, human resource management.

В настоящее время в эпоху цифровой революции технологии все больше проникают в различные сферы жизни общества. HR-сфера также не станет исключением, ведь в теории, использование искусственного интеллекта (ИИ) в управлении человеческими ресурсами может значительно повысить эффективность и точность процессов, связанных с подбором, обучением и управлением персоналом [1], сокращая при этом затраты, что является важным с точки зрения ведения бизнеса. Уже сейчас искусственный интеллект становится все популярнее во многих отраслях, включая HR-сферу. Согласно опросу службы исследований крупнейшей российской платформы онлайн-рекрутинга HeadHunter, ИИ воспринимается положительно не только со стороны работодателя, но и со стороны работников [2]. В будущем, с развитием самого

искусственного интеллекта, процент замещения работы человека в разных сценариях использования будет только увеличиваться.

Исторически бизнес всегда строился на правиле увеличения производительности и снижения издержек, следовательно, он не видоизменялся, а адаптировался использованием различного инструмента по мере развития прогресса. Одним из последних значимых инструментов стал Интернет, который совершил революцию во всех рабочих сферах. Однако это был долгий процесс изучения эффективного применения для бизнеса, учитывая как преимущества в виде скорости, так и недостатки - в конфиденциальности, хотя адаптация интернет-технологий для всех видов работы все еще продолжается. Точно так же и сейчас - ИИ рассматривается как идеальный инструмент, который работает в обе стороны этого правила, но до начала его эффективного использования пройдет длительный «пробный период» для компаний, пока с помощью практического опыта при изучении применения ИИ не разработаются основные направления использования, так как несмотря на все преимущества использования ИИ в HR-сфере, необходимо учитывать и потенциальные риски. Например, автоматизация процессов может привести к уменьшению количества рабочих мест [3], а использование алгоритмов машинного обучения может повлечь к несправедливости при принятии решений [4]. Поэтому внедрение ИИ в HR-сферу должно происходить с осторожностью и осознанием всех возможных последствий, необходимо учитывать и потенциальные риски и принимать меры для их минимизации.

Использование искусственного интеллекта в HR-сфере неизбежно с точки зрения развития прогресса и ведения бизнеса. Во-первых, сложные технологические разработки всегда адаптируются под разные сферы жизни и работы для их упрощения. Во-вторых, компании всегда ищут способ сэкономить и увеличить производительность. В-третьих, рамки его использования безграничны и при необходимости можно настроить ИИ под любые потребности HR-служб – от отбора до разработок стратегий мотивации. Эти факторы рано или поздно приведут к тому, что искусственный интеллект займет намного большую чем сейчас долю на рынке, в виде ультимативного инструмента для решения самых разных проблем, так как имеет множество плюсов как для служб управления персоналом, так и для компаний в целом.

Рассмотрим одну из предполагаемых проблем службы HR – большой штат или большой оборот персонала. Одним из главных преимуществ использования ИИ здесь является его способность анализировать большие объемы данных. Благодаря этой особенности уже существуют разработки в сфере инструментов, основанных на ИИ [5], а внедрение в массовое использование начинается с крупных компаний для повышения эффективности работы службы HR. Это позволяет быстро и точно определять наиболее подходящих кандидатов на вакансию, обрабатывать уже имеющийся штат и выявлять недостатки. Компания видит в этом снижение издержек, поэтому при возможности и необходимости захочет интегрировать ИИ.

Рассмотрим другой потенциальный вид использования: развитие сотрудников. Допустим, компания интегрирует ИИ в HR-службу. Основываясь на доступных для него данных, к примеру стратегического плана компании и критериев требования к сотрудникам, искусственный интеллект сможет разработать программу обучения для нового персонала. В случае работы с уже имеющимся персоналом, ИИ сможет определить слабые стороны сотрудника и указать на ошибки, дать рекомендации и оптимизировать тем самым кадровый состав компании.

Если рассматривать HR-сферу – как экосистему, то искусственный интеллект можно использовать практически во всех сферах управления персоналом, за исключением тех, в которых человеческий фактор является фундаментом. В управлении человеческими ресурсами ИИ целесообразнее использовать скорее как дополнительный мощный инструмент для управленцев. К примеру, по разработанной характеристике, ИИ сможет предсказывать производительность кандидатов на вакансию и потенциальные проблемы, основываясь на их ответах. Это позволяет руководителям всех уровней службы управления персоналом принимать более обоснованные решения по поводу работы с кадровым составом, а также предотвращать возможные проблемы на их начальном этапе. Кроме того, применение искусственного интеллекта может помочь устранить предвзятость и субъективность в процессах управления персоналом, что способствует более справедливому и эффективному распределению ресурсов.

Сценариев использования ИИ в HR-службах огромное множество, и все они предполагают оптимизацию производительности и экономию на компетентных специалистах в пользу использования ИИ, но необходимо учитывать то, что при бесконтрольном его внедрении компания может получить только больше проблем, ведь искусственный интеллект должен не заменять человека, а быть инструментом в его распоряжении.

В будущем применение ИИ в HR-сфере может стать еще более распространенным и многогранным. Например, системы машинного обучения могут использоваться для создания более интуитивных и персонализированных интерфейсов для сотрудников, что поможет им быстрее и эффективнее выполнять свои задачи. Также ИИ может помочь в создании более гибких и адаптивных рабочих графиков, что позволит сотрудникам работать в более комфортных условиях и повысит их производительность.

Рассматривая ИИ с позиции бизнеса, можно понять, что в данный момент технология предлагает беспрецедентные решения. Именно этот фактор в первую очередь и будет в ближайшем будущем мотивировать компании проводить исследования для поиска рационального применения и внедрения в повседневную работу искусственный интеллект [6].

В итоге, внедрение искусственного интеллекта в HR-сферу является неизбежным фактором проникновения цифровизации во все сферы работы компании. Важно не интегрировать ИИ бесконтрольно, заменяя им человека, а направлять развитие ИИ таким образом, чтобы он стал как дополнительный инструмент, который может повысить эффективность и снизить издержки для компании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Климчук Т.В.1 , Уваров М.А. Искусственный интеллект в сфере управления персоналом // Вестник науки и образования. - 2020. - №13(91). - С. 27-31.
2. Опрос: нейросети и искусственный интеллект // HeadHunter URL: https://hhcdn.ru/file/17523817.pdf (дата обращения: 19.10.2023).
3. Amazon увольняет всех рекрутеров. Их заменит ИИ. // Habr URL: https://habr.com/ru/companies/first/articles/704330/ (дата обращения: 19.10.2023).
4. Искусственный интеллект Amazon закрыли, когда он понял, что женщины хуже мужчин // CNews URL: https://www.cnews.ru/news/top/2018-10-10_iskusstvennyj_intellekt_amazon_ulichili_v_gendernoj#:~:text=Специалисты%20по%20машинному%20обучению%20Amazon,она%20явилась%20результатом%20машинного%20обучения. (дата обращения: 19.10.2023).
5. 10 лучших инструментов ИИ для рекрутинга в 2023 году: бесплатное программное обеспечение для оценки // Metaverse Post URL: https://mpost.io/ru/top-ai-screening-tools/#2-hirevue (дата обращения: 19.10.2023).
6. Саруханян М.К. Современный бизнес - это бизнес применения искусственного интеллекта // Наука и общество: актуальные вопросы, достижения и инновации. - Пенза: Наука и просвещение, 2022. - С. 80-82.
7. Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – № 5 (142). – С. 122-125.
8. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 338.1

Ревва Л. Н., Теряник Л. А.,
студентки 3 курса направления подготовки 38.03.03Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Короленко Ю. Н.,
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Revva L. N., Teryanik L. A.,
3nd year students, 38.03.03Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko Y. N.,
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ НА ЭКОНОМИКУ

THE IMPACT OF DIJITAL PLATFORMS ON THE ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассматривается экономическое значение цифровых платформ. Также отмечается развитие современных информационных и коммуникационных технологий. Цифровые платформы, такие как интернет-магазины, социальные сети и онлайн-рынки, играют все более значимую роль в экономической сфере. Они создают новые рынки и возможности для предпринимательства, увеличивают эффективность и производительность бизнес-процессов, изменяют традиционные модели работы и занятости.
Ключевые слова: цифровые технологии, инфраструктура, бизнес-процесс, отрасли экономики, цифровая платформа.

Annotation: This article discusses the economic importance of digital platforms. The development of modern information and communication technologies is also noted. Digital platforms such as online stores, social networks and online markets are playing an increasingly important role in the economic sphere. They create new markets and opportunities for entrepreneurship, increase the efficiency and productivity of business processes, and change traditional work and employment models.
Keyword: digital technologies, infrastructure, business process, economic sectors, digital platform.

Современные информационные технологии оказывают огромное влияние на экономику и общество, изменяя сложивший экономический уклад и образ жизни людей. Цифровизация — один из главных факторов мирового экономического роста. По оценкам Глобального института McKinsey, в Китае до 22 % увеличения ВВП к 2025 году может произойти за счет интернет-технологий [1]. В США ожидаемый прирост стоимости, создаваемый цифровыми технологиями, может составить к 2025 году 1,6–2,2 трлн. долл. США. Потенциальный экономический эффект от цифровизации экономики России увеличит ВВП страны к 2025 году на 4,1–8,9 трлн руб. (в ценах 2015 года), что составит от 19 до 34 % общего ожидаемого роста ВВП.

Цифровая платформа - это онлайн-сервис или веб-приложение, которое обеспечивает возможность взаимодействия между пользователями, предоставляет доступ к различным услугам и продуктам, а также собирает и обрабатывает данные [2]. Цифровые платформы могут быть различных типов, включая социальные сети, электронные коммерческие площадки, онлайн-банкинг и т.д.

Они играют важную роль в современной экономике, так как способствуют цифровизации и

автоматизации бизнес-процессов, улучшают доступ к информации и услугам, а также создают новые возможности для предпринимателей и потребителей.

Цифровые платформы имеют положительное влияние на экономику, так как они способствуют росту ВВП. Они позволяют предприятиям эффективнее использовать ресурсы и увеличивать производительность труда. Кроме того, они создают новые рабочие места, связанные с разработкой и поддержкой платформы, а также с предоставлением услуг и продуктов на платформе.

Цифровые платформы интегрировались во многие сферы экономики, включая рынок труда. Благодаря технологиям работодатели и соискатели имеют возможность прямого взаимодействия друг с другом без каких-либо посредников. Миллионы граждан находят работу посредством платформ как в своих странах, так и за пределами.

Проведенный анализ цифровых платформ, существующих в мире позволяет разделить их, в зависимости от назначения, на следующие типы [3]:

- Операционные системы для персональных компьютеров: Windows, Unix/Linux, MacOS, МАКС, Фантом, RAIDIX, KasperskyOS; Узбекистанская платформа Doppix.
- Социальные сети: Facebook.com, Twitter.com, Instagram.com, LinkedIn.com, Vk.com, Odnoklassniki.ru; Узбекистанская платформа UzTvit.
- Мессенджеры: WhatsApp, Telegram, WeChat, Skype, TamTam, Avirton, Mail.Ru Агент, Firechat; Узбекистанская платформа Humo.
- Платформы поиска работы: Job.com, CareerBuilder.com, Indeed.com, Upwork.com, Hh.ru, Superjob.ru, Career.ru, YouDo.ru, Fl.ru; Узбекистанские платформы: Myjob.uz, Uzjobs.uz, Jobhunt.uz, Ishkop.uz.

Главное преимущество цифровых платформ в экономике заключается в их способности улучшать эффективность и производительность бизнес-процессов. Они позволяют предприятиям использовать ресурсы более эффективно, улучшать коммуникацию и сотрудничество между различными участниками, а также автоматизировать рутинные задачи.

Цифровые платформы также улучшают доступ к информации и услугам для потребителей. Они предоставляют широкий спектр продуктов и услуг, которые могут быть доступны в любое время и из любого места. Это увеличивает удобство для потребителей и позволяет им сэкономить время и ресурсы.

Исследование роли и значения цифровых платформ в экономике стран, показал, что платформы сегодня являются драйвером развития целых отраслей становясь важным компонентом формирования цифровой экономики. Во многих странах платформенные решения активно используются и внедряются в промышленном производстве, городском хозяйстве, общественной безопасности, транспорте, туризме, экологии, транспортной и складской логистике, розничной торговле, бесконтактных платежах, сельском хозяйстве, животноводстве, метеорологии, здравоохранении, спортивном мониторинге.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

6. Зеневич А.М. Научные труды Белорусского государственного экономического университета. / А. М. Зеневич, З. В. Пунчик // Вып. 12 / [редкол.: В.Н. Шимов (гл. ред.) и др.]; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т. - Минск: БГЭУ, 2019. - С. 187-193.
7. Грибанов, Ю. И. Цифровая трансформация бизнеса : учебное пособие / Ю. И. Грибанов, М. Н. Руденко ; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 214 с.
8. Оверби, Х. Цифровая экономика: как информационно-коммуникационные технологии влияют на рынки, бизнес и инновации : учебник / Х. Оверби, Я. А. Одестад ; под науч. ред. М. И. Левина ; пер. с англ. И. М. Агеевой ; пер. на англ. Н. В. Шиловой ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2022. – 288 с.

УДК 331.108

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

Romanyuk E.V.,
Ph.D., Associate Professor, Department of Human Resources Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

DEVELOPMENT OF PLATFORM EMPLOYMENT IN RUSSIA

Аннотация: Появление цифровых трудовых платформ преобразовывает структурную организацию российского рынка труда, приводит к появлению новых форм занятости - платформенных. В исследовании рассматриваются особенности развития и характеристики платформенной занятости на российском рынке труда. Показаны преимущества платформенной занятости. Выделено положительное и отрицательное влияние цифровизации на функционирование современного рынка труда России.
Ключевые слов: платформенная занятость, цифровая экономика, рынок труда, цифровая платформа, цифровые технологии.

Annotation: The emergence of digital labor platforms is transforming the structural organization of the Russian labor market and leading to the emergence of new forms of employment—platform ones. The study examines the development features and characteristics of platform employment in the Russian labor market. The advantages of platform employment are shown. The positive and negative impact of digitalization on the functioning of the modern Russian labor market is highlighted.
Keywords: platform employment, digital economy, labor market, digital platform, digital technologies.

На данном этапе развития цифровой экономики платформенная занятость представляет собой форму занятости, при которой используется онлайн-платформа, которая предоставляет юридическим или физическим лицам получать доступ к другим организациям или частным лицам с целью решения поставленных задач и/или предоставления услуг в обмен на оплату выполненные услуги. Среди основных характеристик платформенной занятости можно выделить следующие: оплачиваемая деятельность, которая организованна через платформу; трехстороннее сотрудничество: платформа, потребитель (заказчик) и исполнитель; использование приложения (технологии), которое принадлежат платформе; целью платформы является выполнение конкретных задач или решение конкретных проблем; трудовая деятельность проводится на контрактной основе; работа поделена на определенные задачи; услуги предоставляются по запросу заказчиков [4, с.131].

Платформенную занятость связана с трехсторонним взаимодействием между платформой, платформенными занятыми, т.е. физическими лицами, которые выполняют услуги с помощью платформы и потребителей (заказчиков). В данной модели взаимодействия онлайн-платформы позволяют установить связь спроса и предложения на основании данных, которые ей предоставляют потребители (со стороны спроса) и исполнители (со стороны предложения услуг). При этом главным инструментом онлайн-платформ являются их алгоритмы, которые создают баланс в данной модели трехстороннего взаимодействия между участниками. За свою более чем десятилетнюю историю платформенная экономика предложила рынку множество уникальных бизнес-моделей. Подобное разнообразие форм порождает высокий уровень неопределенности в отношении выполняемой деятельности. Для снижения уровня неопределенности экспертами

формулируются типологии платформенной занятости, в которых основное внимание уделяется характеру услуг и задач [1, с.122].

Преимущества платформенной занятости выражены в том, что данная форма занятости предоставляет новые возможности для экономического роста и создания дополнительных постоянных и временных рабочих мест. Одним из преимуществ платформенной занятости является гибкий график трудовой деятельности многих платформенных занятых (73%) и меньше стандартной 40-часовой рабочей недели. Среднее время работы платформенных занятых в неделю составляет около 26-27 часов. Кроме этого, платформенная занятость предоставляет работнику возможность гибко налаживать личный график трудовой деятельности. Поэтому существенная доля платформенных занятых (65%) имеет нестандартные рабочие часы в вечернее и ночное время суток. Среди преимуществ платформенной занятости в сравнении со стандартной занятостью можно выделить также и повышенную частоту выплат вознаграждений. Так, при стандартной занятости зарплата выплачивается 2 раза в месяц, а множество платформенных занятых (78%) получают выплаты гораздо чаще: половина получает выплаты один или несколько раз в неделю (49%), каждый пятый платформенный занятый получает выплаты ежедневно (18%), а каждый десятый – после каждой оказанной услуги (11%) [2, с.123; 3, с. 155].

Значительное воздействие цифровизация оказывает на формирование и состояние рынка труда. Следует отметить, что появляется двойственный характер цифровизации. Так, например, с одной стороны, цифровые технологии отрицательно оказывают влияние на занятость населения. По прогнозам Восточного экономического форума в ближайшем будущем внедрение роботов позволит сократить свыше 75 млн. рабочих мест [1, с.124]. В будущем по прогнозам произойдет массовое сокращение профессий, состоящие из рутинных действий. Роботы, алгоритмы и машины все больше распространяться во всех сферах экономической деятельности. С другой стороны, по мнению аналитиков Всемирного банка, цифровизация будет создавать новые рабочие места [1, с.123]. Уровень занятости увеличится в сферах экономики, где необходим анализ данных и происходит управление сложными технологическими процессами.

В заключении отметим, что несмотря на рост новых рабочих мест, платформенная занятость имеет некоторые недостатки. Так, например, в настоящее время недостаточно регулируется трудовая деятельность занятых на цифровых платформах. Поэтому со стороны государственных органов управления стоит важная задача – разработка нормативно-правовой базы, которая будет регламентировать социально-трудовые отношения между всеми участниками цифровых платформ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Артонкина, Н. В. Платформенная занятость /Н.В. Артонкина // Мотивация и оплата труда. – 2022. – № 5 (142). – С. 122-125.

2. Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – № 5 (142). – С. 122-125.

3. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

4. Степаненкова, А. Д. Новые профессии на рынке труда в условиях цифровой экономики / А.Д. Степаненкова // Вестник науки. – 2023. – №1 (58). – С. 130-137.

УДК 331.28

Рощупкина А.И.
студентка 1 курса направления подготовки 38.04.08 Финансы и кредит
Научный руководитель:
к.э.н. доцент кафедры управления персоналом
Волошин А. И.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Roshchupkina A.I.
1st year student of the master's degree in the field of training 38.04.08 Finance and credit
Scientific adviser:
Voloshin A. I.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University", Simferopol, Russia

СФЕРА УСЛУГ ЖКХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

HOUSING AND COMMUNAL SERVICES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Аннотация: В статье проанализировано внедрение цифровых технологий в сферу жилищно-коммунального хозяйства. Рассмотрены цифровые платформы, которые могут решить проблемы данного рынка. Рассмотрены подходы внедрения инноваций на среду в сфере ЖКХ.
Ключевые слова: цифровые инновации, цифровая трансформация, ИТ-решения, жилищно-коммунальная сфера, искусственный интеллект, жилищные и коммунальные услуги.

Annotation: The article describes the introduction of digital technologies in the sphere of housing and communal services. Digital platforms can solve the problems of this market. And how will the introduction of innovations affect the environment in the housing and utilities sector.
Keywords: digital innovations, digital transformation, IT solutions, housing and communal services, artificial intelligence, housing and communal services.

Внедрение в экономику цифровых технологий называют цифровизацией экономики. Цифровизация была вызвана большим развитием IT, микроэлектроники и коммуникаций в большинстве стран мира. Цифровизация экономики – это глобальный процесс, разработка передовых производственных технологий (ППТ), сквозных информационных технологий, нейротехнологий, интернета вещей и искусственного интеллекта.

Стремительное развитие цифровых технологий за последние десять лет коренным образом меняет характер производительных сил и рыночных отношений в мире, предлагает совершенно разные формы и пути развития, основанные на сочетании цифровых возможностей и ресурсов. На сегодняшний день создан ряд цифровых и информационных технологий, которые предусматривают переход на новый этап развития производительных сил (Индустрия 4.0, новый уровень автоматизации всех процессов и т. д.) [1]. «Меняя архитектуру современного бизнеса, эффект цифровизации стирает границы отраслей, структуру рынков и поведение компаний, снижает способность производить уникальные продукты, поэтому конкурентоспособность достигается за счет предоставляемой потребительской ценности и качества обслуживания».

Одной из основных глобальных тенденций развития современной экономики является феноменальное расширение сферы услуг, которая в значительной степени опережает

промышленность и сельское хозяйство по вкладу в ВВП, лидирует по количеству новых рабочих мест и показателю занятости населения, влияет на показатели развития мировой экономики. Развитие сферы услуг характерно для всех стран, но в каждой из них происходит по-разному, что зависит от внутренних предпосылок и существующего уровня экономического развития государства [2].

ЖКХ — одна из самых сложных отраслей российской экономики. Исторически здесь сложился целый комплекс проблем: высокий износ фондов, который достигал в 2021 году 70%, убыточность и непрозрачность расчетов. Чтобы решить их, коммунальные предприятия начали передавать в частные руки через концессию: бизнес инвестирует средства в инфраструктуру предприятия и зарабатывает благодаря повышению его эффективности, то есть работает над сокращением потери ресурсов, улучшением энергоэффективности и оптимизацией внутренних процессов.

Уже несколько лет рынок сантехников, электриков и других специалистов развивается по модели, вдохновленной сервисами заказа такси.

С развитием цифровых c2c-платформ в сфере предоставления бытовых услуг наметился сдвиг. На волне популярности сервисов заказа такси, курьеров и аренды жилья в России появились агрегаторы, через которые человек мог легко найти мастера для решения любой проблемы. Поскольку у людей уже выработалась привычка «потребления» похожих платформ, они прижились и стали популярны.

Сегодня все существующие решения для бизнеса можно условно разделить на два вида: b2b-платформы под одну задачу и комплексные b2b2c-решения. Первые помогают с аутсорсом самозанятых в пиковые нагрузки. Они собирают базу исполнителей, верифицируют их, а потом по запросу предоставляют бизнесу, обеспечивая легализацию платежей и документооборот (например, когда под Новый год не хватает кассиров или курьеров).

Вторые же по сути — специализированные отраслевые ERP-системы, которые цифровизируют всю цепочку оказания услуг. Они встраиваются во внутренние ИТ-процессы по модели White Label, предлагая свою базу специалистов под брендом компании. Таким образом, бизнес, с одной стороны, экономит на ФОТ, решает проблему платежей и документооборота, а с другой — зарабатывает: за каждую заявку компания получает комиссию от платформы.

Второй вариант более близок к понятию «полная цифровая трансформация», но пока на рынке доминируют решения первого формата. Компании по оказанию бытовых услуг адаптируют технологии гораздо медленнее, чем пользователи c2c-платформ. Из этого следует, что люди уже давно цифровизированы. Бизнес же отстает по причинам, для решения многих из которых нужен взлом консервативного сознания [3].

Далее важно рассмотреть цифровые платформы, которые могут решить проблемы рынка ЖКХ**.**

Первая из них «Домопульт». «Домопульт» — один из первых сервисов для автоматизации работы коммунальных организаций в России. Он помогает повысить эффективность управляющих компаний и облегчить их контакт с жителями.

«Домопульт» — единая платформа для жителей, арендаторов, обслуживающих и управляющих компаний. Основана в 2015 году Марком Толстовым и Евгением Островским. Ежемесячно компания собирает 1,5 млрд рублей платежей за жилищно-коммунальные услуги, ежедневно онлайн-диспетчерская обрабатывает 2,7 тысячи заявок, а мобильное приложение использует 1 млн жителей. В 2021 году компания «Росводоканал» приобрела 25% «Домопульта». Сейчас сервис работает в более чем 30 регионах России.

Вторая платформа «Домиленд». Другая платформа для автоматизации работы коммунальных организаций — «Домиленд» — построена по схожему принципу и объединяет несколько приложений для жителей и сотрудников.

Работает это следующим образом. Через приложение житель может вызвать, например, электрика или сантехника. Его заявка поступает в единую систему, где её видит диспетчер. Тот ставит задачу исполнителям, назначает сроки и отвечает на вопросы клиента. Хронология всех действий хранится в приложении.

«Домиленд» — это компания-разработчик мобильных приложений для застройщиков и управляющих компаний. Основана в 2015 году Дарьей Вороновой. Система включена в реестр проекта «Умный город» в рамках программы «Цифровая экономика». В 2019 году ВТБ приобрёл контрольную долю в «Домиленде», чтобы расширить свою жилищную экосистему.

С помощью приложения житель может передавать показания счётчиков и смотреть расход ресурсов за предыдущие периоды. Также система напоминает о необходимости отправить актуальные показатели. Всё это снижает нагрузку на управляющую компанию.

Сегодня «Домиленд» объединяет несколько типов пользователей. Изначально создавались продукты только для управляющих компаний и жителей, но сейчас в платформе есть также поставщики коммунальных услуг, застройщики, покупатели недвижимости и арендаторы.

«Домиленд» запустил приложение с сервисами, которые относятся не только к ЖКХ. Через сервис можно выбрать и купить жильё, заказать дизайн и ремонт, оформить доставку продуктов или застраховать квартиру. Кроме того, в нём есть продукты для арендаторов, сервисы для общения соседей между собой и мини-приложения для управления умным домом [4].

Следующей платформой стала «Doma.ai». Doma.ai представляет из себя CRM-систему, где можно вести учёт заявок, распределять их по сотрудникам и контролировать своевременное исполнение. Также сервис позволяет подсчитывать платежи, изучать статистику и анализировать собираемость. На платформе все начисления по квартирам автоматически выгружаются в личный кабинет и приложение жителя. Также можно вести учёт данных персонала и выдавать доступы разного уровня.

На данный момент официальной оценки рынка цифровизации ЖКХ в России нет. Цифровизация этой отрасли охватывает до 10% компаний, в том числе управляющие компании и ТСЖ. Но также до сих пор даже крупные застройщики продолжают делать всю подобную работу вручную.

Следует отметить, что цифровизация ЖКХ в России находится на начальном этапе, но до 2025 года большинство управляющих организаций начнут двигаться в сторону цифровизации. Из-за консерватизма рынок будет меняться не быстро.

Таким образом эффективность своей работы управляющая компания может повысить за счет перехода на электронный документооборот, полностью отказавшись от бумажного. Внедрение цифровых решений в жилищно-коммунальное хозяйство создаст единое информационное поле, в котором будут отображены все процессы взаимодействия государства, управляющих организаций и граждан. Отчетность можно будет отслеживать на всех уровнях управления. Ресурсоснабжающие организации смогут эффективней контролировать выдачу и потребление коммунальных ресурсов. Цифровизация поможет понимать перспективу инвестиций и направление развития своей сферы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016. С. 230.
2. Усков В. С. Анализ тенденций и проблем цифровизации сферы услуг в Российской Федерации // Вопросы территориального развития. 2021. №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-tendentsiy-i-problem-tsifrovizatsii-sfery-uslug-v-rossiyskoy-federatsii (дата обращения: 15.10.2023).
3. Официальный сайт РБК [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.rbc.ru/ (дата обращения: 15.10.2023).
4. Официальный сайт РБК Тренды [Электронный ресурс] Режим доступа: https://trends.rbc.ru/ (дата обращения: 15.10.2023).

УДК 336.763

Рустемова Г.З., Федичкина М.Д.
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Жильберт,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Rustemova G.Z., Fedichkina M.D.
3rd year students, 38.03.04 State and *municipal administration*
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

FUNDAMENTALS OF THE SECURITIES MARKET STATE REGULATION IN RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В статье приведены особенности регулирования рынка ценных бумаг со стороны государства, выделены основные формы и методы данного воздействия на рынок. В статье также акцентируется внимание на роль органов государственной власти в осуществлении политики на рынке ценных бумаг и выделены основные функции данных органов.
Ключевые слова: рынок ценных бумаг, государство, правовое регулирование.

Annotation: The article presents the specifics of the securities market by state regulation, highlights the main forms and methods of this impact on the market. It also focuses on the role of public authorities in the implementation of policy in the securities market and highlights the main institutions functions.
Keywords: securities market, state, legal regulation.

Рынок ценных бумаг – это часть финансового рынка, где осуществляется привлечение и перераспределение капитала за счет выпуска и обращения ценных бумаг. Рынок ценных бумаг образуют субъекты торгово-расчетной и учетной инфраструктуры, финансовые посредники, дилеры, информационные и аналитические агентства, инвесторы и эмитенты. По состоянию на конец II квартала 2023 г. на российском рынке ценных бумаг действует 421 профессиональный участник рынка ценных бумаг, в том числе 188 кредитных организаций [3].

Необходимость государственного регулирования рынка ценных бумаг заключается в упорядочении деятельности участников рынка и проводимых ими операций со стороны органов власти. Государственное регулирование рынка ценных бумаг представляет собой регулирование, осуществляемое общественными органами государственной власти, и его целью является обеспечение стабильной работы субъектов рынка ценных бумаг, повышение их эффективности и привлекательности, а также снижение инвестиционных рисков. Исходя из этого, государство на российском рынке ценных бумаг выступает в качестве: инвестора (при управлении крупными портфелями акций промышленных предприятий); эмитента (при выпуске государственных ценных бумаг); профессионального участника (при торговле акциями в ходе приватизационных

аукционов); регулятора (при написании законов и подзаконных актов); верховного арбитра в спорах между участниками рынка (через систему судебных органов) [4].

Основы регулирования рынка ценных бумаг описаны в статье 38 Федерального закона от 22.04.1996 N 39-ФЗ "О рынке ценных бумаг". государственное регулирование рынка ценных бумаг осуществляется путем [1]: установления обязательных требований к деятельности профессиональных участников рынка ценных бумаг и ее стандартов; госрегистрации выпусков эмиссионных ценных бумаг и проспектов ценных бумаг и контроля за соблюдением эмитентами условий и обязательств, предусмотренных в них; лицензирования деятельности профессиональных участников рынка ценных бумаг; создания системы защиты прав владельцев и контроля за соблюдением их прав эмитентами и профессиональными участниками рынка ценных бумаг; запрещения и пресечения деятельности лиц, осуществляющих деятельность на рынке ценных бумаг без соответствующей лицензии. Принципы государственного регулирования должны соответствовать интересам профессиональных участников рынка. Система государственного регулирования основывается на следующих основных принципах: минимизация вмешательства государства в деятельность профессиональных участников рынка ценных бумаг, поощрение саморегулирования всех процессов за счет делегирования части контрольных функций саморегулируемым организациям, представляющим собой объединения профессионалов по одному из видов деятельности; действие единой законодательной базы по всей территории России; равные возможности и права, предоставляемые всем профессиональным участникам рынка, имеющим соответствующую лицензию, что способствует рыночной конкуренции [5]. К основным государственным органам, которые осуществляют регулирование рынка ценных бумаг в России, относятся: Государственная Дума, которая принимает федеральные законы, включая те, которые касаются регулирования рынка ценных бумаг; Президент, наделенный правом издавать указы; Контрольное управление и Администрации Президента РФ, при этом первое непосредственно участвует в работе Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг, а второе осуществляет специальный мониторинг выполнения указов и распоряжений Президента РФ, связанных с приватизацией и рынком ценных бумаг; Центральный Банк, который является главным регулятором деятельности кредитных учреждений и профессиональных участников на рынке ценных бумаг. Банк России использует операции с государственными ценными бумагами как средство для осуществления денежно-кредитной политики. Он также выполняет роль государственного органа, регулирующего деятельность коммерческих банков, и часто выступает в качестве консультанта для Правительства и других органов власти. Кроме того, Банк России выполняет функцию координатора в объединении ресурсов для разработки системы торговли ценными бумагами. Статья 42 Федерального закона «О рынке ценных бумаг» предусматривает следующие функции Службы Банка России, которые направлены на государственное регулирование рынка ценных бумаг: Разработка во взаимодействии с Правительством Российской Федерации основных направлений развития финансового рынка; Утверждение стандартов эмиссии ценных бумаг, установление порядка регистрации выпусков эмиссионных ценных бумаг; Установление обязательных требований к порядку ведения реестра; Аккредитация организаций, осуществляющих аттестацию граждан в сфере профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг, в сфере деятельности акционерных инвестиционных фондов, управляющих компаний инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов и др. [1].

Государственные органы в своей работе опираются на нормативно-правовые документы, которые регулируют деятельность на рынке ценных бумаг. Помимо уже упомянутых, к ним относятся: ФЗ «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг» от 05.03.1999 № 46; ФЗ «Об акционерных обществах» от 26.11.1995 № 208; Указы Президента РФ и Постановления Правительства; Регулирующие документы Федеральной службы по финансовым рынкам РФ.

На основе этого, для преодоления негативного влияния рассмотренных факторов, государственное регулирование рынка ценных бумаг принимает следующие формы: прямое (административное) регулирование и косвенное (экономическое) регулирование. Оно осуществляется государством с использованием определенных методов и инструментов, представленных на Рис. 1.

Рис. 1. Формы государственного регулирования рынка ценных бумаг [составлено авторами]

Показателями оценки результативности регулирования РЦБ служат: число инвесторов; эффективная защита прав потребителей и инвесторов финансовых услуг; объем оборота рынка; количество налоговых поступлений; обеспечение выполнения предъявляемых к профессиональным участникам требований; высокое качество финансовых услуг и активов [4].

Исходя из этого, можно утверждать, что в современной России государство оказывает значительное влияние на функционирование рынка ценных бумаг. В этом контексте важна государственная политика, которая направлена на совершенствование существующего рынка, его интеграцию в мировую экономику и привлечение инвестиций. Тенденцией на международном уровне для решения проблемы регулирования рынка ценных бумаг является создание мегарегулятора, то есть единого государственного органа для надзора и контроля.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 22.04.1996 N 39-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О рынке ценных бумаг». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10148/ (дата обращения: 16.10.2023)

2. Прянишникова М.В. Современная система государственного регулирования рынка ценных бумаг в Российской Федерации // Sciences of Europe. – 2021. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-sistema-gosudarstvennogo-regulirovaniya-rynka-tsennyh-bumag-v-rossiyskoy-federatsii (дата обращения: 16.10.2023)

3. Банк России (Центральный банк РФ) // Рынок ценных бумаг: официальный сайт. – URL: https://cbr.ru/securities_market/ (дата обращения: 16.10.2023)

4. Красоченков С.А., Федосеева Т.А. Проблемы регулирования рынка ценных бумаг в Российской Федерации // Научные записки молодых исследователей. – 2017. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-regulirovaniya-rynka-tsennyh-bumag-v-rossiyskoyfederatsii (дата обращения: 18.10.2023).

5. Шульгина Ю.В. Государственное регулирование рынка ценных бумаг // Образовательный портал «Справочник». – 2021. URL: https://spravochnick.ru/rynok_cennyh_bumag/ gosudarstvennoe_reg ulirovanie_rynka_cennyh_bumag/ (дата обращения: 18.10.2023).

УДК 331.5

Саланкина К.В.,
студентка 1 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

Salankina K.V.,
1rd year students, 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

ЦИФРОВОЙ МАРКЕТИНГ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ В РФ

DIGITAL MARKETING: PROSPECTS AND PROBLEMS OF IMPLEMENTATION IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: цифровой маркетинг является одной из наиболее актуальных тем в современном бизнесе. В настоящей статье предлагается рассмотреть перспективы и проблемы внедрения цифрового маркетинга в Российской Федерации.
Ключевые слова: цифровой маркетинг, цифровая экономика, интернет-реклама

Annotation: digital marketing is one of the most relevant topics in modern business. In this article, it is proposed to consider the prospects and problems of the introduction of digital marketing in the Russian Federation.
Keywords: digital marketing, digital economy, online advertising.

Цифровой маркетинг является одним из наиболее динамично развивающихся сегментов маркетинга в современном мире. Он основан на использовании цифровых технологий и инструментов для продвижения товаров, и услуг, а также взаимодействия с потребителями.

Россия является одной из самых быстро растущих цифровых экономик в мире. По данным Минкомсвязи России, количество пользователей интернета постоянно растет и насчитывает более 100 миллионов человек. Социальные сети также популярны в России, и, согласно исследованиям, около 80% населения страны пользуется ими [3]. Это создает отличную возможность для компаний использовать различные онлайн-платформы и социальные сети для продвижения своих продуктов и услуг. Например, рекламные объявления на популярных социальных сетях, таких как ВКонтакте, могут с легкостью достичь широкой аудитории пользователей.

Еще одним преимуществом цифрового маркетинга в России является его способность охватить даже самые отдаленные регионы страны. Россия - это огромная страна с различными территориями и культурными особенностями, но благодаря интернету и цифровым технологиям компании могут эффективно донести свое сообщение до целевой аудитории в любой точке страны.

Текущее состояние цифрового маркетинга в России характеризуется рядом положительных тенденций. Во-первых, по данным Ассоциации Коммуникационных Агентств России (АКАР), объемы инвестиций в цифровой маркетинг в России продолжают расти и достигли 130 миллиардов рублей в 2022 году [4]. Это свидетельствует о растущем интересе бизнеса к цифровым инструментам продвижения.

Кроме того, все больше компаний переносит свой бизнес в онлайн-пространство, что создает дополнительные возможности для развития цифрового маркетинга. В отчете «Интернет в России 2020» от Ассоциации Коммуникационных Агентств России указывается, что количество активных интернет-пользователей в России достигло 104,2 миллиона человек, что составляет 72% от общего числа населения страны. Такое большое количество потенциальных потребителей открывает новые возможности для привлечения клиентов через цифровые каналы.

Также следует отметить, что цифровой маркетинг позволяет более точно настраивать таргетированную рекламу и проводить анализ эффективности маркетинговых кампаний. Благодаря использованию данных о поведении интернет-пользователей, компании могут создавать персонализированные рекламные сообщения, которые более эффективно достигают своей целевой аудитории [2, с.439].

Таргетированная реклама в социальных сетях – популярнейший формат онлайн-рекламы, ставший предпочтением маркетологов по данным исследования IAB. 51% опрошенных использовали этот формат для кампаний с широким охватом, а 39% – для привлечения уже готовых аудиторий. Это подтверждает эффективность такого рекламного подхода в социальных сетях [5].

Однако, помимо положительных тенденций, цифровой маркетинг в России также сталкивается с рядом проблем при внедрении. Во-первых, в отечественной практике недостаточно развита культура цифрового маркетинга. Большинство компаний не располагает должным уровнем знаний и опытом работы с цифровыми инструментами, что затрудняет эффективное использование цифрового маркетинга.

Кроме того, одним из основных вызовов является высокая конкуренция в сфере цифрового маркетинга. В России есть множество компаний, которые борются за внимание потенциальных клиентов в цифровом пространстве. Это создает сложности в привлечении и удержании аудитории, а также требует постоянного совершенствования и адаптации маркетинговых стратегий.

Для преодоления данных проблем необходимо усилить образовательную базу в сфере цифрового маркетинга. Компании должны инвестировать в обучение своих сотрудников, а государство - в развитие цифровых программ и курсов. Также важно постоянно анализировать рынок и применять самые инновационные технологические решения для привлечения внимания потребителей.

Способы преодоления этих препятствий внедрения цифрового маркетинга в РФ следующие:

1. Проведение информационных кампаний. Организация тренингов, семинаров и конференций поможет повысить осведомленность российских предпринимателей и маркетологов о цифровом маркетинге, его возможностях и преимуществах.

2. Поддержка и развитие инфраструктуры цифрового маркетинга. Правительство и бизнес-сообщество должны поддерживать развитие технологической инфраструктуры, создание собственных платформ и инструментов для эффективного ведения цифровой рекламы и аналитики.

3. Внедрение системы оценки результатов и аналитики. Компании должны осознать важность аналитики и использование инструментов веб-аналитики, маркетинговых автоматизированных систем и CRM систем для измерения эффективности своих кампаний и проведения анализа результатов.

4. Использование примеров успешной практики. Для убеждения предпринимателей и маркетологов в эффективности цифрового маркетинга необходимо показывать примеры успешной практики. Рассказы о компаниях, которые благодаря внедрению цифрового маркетинга смогли значительно увеличить продажи или повысить узнаваемость бренда, будут мотивировать других компаний принять участие в этом процессе.

Перспективы цифрового маркетинга в РФ огромны. С ростом числа интернет-пользователей и развитием онлайн-технологий, компании могут эффективно привлекать целевую аудиторию и добиваться лучших результатов в своей деятельности. Однако для успешного внедрения и развития цифрового маркетинга в России необходимо преодолеть ряд проблем, связанных с низкой осведомленностью, недостаточным развитием инфраструктуры и отсутствием эффективной системы оценки результатов. Развитие цифрового маркетинга требует совместных усилий

государства, бизнеса и маркетологического сообщества.

Благодаря различным цифровым инструментам, предоставляемым интернет-платформами, компании имеют возможность достичь огромной аудитории и точно определить свою целевую группу. Аналитика данных позволяет изучить поведение пользователей, предпочтения и интересы, что является важным для более эффективной маркетинговой стратегии.

Один из ярких примеров успешного использования цифрового маркетинга в РФ – развитие электронной коммерции. Согласно отчету компании "PayPal", объем онлайн-торговли в России в 2020 году составил 1,8 трлн рублей, что на 39% больше, чем годом ранее. В этом секторе активно используются такие инструменты, как контекстная реклама, социальные сети, SEO-оптимизация и другие [1, с.67].

Для успешного внедрения цифрового маркетинга в РФ необходимо продолжать работу по повышению осведомленности предпринимателей и менеджеров о преимуществах и возможностях этого инструмента. Также важно развивать профессиональные навыки в сфере цифрового маркетинга, направлять усилия на подготовку кадров и привлечение опытных специалистов.

В целом, цифровой маркетинг имеет большой потенциал для развития в России. Он позволяет компаниям достигать своих бизнес-целей более эффективно, а также привлекать и удерживать клиентов через цифровые каналы коммуникации. Однако, для успешной реализации этого потенциала необходимо усилить образовательные программы и профессиональные курсы в сфере цифрового маркетинга. Компании, стремящиеся быть конкурентоспособными на рынке, должны активно внедрять и развивать цифровые маркетинговые стратегии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Литвинов, Е. А. Современное состояние и перспективы международной торговли на маркетплейсах / Е. А. Литвинов, Ю. А. Савинов, Е. В. Тарановская // Российский внешнеэкономический вестник. – 2021. – № 5. – С. 67-79;

2. Седова, А. В. Перспективы развития цифрового маркетинга в России / А. В. Седова // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. – 2021. – № 1. – С. 439-443;

3. В Минкомсвязи назвали долю интернет-пользователей среди россиян [Электронный ресурс] // URL: https://iz.ru/1054535/2020-08-30/v-minkomsviazi-nazvali-doliu-internet-polzovatelei-sredi-rossiian (дата обращения: 17.10.2023);

4. Российский рекламный рынок вырос на 5%. АКАР не стала публиковать данные по сегментам [Электронный ресурс] // URL: https://adindex.ru/news/researches/2022/06/1/304678.phtml (дата обращения: 17.10.2023);

5. Цифровая реклама в России: что использует бизнес вместо ушедших соцсетей [Электронный ресурс] // URL: https://trends.rbc.ru/trends/industry/cmrm/635928819a79473156a3c15b (дата обращения: 17.10.2023).

УДК 331.08

Саланкина.К.В.,
студент 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

Salankina.K.V.,
1rd year student, 38.04.03 ersonnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ МАРКЕТИНГОВЫХ КОМПАНИЙ

MOTIVATION OF PERSONNEL IN THE FIELD OF MARKETING COMPANIES

Аннотация: Статья освещает различные аспекты мотивации, начиная от финансовых стимулов до нематериальных факторов, которые могут вдохновить и удержать сотрудников на высокой производительности. Начиная с системы вознаграждений и бонусов на основе достижений, статья также рассматривает значимость других мотивационных факторов, таких как профессиональное развитие, возможность продвижения по карьерной лестнице, признание и поощрение достижений.
Ключевые слова: мотивация персонала, стимулирование, маркетинговые компании

Annotation: The article highlights various aspects of motivation, ranging from financial incentives to intangible factors that can inspire and keep employees at high productivity. Starting with the system of rewards and bonuses based on achievements, the article also examines the importance of other motivational factors, such as professional development, the possibility of career advancement, recognition and encouragement of achievements.
Keywords: staff motivation, incentives, marketing companies

Мотивация персонала играет важную роль в эффективной работе компаний всех отраслей, и особенно в маркетинговой сфере. Ведь успешное продвижение продуктов и услуг на рынке требует от сотрудников особых навыков, талантов и творческого мышления. Поэтому мотивированный персонал является одним из ключевых элементов успешного бизнеса в этой области.

Мотивация персонала включает в себя не только финансовые стимулы, но и различные формы признания и поощрения. Важно создать условия для развития и роста сотрудников, предоставлять возможности для саморазвития и самосовершенствования [3, с.129].

Компания должна также учитывать индивидуальные потребности и интересы сотрудников, обеспечивать рабочую атмосферу, способствующую комфорту и профессиональному росту. Внимание к персоналу, участие в планировании и принятии решений, а также возможность влиять на развитие компании могут стать мощным источником мотивации.

Мотивированный работник имеет желание улучшать и оптимизировать процессы производства. Он использует свои знания и креативный подход, чтобы достичь наилучших результатов. Это способствует повышению производительности и снижению издержек организации.

Человеческий фактор также имеет большое значение в этом процессе. Каждый работник уникален, и его мотивация может быть различной. Правильная система стимулирования персонала помогает активизировать потенциал сотрудников и заинтересовать их в достижении личных целей. Когда работники чувствуют себя важными и видят результат своего труда, они работают более эффективно и с большим энтузиазмом.

Мотивированный персонал не только работает более продуктивно, но и вносит новые идеи и предложения по улучшению работы. Такой подход позволяет организации быть конкурентоспособной и успешной. Поэтому важно разработать систему стимулирования, которая будет соответствовать потребностям и мотивациям каждого сотрудника.

Когда сотрудник испытывает поддержку со стороны руководства и коллектива, это вдохновляет его на более активную и эффективную работу. Также важно, чтобы работник имел возможность проявить и развить свои таланты, а также получить подходящую компенсацию за свой труд. Необходимо создавать благоприятные условия для самореализации каждого сотрудника, обеспечивать его любопытство и интерес к работе, а также обеспечивать защиту от внешних факторов, которые могут негативно повлиять на его работу. Рассмотрим основные методы, используемые для мотивации персонала в успешных компаниях.

Так, одним из основных методов мотивации персонала является материальное вознаграждение. Компании предлагают своим сотрудникам конкурентные заработные платы, премии за достижение поставленных целей и продаж, а также опционы на покупку акций компании. Например, в некоторых компаниях каждый менеджер по продажам имеет возможность получить премию до 30% от годовой заработной платы при достижении определенных показателей продаж. Это стимулирует сотрудников работать более эффективно и активно продвигать продукты компании на рынке [1].

Однако материальные стимулы не всегда являются достаточными для обеспечения максимальной мотивации персонала. Важную роль играют и нематериальные факторы, такие как признание и похвала за успехи, возможность профессионального и карьерного развития, интересные и вызывающие творческий подход проекты.

Так, например, Adidas Group активно подходит к стимулированию физической активности и личностного развития своих сотрудников. Тренеры, нанятые компанией, проводят регулярные занятия, помогая сотрудникам быть в форме и развивать свои навыки. Компания также создала Академию Adidas, где организует обучение и развитие персонала. Одним из высоко оцененных событий 2016 года были корпоративные спортивные соревнования Creator's games, где участники продемонстрировали отличные профессиональные результаты. Adidas Group уделяет большое внимание всестороннему развитию своих сотрудников и позитивному рабочему окружению. Спортивный клуб в офисе Adidas Group в Москве с тренажерным залом и 3D-экраном пользуется популярностью. Более 70% сотрудников активно участвуют в спорте, что свидетельствует о высоком интересе к здоровому образу жизни и спортивной активности в компании. Это подтверждает заботу компании о здоровье и физическом развитии своих сотрудников [2].

Дополнительное обучение и карьерный рост также являются важными факторами, способствующими мотивации. Компании могут предлагать своим сотрудникам возможность посещения тренингов, курсов повышения квалификации, а также предоставляют бюджет на профессиональное развитие. Brainshare - программа от компании Nimax, предлагает неформальные лекции для сотрудников компании. Они относятся к рабочей деятельности и затрагивают такие темы, как дизайн, веб-технологии, реклама и управление проектами. Лекторы делятся своим опытом в работе с клиентами и внедрении новых решений, делая акцент на рабочих кейсах. Знания, полученные на этих лекциях, помогают совершенствовать свои профессиональные навыки и расширять кругозор. В компании проходят регулярные лекции, где сотрудники выступают в качестве лекторов. Приглашаются также внешние специалисты и проводятся мероприятия на других площадках. Всем предоставляется возможность поделиться знаниями и опытом перед коллегами и гостями. Это способствует развитию профессиональных навыков и расширению кругозора сотрудников [4].

Для долгосрочной мотивации важно также учесть индивидуальные потребности каждого сотрудника. Компании могут предоставить гибкое график работы, возможность работы из дома,

бонусные выходные или дополнительные отпуска. Такие подходы позволяют сотрудникам балансировать свою работу и личную жизнь, что положительно сказывается на их энергии и результативности в работе.

Регулярное проведение мониторинга уровня удовлетворенности сотрудников также является важной практикой для поддержания мотивации. Компания может использовать опросы, интервью или другие методы для оценки уровня удовлетворенности сотрудников и выявления проблемных моментов. Например, результаты опроса могут показать, что сотрудника не удовлетворены коммуникацией внутри компании или не получают достаточной обратной связи от руководства. На основе этих данных компания может предпринять меры для улучшения ситуации и повышения мотивации сотрудников [5].

Наконец, важным аспектом мотивации персонала является командный дух и корпоративная культура. Компании стараются создать дружескую и поддерживающую атмосферу, где сотрудники чувствуют себя комфортно и ценят коллективный труд. Ежегодные корпоративные мероприятия, такие как праздники, тимбилдинги и спортивные соревнования, помогают укреплять связи между сотрудниками и повышают общий мотивационный фон.

Таким образом, мотивация персонала в сфере маркетинговых компаний играет решающую роль в достижении успешных результатов. Комбинация материальных и нематериальных стимулов, обучение и развитие, рассмотрение индивидуальных потребностей и поддерживающая командная атмосфера – все это вместе способствует созданию эффективной и высокомотивированной команды, способной достигать поставленных целей в маркетинговых компаниях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Клочков, А. К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов [Электронный ресурс] // URL: https://hr-academy.ru/templates/3_KPI_Klochkov.pdf (дата обращения: 07.10.2023).
2. Мотивация: как в российских компаниях вдохновляют сотрудников [Электронный ресурс] // URL: https://hh.ru/article/302407 (дата обращения: 07.10.2023);
3. Покшиванова, О. П. Мотивация персонала: основные виды и методы // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №8 (66). – С.129-131;
4. Современная мотивация персонала [Электронный ресурс] // URL: https://www.topfactor.pro/blog/sovremennaya-motivatsiya-personala-12-idey-kotorye-vy-tochno-otsenite-istochnik-https-www-gd-ru-arti/ (дата обращения: 07.10.2023);
5. Харченко, В. С. Социальное самочувствие персонала организации: методики изучения основных HR-индикаторов (удовлетворенность, вовлеченность, лояльность и мотивация) / В. С. Харченко // Управление культурой. – 2022. – № 2(2). – С. 4-15.

УДК 338.001.36

Санькова Т.В., Стаценко Е.В.,
магистр 3 курса направления подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность «Экономика предприятий и организаций»
к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского», г. Симферополь

Sankova T.V., *3rd year master's student, 38.04.01 «Economics», «Economics of Enterprises and Organizations»*
Statsenko E.V. – *Ph.D., Associate Professor, Department of Enterprise Economics Institute of Economics and Management of the V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia*

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

TOOLS FOR ASSESSING THE FINANCIAL AND ECONOMIC CONDITION OF AN ENTERPRISE

Аннотация. В работе исследован подход к оценке финансово-экономического состояния предприятия, определена сущностная характеристика и показатели оценки экономического и финансового состояния предприятия.
Ключевые слова: предприятие, экономическое состояние, финансовое состояние, ликвидность, платежеспособность, финансовая устойчивость, деловая активность, рентабельность, эффективность использования ресурсов.

Annotation. The work explores an approach to assessing the financial and economic condition of an enterprise, defining the essential characteristics and indicators for assessing the economic and financial condition of an enterprise.
Keywords: enterprise, economic condition, financial condition, liquidity, solvency, financial stability, business activity, profitability, efficiency of resource use.

Предприятие осуществляет хозяйственную деятельность с привлечением собственного и заемного капитала, что определяет уровень его финансового состояния. Так, использование только собственного капитала предприятия определяет наивысший уровень финансовой устойчивости, однако ограничивает уровень деловой активности и ликвидности. При использовании заемного капитала уровень финансовой устойчивости снижается, однако уровень деловой активности может быть увеличен. Для определения оптимального количества и структуры источников формирования имущества предприятия осуществляют оценку и анализ его финансового состояния.

Источники формирования имущества предприятия трансформируются в оборотные и внеоборотные активы, то есть в ресурсы, которые будут задействованы для осуществления хозяйственной деятельности. И то предприятие будет эффективнее функционировать, которое способно с максимальной отдачей использовать ограниченное количество ресурсов. Именно поэтому важно проводить экономический анализ и оценивать экономическое состояние предприятия.

Целью деятельности предприятия является увеличение стоимости собственного капитала, что достигается в процессе осуществления хозяйственной деятельности. Результатом хозяйственной деятельности является получение прибыли или убытка. В случае получения

прибыли активизируются процессы ее распределения и/или накопления. При этом нераспределенная прибыль увеличивает стоимость собственного капитала предприятия. Если же предприятие получает по результатам деятельности убыток, то это приводит к уменьшению стоимости собственного капитала и может послужить причиной ликвидации субъекта хозяйствования.

Таким образом, оценка финансового состояния предприятия позволяет охарактеризовать эффективность использования источников формирования имущества предприятия, тогда как оценка экономического состояния позволяет охарактеризовать эффективность направлений использования имущества, то есть сформированных ресурсов. Одновременная оценка финансово-экономического состояния предприятия ежегодно осуществляется на предприятии.

Процесс оценки финансового состояния предприятия разделен на этапы, реализация которых позволяет установить имущественное состояние предприятия, уровень его ликвидности, финансовой устойчивости и деловой активности. Порядок проведения оценки имущественного состояния предприятия содержит этапы:

1. Горизонтальный и вертикальный анализ имущества предприятия.

2. Анализ показателей имущественного состояния предприятия, в процессе реализации которого определяются показатели, характеризующие использование имущества в целом (коэффициенты реальной стоимости имущества предприятия; постоянства активов; соотношения внеоборотных и оборотных активов; мобильности активов), процесс использования внеоборотных активов предприятия (доля нематериальных активов в имуществе; доля основных средств в имуществе; доля долгосрочных финансовых инвестиций в имуществе) и процесс использования оборотных активов предприятия (доля оборотных активов в имуществе; доля дебиторской задолженности в имуществе; доля запасов в оборотных активах; доля денежных средств в оборотных активах).

3. Горизонтальный и вертикальный анализ пассива баланса.

В результате оценки структуры и динамики активов и пассивов баланса можно выявить соотношение внеоборотных и оборотных активов предприятии и оценить величину операционных рисков; выявить основные источники формирования собственного капитала и определить последствия их изменений для финансовой устойчивости предприятия.

Оценка платежеспособности и ликвидности предприятия осуществляется на основе группировки статей баланса по уровню ликвидности. Оценка и анализ показателей платежеспособности предприятия осуществляется путем соизмерения наличия и поступления средств и платежей первой необходимости. При этом различают текущую, ожидаемую (перспективную) и долгосрочную платежеспособность. При оценке и анализе показателей ликвидности активы распределяются в соответствии со степенью ликвидности или в зависимости от времени, необходимого для их обращения в наличность.

Для оценки финансового состояния предприятия формируется группа показателей, характеризующих финансовую устойчивость предприятия и группа показателей, характеризующих деловую активность предприятия. При оценке финансовой устойчивости предприятия определяют значения коэффициентов капитализации, характеризующих финансовое состояние предприятия с позиций структуры источников средств, а также значения коэффициентов покрытия, характеризующих финансовую устойчивость с позиций расходов, связанных с обслуживанием внешних источников привлеченных средств. Отметим, что единых нормативных критериев для показателей финансовой устойчивости не существует, поэтому приемлемость значений этих коэффициентов, оценка их динамики и направлений изменения могут быть установлены только в результате пространственно-временных сопоставлений по группам родственных предприятий.

Под экономическим состоянием предприятия предлагается понимать интегральный качественный показатель, структурно характеризующий эффективность функционирования и использования ресурсов предприятия. Методика формирования интегрального показателя, характеризующего экономическое состояние предприятия в настоящее время не сформирована, поэтому для оценки экономического состояния предприятия будут использованы показатели, характеризующие эффективность использования ресурсов предприятия (материальных, трудовых, финансовых), а также финансовые результаты деятельности предприятия.

Совокупность показателей, при помощи которых осуществляют оценку экономического состояния предприятия, целесообразно разделить на группы:

1. Показатели, характеризующие использование ресурсов предприятия, среди которых:

- показатели, используемые для оценки динамики, движения, технического состояния и эффективности использования основных фондов предприятия;

- показатели, используемые для оценки использования оборотных фондов предприятия (уровень деловой активности);

- показатели, используемые для оценки использования персонала предприятия (динамика численности трудовых ресурсов, производительности труда, размер и изменение оплаты труда, фонда рабочего времени, наличие экономии или перерасхода фонда оплаты труда и др.);

- показатели, используемые для оценки эффективности использования финансовых ресурсов предприятия.

2. Показатели, характеризующие экономическую эффективность функционирования предприятия, среди которых:

- размер, структура, динамика изменения финансовых результатов предприятия;

- размер и динамика изменения показателей рентабельности функционирования предприятия.

Таким образом, в работе исследованы подходы ученых к определению финансового и экономического состояния предприятия и установлено, что под финансовым состоянием предприятия следует понимать совокупность показателей, характеризующих наличие, размещение и использование финансовых ресурсов предприятия. Под экономическим состоянием предприятия предлагается понимать интегральный качественный показатель, структурно характеризующий эффективность функционирования и использования ресурсов предприятия. Для оценки экономического состояния предприятия будут использованы показатели, характеризующие эффективность использования ресурсов предприятия (материальных, трудовых, финансовых), а также финансовые результаты деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стаценко, Е.В. Методический подход к комплексной оценке экономического состояния предприятия [Текст] / Е.В.Стаценко, Э.С.Ибрагимова // Тенденции функционирования современных предприятий и организаций: Сб. тезисов участников научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, студентов и молодых ученых посвященной Дню российской науки. – Симферополь. – 2021. – С.145-147.

2. Григорьева, Т. И. Анализ финансового состояния предприятия: учебник для среднего профессионального образования / Т. И. Григорьева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 486 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9692-0995-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/532809.

УДК 33.332

Саттарова Б.Ш.,
старший преподаватель кафедры экономическая теория Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, г.Ташкент, Узбекистан

Sattarova B.Sh.,
Senior Lecturer of the Department of Economic Theory of the Tashkent Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Tashkent, Uzbekistan

ВНЕДРЕНИЕ «ЗЕЛЕНОГО» ФИНАНСИРОВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ: ОТ ВЫЗОВОВ К ВОЗМОЖНОСТЯМ

INTRODUCTION OF "GREEN" FINANCING IN UZBEKISTAN: FROM CHALLENGES TO OPPORTUNITIES

Аннотация: В статье рассматривается роль «зеленых инвестиций», как ключевого аспекта достижения целей в области устойчивого развития, снижения негативного воздействие на окружающую среду и улучшения качество жизни населения при усугубляющейся экологической обстановки региона
Ключевые слова: зеленые инвестиции, ESG-трансформация, глобальная цель.

Annotation: The article examines the role of "green investments" as a key aspect of achieving the Sustainable Development Goals, reducing the negative impact on the environment and improving the quality of life of the population with the worsening environmental situation in the region
Key words: green investments, ESG transformation, global goal

В мире, где устойчивое развитие становится ключевым приоритетом, концепция экологии финансов и интеграции факторов ESG (Environmental, Social, Governance) в финансовые решения приобретает все большую актуальность. В Узбекистане, как и во многих других странах, концепция экологии финансов и ESG-трансформации стала более актуальной и важной в последние годы. Узбекистан начал активно развивать устойчивость и социальную ответственность в своей экономике и финансовой сфере, осознавая важность учета экологических, социальных и управленческих факторов при принятии инвестиционных решений и разработке корпоративных стратегий. Один из ключевых аспектов экологии финансов в контексте ESG-трансформации в Узбекистане являются «зеленые инвестиции» [1, с. 497]. Узбекистан работает над развитием зеленых инвестиций и проектов, направленных на уменьшение воздействия на окружающую среду. «Узбекистан готов присоединиться к партнерству P4G и стать его полноправным участником», заявил Президент Узбекистана Ш.Мирзиёев на втором Международном саммите "Партнерство ради зеленого роста и глобальных целей - 2030" (P4G) [2]. С ее помощью Узбекистан может привлечь необходимые инвестиции для реализации стратегии по переходу на зеленую экономику и в конечном итоге приведет к повышению уровня и качества жизни населения, улучшению условий жизни в городах, восстановлению экологического баланса в нашем регионе [3, с.67] Все «зеленые» проекты требуют большого объема финансирования и в большинстве случаев, «зеленые» бизнес-модели и проекты являются высокорисковыми и нетрадиционными. Одним из принципов зеленой экономики является поддержка государством стабильного производства и потребления, а также внедрение низкоуглеродных ресурсосберегающих технологий. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 02.12.2022 г. № ПП-436 «О мерах по повышению эффективности реформ, направленных на переход Республики Узбекистан на «зеленую экономику» до 2030 года» нацелена на снижение удельных выбросов парниковых

газов на единицу валового внутреннего продукта на 35 процентов. увеличение уровня переработки образуемых бытовых отходов до более 65 процентов; значительное повышение эффективности водопользования во всех отраслях экономики, внедрение водосберегающих технологий орошения на площади до 1 млн гектаров, а также дальнейшего расширения использования возобновляемых источников энергии и ресурсосбережения во всех отраслях экономики. Приоритетом в этом направлении избраны низкоуглеродное развитие и ресурсосбережение во всех секторах экономики, внедрение эффективных и экологически чистых технологий. В результате реализации ожидается двукратное повышение показателя энергоэффективности, дальнейшее развитие возобновляемых источников энергии с доведением их доли до более 25 % от общего объема генерации электрической энергии, модернизация инфраструктуры промышленных предприятий, обеспечение их устойчивости за счет повышения энергоэффективности не менее чем на 20 % и более широкого применения чистых и экологически безопасных технологий и промышленных процессов [4]. Концепция включает в себя широкомасштабные реформы в вопросах чистой питьевой воды, продовольственной безопасности, сельскохозяйственных инноваций, устойчивости городов, рационального управления отходами, расширения лесных площадей и сокращения опустынивания. Согласно данным Глобального атласа углерода, Туркменистан ежегодно выбрасывает почти столько же CO_2, сколько Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистана и Казахстан, вместе взятые. Выбросы CO_2 в Таджикистане в 40 раз меньше, чем в Туркменистане. За последние 15 лет Туркменистан начал выбрасывать в атмосферу в два раза больше CO_2, в то время как Узбекистан сократил количество выбросов углекислого газа на четверть. В Кыргызстане количество выбросов CO_2 увеличилось на 77%, в Казахстане — на 44%, в Таджикистане — на 18 % [5].

Таблица 2 Структура установленных энергетических мощностей в странах Центральной Азии, (тонн/чел)

Страна	Вид потребляемой энергии, тонн/чел		
	уголь	газ	гидроэнергия
Туркменистан	100	-	-
Казахстан	72	19,2	7,9
Узбекистан	4,1	74,2	21,4
Кыргызстан	7,4	0,8	91,3
Таджикистан	-	2,9	97,1

Данные: Economic and Social Commission for Asia and the Pacific [5].

По данным таблицы видно, что Узбекистан, несмотря на то что использует газ в производстве электроэнергии, значительно сократил количество выбросов CO_2 в атмосферу. Согласно исследованиям, Узбекистан ежегодно теряет не менее 4,5% своего ВВП из-за использования углеводородной энергии – нефти, газа и угля. Кроме того, почти половина генерирующих мощностей страны морально устарела.

На их восстановление или модернизацию потребуются огромные средства. Узбекистан обладает высоким техническим потенциалом производства энергии из возобновляемых источников, из которых около 97 % приходится на долю солнечной энергии. Потенциал солнечной генерации составляет от 525 до 760 млрд. кВт.ч. Это обусловлено тем, что количество солнечных дней в году составляет 320 дней и число часов активного солнечного сияния в среднем 3 000 часов. К 2026 году планируется увеличить долю «зеленой» энергетики до 8 тыс. МВт, что позволит сократить выбросы углекислого газа на 5 млн. тонн.

К 2030 году энергоэффективность экономики планируется повысить вдвое, а долю возобновляемой энергии — минимум до 25%. Уже сегодня можно говорить о динамике сокращения выбросов в атмосферу. Согласно данным, если в 2014 году в Узбекистане объем выбросов в атмосферу вредных веществ превысил 1 162 тыс. тонн, то в 2021 году этот показатель составил 909 тонн [6]. Государство может и должно выступать регулятором создаваемого спроса – мотивировать население к покупкам экологических товаров, поощрять бизнес, опирающийся на зеленые технологии.

Для успешного внедрения изменений необходимы меры для смягчения последствий изменений климата, в том числе широкомасштабное развитие возобновляемых источников энергии (ВЭИ) и внедрение энергоэффективных технологий в энергоемких отраслях в строительстве и зданиях. Как показывает практика, именно бизнес является локомотивом и ведущей силой развития всего практичного и энергосберегающего. По данным Госкомстата, по итогам девяти месяцев 2022 года, удельный вес малого предпринимательства, бизнеса в ВВП Узбекистана составил 52,8 % [7].

Предоставлением предпринимателям каких-либо льгот, введением программ, развитием зеленого финансирования соответствующего законодательства можно сделать так, чтобы именно малый и средний бизнес содействовал снижению выбросов парниковых газов. К примеру, в работе предприятий затраты на электроэнергию являются одной из статей расходов. Неэффективность расходования этого ресурса означает, что финансовые средства будут расходоваться впустую.

Избежать такой ситуации, обеспечить максимальную энергоэффективность предприятия можно путем проведения энергетического обследования (энергоаудита). Главная цель энергоаудита – это сокращение затрат на электроэнергию, в частности, отслеживаются проблемные участки, где впустую расходуется энергия и определяются мероприятия по повышению энергоэффективности. Нужно отметить, что снижение расходов – это не единственный мотив для проведения энергоаудита, компания которого проводит по заказу энергоаудит зданий, выявленный потенциал энергосбережения позволяет снизить расходы на энергоресурсы и уменьшить себестоимость производимой продукции. При переходе на такую экономику необходимо прежде всего провести аудит национального законодательства, систематизировать его и привести в соответствие с мировыми стандартами.

Главное, зеленая экономика будет полезной для простых людей, а не только для государства или бизнеса. В этом и заключается социальная значимость выбранной стратегии. Следует отметить, что Узбекистан присоединился к Целям в области устойчивого развития ООН до 2030 года и Парижскому соглашению об изменении климата [8]. Оба документа обязывают национальное правительство соблюдать базовые требования зеленого развития. Так что рано или поздно Узбекистану придется перейти на зеленую экономику и энергетику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Васильева Е.Р. Устойчивое развитие и ESG-трансформация. В сборнике: Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего. материалы I Международной научно-практической конференции. Донецк, 2022. С. 497-501.
2. Национальное информационное агентство Узбекистана. Выступление Президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева на втором Международном саммите "Партнерство ради зеленого роста и глобальных целей - 2030" (P4G) [Электронный ресурс] //URL: https://uza.uz./ (дата обращения 30.05.2022)
3. Саттарова Б.Ш. Воспроизводство человеческих ресурсов и повышение занятости населения в регионах – стратегический приоритет государственной политики Республики Узбекистан. В сборнике: Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего. Материалы II МНПК. Донецк, 2023. С. 67-72.
4. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 02.12.2022 г. № ПП-436. [Электронный ресурс] //URL: https://lex.uz/docs/6303233. (дата обращения 03.12.2022)
5. USDA FS Climate Change Resource Center http://globalcarbonatlas.org/Global
6. ESCAP Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. Устойчивая и чистая энергетика в Северной и Центральной Азии// [Электронный ресурс] //URL: https://www.unescap.org/sites.
7. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан// [Электронный ресурс] //URL: https://stat.uz. (дата обращения 10.09.2023)
8. Как ООН поддерживает Цели устойчивого развития в Узбекистане// [Электронный ресурс] //URL: https://uzbekistan.un.org/ru/sdgs. (дата обращения 13.02.2023)

УДК 330.341.2

Свеженцева А. В.,
студентка 1 курса направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры экономической теории
Горячих М. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Svezhenceva A.V.,
1rd year students, 38.03.02 Management
Scientific adviser:
Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИНСТИТУТЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

INSTITUTIONS FOR SOCIAL DEVELOPMENT IN THE ECONOMY RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: рассмотрены способы обеспечения инновационного развития экономики страны через создание институтов развития; показано, что правительство осуществляет политику поддержания устойчивости и конкурентоспособности экономики, опираясь на систему институтов развития.
Ключевые слова: институты развития, конкурентоспособность экономики, устойчивость экономики.

Annotation: ways to ensure innovative development of the country's economy through the creation of development institutions are considered; It is shown that the government is implementing a policy of maintaining the sustainability and competitiveness of the economy, relying on a system of development institutions.
Keyword: development institutions, economic competitiveness, economic sustainability.

Одним из основных способов обеспечения инновационного развития экономики Российской Федерации, ее субъектов и муниципальных образований является объединение финансовых ресурсов государства и бизнеса. Механизмом, способствующим решению этой задачи, являются специализированные организации с государственным участием – институты развития экономики. На сегодняшний день в России созданы практически все институты развития, используемые в мировой практике. Следует отметить тот факт, что их формирование не обосновывалось какой-либо целостной концепцией с общей стратегией и механизмом координации действий. Это, безусловно, повлияло на эффективность их деятельности с точки зрения диверсификации и инновационную модернизации экономики.

Правительство осуществляет политику поддержания устойчивости и конкурентоспособности экономики. Для достижения этого оно оптимизировать ресурсы общества, опираться на систему социальных институтов. В структуру социальных институтов входят органы власти, институт правовых средств, ассоциации (союзы), саморегулируемые организации и др. Причем каждый элемент требует своего качественного преобразования. Слабые социальные институты не обеспечивают развитие и выход из кризиса. Они могут привести только к тому, что

каждый последующий кризис может приводить к еще большему провалу. Наиболее слабое звено в системе социальных институтов и особое место в системе организаций с организационно-правовой формой ассоциация (союз) занимает институт саморегулируемых организаций. В соответствии с действующим законодательством саморегулируемые организации должны осуществлять важные социальные функции в регулировании предпринимательских отношений [1].

В целом институты развития, сформированные в современной России, развиваются в соответствии с потребностями общества. Необходимость формирования новых социальных институтов, возникающая в результате смены социально-экономической направленности, становится более очевидной.

С учетом появившихся вариантов институциональных изменений устойчивость социальных институтов в настоящее время не вызывает сомнений. Постепенное появление новых функции, их четкое разграничение, формирование новых ролей в пределах этих институтов способствуют линейной и неагрессивной трансформации жизни общества. Рассматриваемые институты занимают важное место в развитии общества, выполняя функции его нормирования и регулирования. В современной России социальные институты имеют свойство трансформироваться в зависимости от потребностей общества. Трансформация социальных институтов общества происходит благодаря коренной смене социально-экономических устоев, дифференциации и перерегуляции. Современные институты сильно отличаются своей динамичностью и праксисом и представляют собой обособленную структуру, способствующую обеспечению стабильности общественной системы.

Насчитывается более двадцати федеральных институтов развития, цель которых стимулирование инновационной деятельности, в том числе финансирование разработки высоких технологий посредством государственно-частного партнерства. К наиболее известным относятся АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности» («Внешэкономбанк»), АО «Российская венчурная компания», АО «Роснано», Фонд развития центра разработки и коммерциализации новых технологий («Сколково»), ФГАУ «Фонд развития промышленности», Государственная корпорация по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростех» и другие [2].

В заключении следует отметить, что в настоящее время планируется начать масштабную реформу институтов развития, влияющих на высокотехнологичные сектора промышленности, в результате чего будет создана абсолютно новая экосистема инвестирования в сектор высоких технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мхитарян Ю.И. Стратегические приоритеты антикризисной политики // Электронный научный журнал «Век качества». 2020. №2. С. 9-19. Режим доступа: http://www.agequal.ru/pdf/2020/220001.pdf
2. Ляшенко Е. А., Жуковский А. Д. Институциональная среда развития высокотехнологичных производств в регионе // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2022. № 1. С. 72-84. DOI: https://doi.org/10.17308/econ.2022.1/3934

УДК 331.5

Сеитмеметова Х.Р., Катигорох Д.О.
студенты 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

Seitmemetova K.R., Katigorokh D.O.
2rd 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

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА РЫНОК ТРУДА

THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY ON THE LABOR MARKET

Аннотация: В данной работе рассмотрены преимущества и недостатки цифровизации на рынке труда. Были определены востребованные цифровые профессии на рынке труда в 2023 году и спрогнозированы специализации на 2024 год.
Ключевые слова: рынок труда, экономика, цифрофизация, цифровые инструменты, цифровые технологии.

Annotation: This study examines the advantages and disadvantages of digitization in the labor market. In addition, it identifies the in-demand digital professions in the labor market for 2023 and forecasts specializations for 2024.
Keyword: Labor market, economy, digitization, digital tools, digital technologies.

Важной составной частью технологических процессов в современном обществе выступает цифровизация. Термин «цифровая экономика» впервые был использован в научных исследованиях в 1995 г., под которым принято понимать хозяйственную 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].

В наше время цифровизация стала неотъемлемой частью рынка труда Рынок труда (рынок рабочей силы) — это элемент рыночной экономики, экономическая категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребности экономики в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена (найма) на основе спроса и предложения (соответственно, рабочей силы и рабочих мест) [2].

Вопросами влияния цифровых процессов на функционирование рынка труда занимаются многие исследователи, среди них Круглов [1], Кубишин [2], Резникова [1] и др. Но, не смотря на научные исследования в данной сфере, в научном сообществе не сформировалось однозначной точки зрения на характер влияния процессов цифровизации на рынок труда. Можно однозначно утверждать, что работникам в новых условиях под воздействием цифровизации требуются новые профессиональные навыки и качества для успешной работы.

Преимущества и недостатки воздействия цифровизации на рынок труда представим в таблице 1.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки влияния цифровизации на рынок труда

Преимущества	Недостатки
1. Увеличение эффективности и производительности труда.	1. Потеря рабочих мест.
2. Улучшение доступа к информации.	2. Необходимость переквалификации.
3. Гибкость работы.	3. Угроза кибербезопасности.
4. Улучшение коммуникации и сотрудничества	4. Неравенство доступа к цифровым технологиям.
5. Создание новых рабочих мест.	5. Зависимость от технической инфраструктуры.
6. Сокращение затрат на бумажную документацию.	6. Потребность в постоянном обновлении.
7. Развитие навыков и повышение конкурентоспособности.	7. Потеря личного контакта.

Источник: составлено автором на основе [1].

Исходя из данных табл. 1 выделенные преимущества способствуют эффективной работе на рынке труда. Цифровые инструменты позволяют работать удаленно, что дает возможность сотрудникам гибко организовывать свое рабочее время и место работы. Это особенно актуально в условиях пандемии COVID-19.

Цифровизация создает новые возможности для появления новых профессий и рабочих мест, связанных с разработкой, внедрением и поддержкой цифровых технологий. Цифровые технологии позволяют сократить использование бумажной документации и перейти к электронным форматам, что снижает затраты на печать, хранение и обработку бумажных документов.

Следует отметить, что достижение положительного влияния цифровизации экономики на рынок труда достигается только при грамотном внедрении цифровых технологий в социально-экономическую сферу. Иначе, цифровая трансформация может не только не оказать положительного воздействия на производительность труда, но и привести к ее снижению и развитию новых проблем занятости.

Например, внедрение цифровых технологий может привести к автоматизации и сокращению определенных рабочих мест, особенно в сфере производства и обслуживания. Цифровизация требует от сотрудников новых навыков и знаний, что может потребовать дополнительных инвестиций в обучение и переквалификацию персонала. Расширение использования цифровых технологий может повысить риск кибератак и утечки конфиденциальной информации, что требует дополнительных мер по обеспечению кибербезопасности. Некоторые группы населения могут испытывать трудности в доступе к цифровым технологиям из-за ограниченного доступа к интернету или недостаточных навыков их использования. Это может привести к усилению неравенства на рынке труда.

Цифровизация требует наличия надежной технической инфраструктуры, включая высокоскоростной интернет и современное оборудование. Цифровые технологии постоянно развиваются и обновляются, что требует от компаний и сотрудников постоянного обучения и внедрения новых решений. Это может быть затратным и времязатратным процессом.

По данным Института международных экономических связей в условиях цифровизации на рынке труда определены наиболее востребованные профессии в 2023 году [3]:

- Аналитик данных.
- IT-специалисты
- Специалист по машинному обучению и искусственному интеллекту.
- Специалист по кибербезопасностию.
- UX/UI-дизайнер
- Специалист по цифровому маркетингу
- Разработчик виртуальной реальности (VR) и дополненной реальности (AR).

- Специалист по аналитике социальных медиаDevOps-инженер.
- Специалист по интернет-маркетингу.

Таким образом, в тренде программирование, уверенно набирает обороты ниша машинного обучения и специалистов по обработке больших данных. В след за ними идут маркетологи и дизайнеры.

Прогнозирование цифровых профессий на 2024 год достаточно сложно, так как изменения в технологической сфере могут быть быстрыми и непредсказуемыми. Однако, на основе текущих тенденций и развития технологий, можно предположить, что в список востребованных могут войти следующие цифровые профессии [4]:

- Коучи и учителя.
- Медики.
-Инженеры.
-IT-специалисты.
-Робототехники и нанотехнологи.
-Работники сферы услуг и онлайн-консультанты.
-Специалисты в области PR и рекламы.
-Психологи.
-Архитекторы в сфере эко-проектирования.
-Виртуальные профессии.

На рынке появится много новых профессий, связанных с ростом рынка VR-устройств: дизайнеры виртуальной реальности, экскурсоводы, digital-комментаторы, биохакеры и т.д .

Таким образом, влияние цифровой экономике на рынок труда определило, как положительные, так и негативные ее тенденции. В целом, цифровизация оказывает значительное влияние на рынок труда, предоставляя новые возможности и вызывая изменения в требованиях к навыкам и качествам работников. Однако, она также сопровождается некоторыми негативными последствиями, которые требуют внимания и управления со стороны организаций и государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Круглов, Д. В. Цифровизация управления персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 102 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16875-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531942 (дата обращения: 15.10.2023).

2. Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда : учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16654-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531443 (дата обращения: 19.10.2023).

3.ИМЭС/ Востребованные профессии в 2023 г. - г. Москва, ул. Мосфильмовская Текст: электронный — URL: https://imes.su/press-tsentr/stati/item/1628-vostrebovannye-professii-v-2023-godu (дата обращения: 19.10.2023).

4. Дзен//Самые востребованные профессии в России к 2025 и 2030 годам Текст : электронный— URL: https://dzen.ru/a/XvNs7py28hN9R2V3 (дата обращения: 15.10.2023).

УДК 004

Серегин С.С.,
студент 1 курса направления подготовки 38.03.06 Торговое дело
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Доможилкина Ж.В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Seregin S.S.,
1rd year student, 38.03.06 Trading business
Scientific adviser:
Domozhilkina Zh.V.
Ph.D., associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ТУРИЗМЕ

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN TOURISM

Аннотация: в статье изучены возможности цифровых технологий в индустрии туризма, проанализированы преимущества и недостатки такого подхода и выделены возможности для инноваций в этой сфере.
Ключевые слова: цифровые технологии, туризм, искусственный интеллект, большие данные, интернет вещей, блокчейн, виртуальная и дополненная реальность, персонализированные виртуальные туры, интерактивные гиды

Annotation: the article examines the possibilities of digital technologies in the tourism industry, analyzes the advantages and disadvantages of this approach and highlights opportunities for innovation in this area.
Keywords: digital technologies, tourism, artificial intelligence, big data, Internet of things, blockchain, virtual and augmented reality, personalized virtual tours, interactive guides

В наше время цифровые технологии становятся все более важными в различных сферах нашей жизни, включая туризм. Они меняют способы, которыми мы путешествуем, начиная от этапа планирования и заканчивая самим опытом путешествия. Так, цифровые технологии могут улучшить опыт путешествия, делая его более комфортным, индивидуализированным и интерактивным. Они могут помочь путешественникам легче найти информацию, осуществить бронирование, проще ориентироваться на местности и даже общаться с местными жителями.

В то же время они предоставляют туристическим компаниям новые способы привлечения и удержания клиентов, а также сбора и анализа данных для улучшения качества своих услуг (улучшение коммуникации с клиентами и повышение уровня их удовлетворенности) и снижения затрат. Также в условиях все более интенсивной конкуренции на рынке туристических услуг использование цифровых технологий может стать важным конкурентным преимуществом. Они позволяют компаниям выделиться на фоне конкурентов, предложить клиентам уникальные продукты и услуги, а также быстрее и эффективнее реагировать на изменения рыночной ситуации.

Однако, несмотря на все преимущества, внедрение цифровых технологий в туризм также представляет собой ряд вызовов. Они включают в себя вопросы безопасности данных, проблемы с доступом к интернету в некоторых регионах и необходимость обучения персонала новым технологиям. Кроме того, есть потребность в создании новых стандартов и регулятивных рамок для управления использованием этих технологий.

В настоящее время существует множество информационных технологий, которые активно используются в туризме. Вот некоторые из них [1, 2, 3]:

- искусственный интеллект (AI) – используется для автоматизации процессов бронирования, предоставления персонализированных рекомендаций и улучшения обслуживания клиентов. Например, компания Expedia использует AI для предоставления персонализированных рекомендаций отелей на основе предыдущих поисковых запросов и бронирований пользователя.

- большие данные – используются для анализа больших объемов данных для выявления трендов, паттернов поведения и предоставления более точных прогнозов. Например, компания Booking.com анализирует данные о поисковых запросах, бронированиях и отзывах пользователей для определения популярных направлений и предложений.

- интернет вещей IoT – используется для улучшения удобства и безопасности туристов. Например, некоторые отели используют «умные» замки на дверях, которые можно открыть с помощью мобильного приложения, что упрощает процесс регистрации.

- блокчейн – используется для обеспечения безопасности и прозрачности в процессах бронирования и платежей. Например, компания Winding Tree использует блокчейн для создания децентрализованной платформы бронирования, которая обеспечивает прозрачность и снижает комиссии.

- виртуальная и дополненная реальность (VR и AR) – используются для создания иммерсивных туристических опытов, таких как виртуальные туры по достопримечательностям. Например, компания Google предлагает виртуальные туры по музеям и другим достопримечательностям с помощью своего сервиса Google Arts & Culture.

- голосовой поиск и голосовое управление – эти технологии позволяют пользователям осуществлять поиск информации и управлять различными сервисами с помощью голосовых команд. Например, пользователи могут использовать голосовые помощники, такие как Amazon Alexa или Google Assistant, для поиска информации о путешествиях или бронирования отелей.

- бесконтактная оплата – обеспечивает быстрый и безопасный способ оплаты за товары и услуги. Например, туристы могут использовать мобильные кошельки, такие как Apple Pay или Google Wallet, для оплаты за проживание в отеле или покупку билетов на мероприятия.

- технологии распознавания лиц – эти технологии могут использоваться для ускорения процесса регистрации в отелях или аэропортах. Например, некоторые аэропорты уже начали использовать системы распознавания лиц для быстрого прохождения паспортного контроля.

Все эти технологии уже активно используются в туризме и предлагают множество возможностей для улучшения качества услуг и удовлетворенности клиентов.

Среди перспективных цифровых технологий в туризме можно выделить:

- персонализированные виртуальные туры – возможно, в будущем появятся технологии, которые позволят создавать персонализированные виртуальные туры на основе предпочтений каждого отдельного пользователя, учитывая его интересы, хобби, физическую подготовку и другие факторы. Это может включать выбор места (например, горы, пляж, город), времени года, типа активности (например, пеший туризм, велосипедный туризм, горные лыжи), и даже компании. Во время тура пользователь может получать дополнительную информацию о достопримечательностях, истории места, местной флоре и фауне и других интересных фактах. Эта информация может быть представлена в виде текста, аудио или даже интерактивных 3D-моделей.

- интерактивные гиды с ИИ – используя алгоритм машинного обучения, такие гиды могут адаптироваться к интересам и предпочтениям каждого туриста, предлагая уникальные маршруты, виды активности и информацию. Кроме того, гид с ИИ может адаптироваться к изменениям планов пользователя. Например, если погода испортилась или какая-то достопримечательность оказалась закрытой, гид может предложить альтернативные варианты проведения времени.

- умные отели – в будущем отели могут стать еще более «умными», используя ИИ и IoT для автоматизации большинства процессов, от бронирования номера до заказа услуг.

- беспилотные такси – с развитием технологий беспилотного вождения возможно появление беспилотных такси, которые могут обеспечить быстрый и безопасный транспорт для туристов.

- подводный туризм с использованием VR/AR– позволит туристам исследовать подводный мир без необходимости нырять.

- системы прогнозирования погоды нового поколения – совершенствование систем прогнозирования погоды может помочь туристам лучше планировать свои путешествия, учитывая погодные условия.

- умные системы безопасности – развитие технологий распознавания лиц и биометрических технологий может привести к созданию умных систем безопасности, которые обеспечат безопасность туристов во время их путешествий.

- блокчейн для устойчивого туризма – использование блокчейн-технологий для создания прозрачной и надежной системы бронирования, которая также может стимулировать устойчивые практики, например, предлагая скидки за выбор экологически чистых отелей или туров.

- IoT для персонализированного обслуживания – использование IoT-устройств в отелях и других туристических заведениях для предоставления персонализированного обслуживания, например, автоматической настройки освещения и температуры в номере отеля на основе предпочтений гостя [2, 3].

Таким образом, рассмотрев различные аспекты применения цифровых технологий в туризме, нами были выделены перспективные направления развития в этой области, такие как создание персонализированных виртуальных туров и интерактивных гидов с ИИ. Эти инновации могут значительно улучшить опыт путешествия для каждого отдельного пользователя, помочь каждому найти свое уникальное путешествие и получить максимальное удовольствие от него.

В заключение можно сказать, что цифровые технологии представляют собой мощный инструмент для развития туризма. Они открывают новые возможности для улучшения качества услуг, увеличения конкурентоспособности и эффективности деятельности. Однако для реализации всего потенциала этих технологий необходимо продолжать исследования, разрабатывать новые подходы и решения, а также обучать специалистов и пользователей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 13 Key Technology Trends Emerging in the Travel & Tourism Industry [Режим доступа] // Режим доступа: https://www.revfine.com/technology-trends-travel-industry/ (дата обращения: 20.10.2023)

2. Hossain, M. R. Thirty Years of Research on Application of Technology in Tourism and Hospitality Industry: A Systematic Literature Review / M. R. Hossain, F. Akhter, A. Sharma, A. Hassan // Technology Application in Tourism in Asia. – 2022. – 02 March. – P.3-36.

3. Stankov, U. Tourism 4.0 technologies and tourist experiences: a human-centered design perspective / U. Stankov, U. Gretzel // Information Technology & Tourism. – 2020. – 25 July. – P. 477-488.

УДК 338.45:004.9

Симченко Н.А.
д.э.н., профессор кафедры экономической теории и истории экономической мысли
Санкт-Петербургского государственного университета,
г. Санкт-Петербург, Россия

Simchenko N.A.
Doctor of Economics, Professor of Department of economic theory and history of economic thought,
Saint-Petersburg University,
Saint-Petersburg, Russia.

РАЗВИТИЕ ИНДУСТРИИ 5.0 КАК НОВОЙ ПАРАДИГМЫ КИБЕРСОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

DEVELOPMENT OF INDUSTRY 5.0 AS A NEW PARADIGM CYBER-SOCIAL DEVELOPMENT OF INDUSTRY

Аннотация. Обоснована актуальность и значимость развития Индустрии 5.0 как новой парадигмы киберсоциального развития промышленности, основывающейся на человекоцентричности в процессе промышленного производства.
Ключевые слова: экономика промышленности, цифровизация, Индустрия 5.0, общество.
Annotation. The relevance and significance of the development of Industry 5.0 as a new paradigm for the technological development of industry, based on human-centricity in the industrial production process, is substantiated.
Keywords: industrial economics, digitalization, Industry 5.0, society.

Развитие цифровой экономики в настоящее время характеризуется трансформациями общественных отношений и переходом к новому технологическому укладу. Становление нового технологического уклада в определенной мере связано с развитием Индустрии 5.0 [1, 2, 5, 6, 7]. Понятие Индустрии 5.0 было введено решением Европейской комиссии [3], согласно которому «Индустрия 5.0 дополняет существующую парадигму Индустрии 4.0, акцентируя внимание на исследования и инновации как движущие силы перехода к устойчивой, ориентированной на человека промышленности» [4].

Одним из принципов развития Индустрии 5.0 является ориентация на реализацию ценностей новых технологий в обеспечении социально-экономического благополучия занятых в производственном процессе работников, раскрывая их центральную роль в развитии промышленности. Если Индустрия 4.0 - это подход, основанный на технологической цифровизации, то Индустрия 5.0 в большей мере ориентирована на человека через такие принципы, как: устойчивость, сбалансированность, человекоцентричность [6]. Индустрия 5.0 ориентируется на использование ценности инновационных цифровых технологий и их человеко-машинное взаимодействие.

Фактически, опираясь на идею человекоцентричности, парадигма Индустрии 5.0 связана с гуманизацией технологий, резильентностью и устойчивым развитием промышленных экосистем. Главным посылом Индустрии 5.0 является повышение ценности внедрения цифровых технологий в целях роста благосостояния человечества. В данном контексте парадигма Индустрии 5.0 не противоречит глобальным целям устойчивого развития, а, напротив, в определенной мере направлена на обеспечение сбалансированности социально ориентированных целей устойчивого развития в условиях перехода к кибер-социальным экосистемам.

Идеология Индустрии 5.0 может быть применима к киберфизическим производственным системам (CPPS), начиная от их концептуализации, обучения, интеграции, совместимости данных и вплоть до обмена информацией с использованием сетей 5G и 6G, автоматической идентификации и систем отслеживания (Auto-ID), систем на базе искусственного интеллекта (AI), промышленного моделирования, пользовательских приложений систем дополненной реальности в развитии интеллектуальных производственных систем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Alves, J.; Lima, T.M.; Gaspar, P.D. Is Industry 5.0 a Human-Centred Approach? A Systematic Review // Processes. 2023, 11, 193. Available online: https://www.mdpi.com/2227-9717/11/1/193 (accessed on 15 August 2023).
2. Di Nardo, M., Yu, H. Special Issue "Industry 5.0: The Prelude to the Sixth Industrial Revolution". Appl. Syst. Innov. 2021, 4, 45.
3. EC 2021a. Industry 5.0: Towards more sustainable, resilient and human-centric industry. https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-towards-more-sustainable-resilient-and-human-centric-industry-2021-jan-07_en, accessed on November 11, 2021. [Google Scholar]
4. EC 2021b. Industry 5.0. https://ec.europa.eu/info/publications/industry-50_de, accessed on November 14, 2021. [Google Scholar]
5. Gamota, D. How COVID-19 Is Driving The Evolution of Industry 5.0. 2020. Available online: https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/12/28/how-covid-19-is-driving-the-evolution-of-industry-50/?sh=6bb8ed7a2062 (accessed on 5 August 2023).
6. Ivanov, D. The Industry 5.0 framework: viability-based integration of the resilience, sustainability, and human-centricity perspectives // International Journal of Production Research. 2023. Vol. 61. Issue 5 Available online: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00207543.2022.2118892 (accessed on 15 August 2023).
7. Vollmer, M. What Is Industry 5.0? 2018. Available online: https://medium.com/@marcellvollmer/what-is-industry-5-0-a363041a6f0a (accessed on 03 October 2023).

УДК 331.1

Скляренко У.В.,
Магистр 1 курса направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом
Научный руководитель:
доцент кафедры управления персоналом
Яновская А.А.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Sklyarenko U.V.
1st year master's, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.
Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ УДАЛЕННЫМИ СОТРУДНИКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

MODERN TOOLS FOR INTERACTION BETWEEN REMOTE WORKERS IN AN ORGANIZATION

Аннотация: В современных регулярно меняющихся условиях руководителям нужно уметь работать как с офисными, так и удаленными работниками. В статье рассматриваются инновационные инструменты дистанционного взаимодействия между сотрудниками в организации. Обозначены преимущества и недостатки для работодателя и работников перехода на дистанционную занятость. Определены направления применения современных компьютерных технологий при формировании условий для удаленной коммуникации и дана их характеристика.
Ключевые слова: дистанционная занятость, удаленные коммуникации, корпоративные мессенджеры, технологии управления талантами, работодатель, сотрудники

Annotation: In today's constantly changing environment, managers need to be able to work with both office and remote workers. The article discusses innovative tools for remote interaction between employees in an organization. The advantages and disadvantages for the employer and employees of the transition to remote employment are outlined. The directions of application of modern computer technologies in creating conditions for remote communication are determined and their characteristics are given.
Keyword: remote employment, remote communications, corporate messengers, talent management technologies, employer, employees.

В последнее десятилетие компьютеризация и цифровизация в деятельности частных предприятий и организаций стали общемировым трендовым явлением, в том числе и в Российской Федерации. Вследствие этого появилось больше возможностей для перехода компаний в режим дистанционной занятости. Современные автоматизированные технологии помогают значительно быстрее и качественнее выполнять необходимое количество работы без посещения офиса [2, с. 289]. Таким образом, на сегодняшний день возникла потребность в энергичных, мобильных сотрудниках, которые смогут приспособиться к переменам в трудовом процессе, а именно осуществлять свои рабочие функции в дистанционном режиме, за пределами общепринятого рабочего места нанимателя, и стремятся совершенствоваться в профессиональной деятельности. Однако в связи с нарастающими изменениями встает острый вопрос о том, каким образом

наладить взаимодействие и коммуникацию между удаленными сотрудниками организации так, чтобы это было эффективно и приносило результаты [5, с. 10].

С одной стороны, формирование гибкого дистанционного общения предотвращает текучесть квалифицированных кадров, сохраняет рабочие места, помогает бизнесу расти даже в кризисных ситуациях и нестабильных обстоятельствах. Применение дистанционных форм взаимодействия дает возможность многосторонне демонстрировать нужную информацию в различных форматах [2, с. 292]. С другой стороны, благодаря оффлайн встречам персонал становится более сплоченным, быстрее регулируются проявляющиеся конфликтные ситуации и трудности. Помимо этого, из-за отсутствия личного контакта ослабевает связь работника с коллективом и работодателем. Также, начальнику сложнее принимать решения, отслеживать этапы исполнения рабочих задач, понимать и удаленно давать оценку нагрузке и результативности сотрудника. Дистанционный режим коммуникации трудового коллектива затрудняет информационный обмен. Кроме того, возрастают затраты на техническое оборудование, изменяется отношение к корпоративной культуре [3, с. 169]. В то же время, работа в онлайн формате имеет ряд достоинств: возможность объединять трудовую деятельность с уходом за ребенком, пожилыми родственниками, ведением домашнего быта; занятость на нескольких работах; снижение затрат на проезд, офисную одежду и т.д.; уменьшение напряженного состояния, спровоцированного различными факторами (перегруженный общественный транспорт, вызывающие чувство дискомфорта отношения в коллективе и др.); преобладание самодисциплины, саморазвития. Также, можно проследить плюсы удаленной работы с применением автоматизированных технологий для работодателя. Во-первых, снижаются расходы на аренду помещения для офиса, его обслуживания, на обустройство рабочего места. Во-вторых, отсутствуют территориальные границы при подборе и найме потенциальных работников. В-третьих, сокращается число индивидуальных коммуникаций, которые отвлекают от выполнения должностных функций (сдерживание воздействия на коллектив возмущенных сотрудников и тех, кто сплетничает) [2, с. 192]. Итак, для того, чтобы работа в удаленном формате была эффективной, начальство должно обязательно спланировать и организовать дистанционное общение с персоналом. Руководителю нужно обсудить с сотрудниками предприятия виды удаленного взаимодействия, время работы, сроки исполнения задач до того момента, как переходить в онлайн режим. Однако в первую очередь необходимо выбрать коммуникационные ресурсы, которые будут применяться в той или иной ситуации [1].

Незаменимыми атрибутам при осуществлении дистанционной работы выступают личный компьютер сотрудника или ноутбук. Сегодня для реализации трудового процесса также обретают популярность портативные устройства: смартфоны и планшеты. Кроме технических ресурсов важно присутствие широкополосного подключения к Интернету. При выполнении наиболее значимых задач для обеспечения надежности применяются несколько интернет-провайдеров. Следует отметить, что в случае, когда члены команды рассредоточены в разных частях страны или мира, есть вероятность появления проблем, связанных с техническими перебоями. В данном случае могут помочь программы доступа к стационарному компьютеру, которые удаленно связывают сотрудника и работодателя. Они используются на невысокой быстроте и низкокачественных интернет-соединениях. К таким программным продуктам относятся DameWare, mRemoteNG, Citrix, Radmin, VNC, TeamViewer и т.д. [5, с. 11–12].

Для решения вопроса коммуникации между удаленными работниками применяются специальные ресурсы обмена сообщениями, видеозвонками – корпоративные мессенджеры [6, с. 76]. Среди самых распространенных средств взаимодействия в коллективе можно отметить Google Hangout. Данную программу не нужно скачивать на рабочий стол, а также она интегрируется с облачными сервисами Google. Кроме того, возможность объединить весь коллектив, обеспечить его участникам коммуникации, не затрагивающие рабочие процессы, обсуждение актуальных новостей и персональных проблем имеет программа Slack. С ее помощью можно соединить большое число сервисов в режиме «одного окна» (Google Drive, Google Docs, Skype, Pukkateam, Telegram, Zoom и др.). Здесь удобно формировать каналы с большим числом комнат, отслеживая допуск сотрудников к разным комнатам. Для каждого нового обсуждения и проекта можно создать

индивидуальный канал. К корпоративным мессенджерам также относятся такие онлайн-программы как Aircall, Dropbox, Float, Zenkit, Glip, Join.me, Jell и др. [5, с. 12–13].

Для сопровождения официальных встреч в онлайн формате необходимы инструменты, которые разрешают не только видеть участников, но и прикреплять презентацию, документацию или рабочий стол докладчика. В данном случае помогут программы типа Webex, Adobe Connect, ClickMeeting, Mindmeister и др. [6, с. 73].

Дистанционная занятость приводит к тому, что сотрудники, исполняющие свои задачи за пределами офиса утрачивают организационную культуру. Следовательно руководство предприятия должно держать непрерывную связь с подчиненными, с целью оперативного устранения появляющихся проблем и контроля за тем, чтобы инструкции и регламенты для удаленного коллектива были как можно более ясными и точными. Перечисленные вопросы входят в компетенцию технологий управления талантами (TMS). С их помощью возможно регулировать обучение, развитие, достижение результатов, выработку навыков и умений, а также отслеживать производительность и карьерный рост сотрудников. Ведущими программами на рынке управления талантами считаются StartExam, SuccessFactors, Pathgather, Hellotalent, Oracle Talent Management Cloud [4, с 50–52].

При организации дистанционной работы нужно не забывать про информационную безопасность, то есть вопросы формирования и обеспечения определенного наблюдения за коллективом. Наиболее используемыми для данных целей являются системы StaffCop Enterprise, Evernote, Focus Booster, Weekdone, Toggl, SearchInform TimeInformer. Эти программы помогают вести подробный учет рабочего времени, составлять отчеты и проводить детальный анализ деятельности сотрудников. На одной доске можно пошагово описать этапы реализации цели. Сотрудники работают, подключившись к доске. Преимуществом является то, что выполненные задачи автоматически удаляются. Также можно отметить систему Trello, которая является упрощенной версией Jira. Она более гибкая для формирования проектов. На главном экране можно размещать разнообразные списки и карточки, отображающие рабочий процесс. Однако здесь доску с выполненными задачами придется очищать ручным способом. В свою очередь, СЭД, такие как Comindware ЭДО, Directum, 1С: Документооборот, DocVision, ELMA и др. позволяют регистрировать документацию в электронном виде, рассылать их ответственным лицам по заданным маршрутам, определять исполнителей задач, осуществлять поиск документов [5, с. 12].

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, следует отметить, что переход к дистанционным формам взаимодействия на всех уровнях управления бизнесом требует постоянно обновляемых и эффективных автоматизированных инструментов для коммуникаций между сотрудниками.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеева, Н.М. Дистанционное управление как новое направление менеджмента / Н.М. Авдеева. – Текст : электронный // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 12. – URL: https://web.snauka.ru/issues (дата обращения: 09.10.2023).
2. Жаворонков, Д.А. Система управления персоналом, работающим дистанционно / Д.А. Жаворонков. – Текст : непосредственный // Профессиональная ориентация. – 2017. – № 1. – С. 289–294.
3. Захарова, Т.И. Дистанционное взаимодействие в корпоративном управлении / Т.И. Захарова. – Текст : непосредственный // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. – 2020. – Т. 17, № 4 (112). – С. 167–172.
4. Иваев, М.И. Цифровые инструменты управления талантами / М.И. Иваев, Д.В. Гостев. – Текст : непосредственный // Индустриальная экономика. – 2022. – Т. 1, № 4. – С. 49–53.
5. Конобевцев, Ф.Д. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф.Д. Конобевцев, Н.И. Лаас, Е.В. Гурова, И.А. Романова. – Текст : непосредственный // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 9–17.
6. Шароватов, Ю. М. Дистанционный менеджмент: как управлять сотрудниками на удаленке / Ю.М. Шароватов. – Москва : Альпина Паблишер, 2020. – 243 с. – Текст : непосредственный.

УДК 334.021

Скляренко У.В.,
магистр 1 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

Sklyarenko U.V.
1st year master's 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko Y.N.
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДОВ

USING DIGITAL TECHNOLOGIES TO PROMOTE BRANDS

Аннотация: В статье проанализированы особенности использования инструментов цифрового маркетинга в деятельности современных предприятий. Дана характеристика обстоятельств и условий продвижения в цифровом пространстве. Обозначены преимущества применения цифровых технологий для развития своего бренда. Данная статья актуальна для организаций, которые пребывают на этапе перехода к изучению новых маркетинговых технологий в продвижении продукции и услуг.
Ключевые слова: digital-маркетинг, цифровые технологии, инструменты продвижения, бренд, потребитель.

Annotation: The article analyzes the features of using digital marketing tools in the activities of modern enterprises. The characteristics of the circumstances and conditions of promotion in the digital space are given. The advantages of using digital technologies for the development of your brand are outlined. This article is relevant for organizations that are at the stage of transition to the use of new marketing technologies in the promotion of products and services.
Keyword: digital marketing, digital technologies, promotion tools, brand, consumer.

В современном мире, когда компьютерные технологии применяются во всех сферах жизни и стремительно развиваются, все предприниматели вне зависимости от производственной отрасли должны выводить свои компании в виртуальное пространство и использовать автоматизированные системы для осуществления своей деятельности [7, с. 554]. На сегодняшний день в экономической, социальной и политической областях все чаще используется понятие бренда. Данный термин применяется как в значении обладающей высоким качеством продукции и услуги, так и в контексте особенностей личности сотрудника организации или самой организации в общем. Масштаб использования брендинга в нынешней экономической ситуации обусловлен его широким практическим применением и потребностью в цифровой визуализации. Повышенный интерес современного бизнеса к освоению потенциала брендинга, анализу отличительных черт развития бренда и специфике использования ресурсов продвижения можно объяснить не только тем, что данный вопрос недостаточно изучен, но и практически значим [4, с. 37].

Digital-маркетинг – метод для бизнеса поддерживать связь со своими покупателями при

помощи автоматизированных устройств и с применением технологий вовлечения и удержания офлайн-аудитории на онлайн-рынок. Главное внимание при этом уделяется особенностям нового медиапространства. Цифровой маркетинг характеризуется возможностью формирования персональных предложений и индивидуального подхода ко всем потенциальным клиентам. Существует большое разнообразие инструментов digital-маркетинга, помогающих вовлечь максимальное число потребителей и добиться высокой результативности продвижения [6, с. 5]. К ведущим из них относятся:

– контекстная реклама – тип интернет-рекламы, отображающейся в ответ на похожие запросы пользователей. Она может выглядеть в виде текстовой информации, графических объявлений, анимации или состоять из их комбинации;

– баннерная реклама – инструмент продвижения, строящийся на размещении баннеров, созданных посредством графики и содержащих сведения о продуктах и (или) услугах, на сторонних сайтах с целью вовлечения клиентов и их перехода на сайт бренда [5, с. 373];

– SEO-продвижение – совокупность внешних и внутренних оптимизационных мероприятий, направленных на повышение позиций сайта в результатах выдачи поисковых систем по конкретным запросам абонента с целью роста его посещаемости потенциальными потребителями и дальнейшего получения прибыли с данного трафика;

– SMM (Social Media Marketing) – метод продвижения на различных социальных платформах, таких как YouTube, TikTok, ВКонтакте**,** Одноклассники, Telegram и т.д. [2, с. 249];

– email-маркетинг – способ общения с клиентами, при котором организация производит рассылку рекламных сообщений с предложениями [3, с. 54];

– видеомаркетинг – вид продвижения цифрового маркетинга, построенный на вовлечении потребителей с помощью видеороликов;

– Influencers marketing – взаимодействие с лидерами мнений для привлечения клиентов. Такой метод вовлечения подразумевает, что популярные личности будут предлагать и советовать перейти на ваш сайт и купить вашу продукцию;

– мобильный маркетинг – продвижение за счет размещения рекламы, QR-кодов, применения голосового маркетинга в приложениях на мобильных устройствах [5, с. 374].

– Co-creation – формирование общей ценности – создание товаров и (или) услуг объединенными стараниями разработчиков и заинтересованных лиц и др. [2, с. 249].

При выборе ресурсов цифрового общения с потенциальными покупателями необходимо придерживаться следующих правил. Во-первых, для того, чтобы инструменты работали на получение эффективного результата, нужно составить портрет аудитории, на которую ориентирована продукция и ее точную дифференциацию. Во-вторых, для решения любой маркетинговой задачи необходимо провести ряд мероприятия. Например, разработка сайта, реклама продукции и создание имиджа – это три разные задачи, для решения каждой из которых требуются свои инструменты. В-третьих, для последующего развития маркетинговой системы при прочих равных условиях следует выбирать инструменты, предоставляющие больше данных для аналитики [6, с. 6].

Главные плюсы продвижения бренда в цифровом пространстве, которые определяют большинство практик брендинга и маркетинга, объединяют условия, сопряженные с положительным влиянием на стратегию бренда в целом. К преимуществам относится то, что во взаимодействие с брендом включаются потребители международного уровня, сближающиеся в социальных сетях и в сообществах. Использование цифровых технологий и инструментов повышает скорость рассылки информации. В цифровой среде облегчается управление развитием бренда и другими процессами сбыта продукции. В том числе, расширяется и упрощается обратная связь с целевыми клиентами и индивидуальными потребителями, а также прослеживается сравнительно низкая стоимость проведения мероприятий и рекламных кампаний продвижения бренда [4, с. 45].

Огромную роль в грамотном продвижению любого бренда занимает разработка стратегии цифрового маркетинга. Создание стратегии цифрового маркетинга основывается на картах пути потребителей, которые рассматриваются индивидуально для каждого сегмента целевой аудитории. Благодаря такой карте, возможно, обозначить основные характеристики потенциальных

покупателей и определить, какие каналы нужно привлечь для того, чтобы заинтересовать таких клиентов [1, с. 96]. Процесс разработки стратегии цифрового маркетинга состоит из следующих стадий [3, с 53–55]:

– постановка первоначальных задач (формирование древа целей);

– изучение исходных сведений (SWOT-анализ, оценка конкурентов и т.д.);

– создание исключительного торгового предложения для каждого сегмента клиентов;

– подбор каналов и форм продвижения (проверка результатов применения каналов и предложение тех, что еще не были использованы);

– составление бюджета продвижения и его целесообразное распределение (разделение задач между работниками или делегирование внешним исполнителям);

– разработка и реализация digital-плана (постоянный мониторинг преодоления ключевых показателей и внесения изменений в алгоритм действий при проявлении проблем).

Таким образом, все вышесказанное свидетельствует о том, что потребители, у которых сейчас есть все возможности найти любой необходимый продукт или услугу, становятся все более избирательными, ориентируются на способность компании отражать их социальное положение. Независимо от того, запускает ли предприятие новый бренд или поддерживает устоявшийся имидж, ему нужно брать во внимание запросы потенциальных клиентов и как можно точнее передавать идею бренда. Знание правил цифрового маркетинга поможет компании быстро понять, какие инструменты могут максимально эффективно воссоздать замысел бренда, придав ему характеристики, которыми он раньше не располагал, и интегрировать его в цифровые коммуникации. Это поможет определить границы между компанией и ее конкурентами, какие бы средства и технологии они ни применяли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вейс, Ю.В. Использование цифровых инструментов для развития бренда / Ю.В. Вейс, Л.М. Зайдуллина // Экономика и бизнес. – 2021. – № 12-1 (82). – С. 93–99.

2. Ерлыгина, Е.Г. Роль digital-маркетинга в системе рыночных отношений / Е.Г. Ерлыгина, А.А. Яманов // Бюллетень науки и практики. – 2020. – Т. 6, № 1. – С. 249–252.

3. Лужнова, Н.В. Процесс внедрения цифрового маркетинга в деятельность предприятия / Н.В. Лужнова, Д.В. Белашов // Экономика и бизнес. – 2021. – № 3-2 (73). – С. 53–56.

4. Мрочко, Л.В. Эволюционные аспекты брендинга в цифровых коммуникациях современного бизнеса / Л.В. Мрочко, Г.В. Спиридонова // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2022. – № 3 (35). – С. 36–47.

5. Никулина, О.В. Особенности применения инструментов цифрового маркетинга в деятельности фирмы на современном этапе развития мировой экономики / О.В. Никулина, Д.Д. Подгурская // Проблемы устойчивости развития социально-экономических систем: материалы Международной научно-практической конференции, 24 ноября 2022 г. – Тамбов, 2022. – С. 373–377.

6. Цифровой маркетинг: пособие для обучающихся по специальности 1-27 80 01 «Инженерный бизнес по направлениям» профилизации «Экономика и организация производства (машиностроение)». – Минск : БНТУ, 2022. – 46 с.

7. Цыган, Д.Д. Цифровой маркетинг в реализации политики продвижения современных компаний / Д.Д. Цыган, Н.Ф. Одинцова // Весенние дни науки: сборник докладов Международной конференции студентов и молодых ученых (Екатеринбург, 22–24 апреля 2021 г.). – Екатеринбург : УрФУ, 2021. – С. 554–559.

УДК: 338.23

Слащёв М. М.,
аспирант 1 курса направления подготовки
5.2.1 Экономическая теория
Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры экономической теории
Горячих М. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Slashchev M. M.,
1st year student direction of study 5.2.1 Economic theory
Scientific adviser:
Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate
Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ САМОДОСТАТОЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THEORETICAL FOUNDATIONS FOR THE FORMATION OF SELF-SUFFICIENCY OF THE ECONOMIC SYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: рассмотрены различные трактовки термина «самодостаточность», исследованы теоретические основы формирования самодостаточности экономической системы Российской Федерации.
Ключевые слова: самодостаточность, конкурентоспособность, эконмическая безопасность, экономическая система, национальная экономика.

Annotation: various interpretations of the term “self-sufficiency” are considered, the theoretical foundations for the formation of self-sufficiency of the economic system of the Russian Federation are explored.
Key words: self-sufficiency, competitiveness, economic security, economic system, national economy.

В условиях современных вызовов и ограничений при разработке концепций национального развития возникает проблема достижения экономических интересов страны, главным из которых является обеспечение национальной экономической безопасности. Решение этой проблемы зависит в равной степени как от эффективности экономики, которая определяет конкурентоспособность, так и от устойчивости, которая связана с анализом самодостаточности. Однако в работах современных российских и зарубежных учёных вопросы обеспечения устойчивости, экономической безопасности и самодостаточности, а тем более, диалектики их взаимосвязи, практически не рассматриваются. Следовательно, отсутствует анализ их взаимодействия с проблемами конкурентоспособности, определяющей состояние и перспективы реализации национальных интересов в повышении экономической безопасности страны.

Термин «экономическая самодостаточность» используется наравне с понятиями, применяемыми не только научных кругах, но и в обществе в целом. Исследуя термин «самодостаточность», необходимо указать, что он используется для отражения основных свойств степени наличия у территориальных образований имеющихся факторов производства (продовольственных, энергетических, финансовых).

В научных публикациях дефиниция «самодостаточность» трактуется в различных смыслах, встречаются различные определения. А. Ю. Даванков считает, что самодостаточность определяет

достаточный, но не избыточный производственный объем необходимых благ, а также продукции [1]. У Е. А. Колесниченко самодостаточность территории — это наличие собственных перспектив для развития [2]. Авторы М. А. Каткова, Ю. С. Титова, трактуют самодостаточность как высокую степень воспроизводства деятельности в пространстве и во времени [3].

В [4] под самодостаточностью национальной экономики понимается способность страны эффективно функционировать и решать социальные задачи при минимальной зависимости от иностранных контрагентов, в том числе при неблагоприятных внутренних и внешних факторах. Таким образом, национальная экономическая безопасность является суммой конкурентоспособности, характеризующей эффективность национальной экономической системы, и самодостаточности, способствующей устойчивости экономики.

Экономическую самодостаточность системы можно связать с понятием экономической безопасности. Одним из существенных моментов общей теории экономической безопасности страны являлось допущение о стохастической стационарности внутренних и внешних условий ее существования, что позволяет рассматривать макроэкономические характеристики как интегральный характеристики и функции состояния исследуемых экономических систем [5].

В современных экономических реалиях для России ключевым условием социально-экономического развития является повышение уровня национальной экономической безопасности, которую следует рассматривать как совокупность конкурентоспособности и самодостаточности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Даванков, А. Ю. Поведенческие факторы повышения самодостаточного развития малых городов / А. Ю. Даванков, Т. А. Верещагина // Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем : Материалы Третьей Всероссийской научной конференции памяти акад. А.И. Татаркина, Челябинск, 10-11 апреля 2019 года. — Челябинск: Челябинский государственный университет, 2019. — С. 81-84.
2. Колесниченко, Е. А. Организационные структуры органов местного самоуправления в условиях проектного управления / Е. А. Колесниченко, Я. Ю. Радюкова, М. А. Копылов // Вестник Самарского муниципального института управления. — 2020. — № 1. — С. 34-40.
3. Каткова, М. А. Цифровая экономика: содержание и тенденции развития / М. А. Каткова, Ю. С. Титова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. — 2019. — Т. 19, № 3. — С. 257-264. — DOI 10.18500/1994-2540-2019-19-3-257-264.
4. Цикин, А. М. О соотношении самодостаточности и конкурентоспособности экономики в контексте социально-экономического развития России // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2019. – Т. 21, № 4. – С. 36–43. – DOI: https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2019.4.4
5. Анищенко, А.В. Экономическая безопасность России и целостность экономических систем: теоретико-методологические аспекты // Экономическая безопасность. – 2023. – Том 6. – № 2. – С. 627–646. doi: 10.18334/ecsec. 6.2.117791

УДК 331.08

Собко А.В., Чурсина А.С
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Яновская А.А
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Sobko A.V., Chursina A.S
3-rd year students,38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
PhD in Economics,Associate Professor of personnel management Department
Yanovskaya A.A
V.I. Vernadsky Crimean FederalUniversity Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

PERSONNEL DEVELOPMENT IN THE ERA OF DIGITALIZATION

Аннотация: В современном мире происходит активный процесс цифровизации, который затрагивает все сферы жизни общества, включая персонал и его развитие. В статье представлены и охарактеризованы такие направления развитии персонала в условиях цифровизации как освоение цифровых компетенций, навыков работы в
«цифровых командах», использование технологий мобильного обучения, разработку программ и подготовку кадров по новым специальностям.
Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии управления персоналом.

Annotation: In the modern world, an active process of digitalization is taking place, which affects all spheres of society, including the economy. Digital transformation has a significant impact on the economic development of Russia. The article considers the impact of digitalization on certain sectors of the Russian economy.
Keywords: digitalization, economic development, digital technologies, cyberattacks.

В современной экономике, где процессы трансформации ускоряются, а технологии развиваются, вопрос развития персонала становится еще более актуальным. Цифровизация оказывает огромное влияние на все сферы жизни, включая управление человеческими ресурсами. В этой статье мы рассмотрим, как развитие персонала меняется в эпоху цифровизации.Цифровые технологии позволяют осуществлять процессы управления персоналом быстрее и эффективнее. Они помогают автоматизировать рутинные операции, такие как кадровое делопроизводство или подбор персонала, и сосредоточиться на более важных задачах. Кроме того, цифровые технологии позволяют обрабатывать большие объемы информации, что помогает принимать более обоснованные решения в области управления персоналом. Однако, не стоит забывать о том, что цифровизация также предъявляет новые требования к сотрудникам. Они должны быть готовы к работе с новыми технологиями, обладать навыками работы с ними и быть готовыми к постоянному обучению и развитию. Поэтому компаниям необходимо уделять внимание развитию своих сотрудников, их обучению и адаптации к новым условиям работы.

Одним из ключевых направлений развития персонала в эпоху цифровизации является обучение и переподготовка сотрудников. Это может включать в себя как обучение работе с новыми цифровыми инструментами, так и развитие навыков, необходимых для работы в

условиях цифровой экономики.

Кроме того, компании могут использовать цифровые платформы для организации дистанционного обучения, что позволяет сотрудникам учиться в удобное для них время и месте. Еще одним важным направлением развития персонала является развитие цифровых компетенций. Это включает в себя навыки работы с большими данными, знание основ программирования и аналитики, умение работать с искусственным интеллектом и другими технологиями. Для развития этихкомпетенций компании могут организовывать курсы, тренинги и семинары, атакже привлекать специалистов из других компаний и организаций. Так же в данной статье мы хотим привести тренды и перспективы развития персонала в эпоху цифровизацииЦифровизация меняет подход к управлению персоналом и требует новых компетенций от сотрудников. В данной статье мы рассмотрим основные тренды и перспективы развития персонала в условиях цифровой трансформации. Автоматизация HR-процессов HR-процессы включают в себя процессы рекрутинга, управления мотивацией, управления квалификацией персонала, создания корпоративной культуры. Они существуют во всех HR-отделах и не зависят напрямую от масштаба или типа вашего бизнеса. С развитием технологий многие HR-процессы автоматизируются, что снижает затраты на их выполнение и повышает эффективность работы. Например, использование искусственного интеллекта и машинного обучения позволяет автоматизировать процесс подбора персонала, оценки кандидатови анализа данных.

1. Удаленная работа Пандемия COVID-19 ускорила переход к удаленной работе, что привело к изменению подходов к управлению персоналом. Теперь компании должны адаптировать свои системы управления к работе на расстоянии, разрабатывать новые методы контроля и мотивации сотрудников.

2. Гибкие формы занятостиГибкие формы занятости, такие как фриланс, проектная работа или временная занятость, становятся все более популярными. Это требует от компаний умения работать с разными типами контрактов и навыками управления такими сотрудниками.

3. Обучение и развитие персоналаВ эпоху цифровизации обучение и развитие персонала становится ключевым фактором успеха компании. Компании должны предлагать своим сотрудникам возможности для непрерывного обучения и развития ихпрофессиональных навыков.

В заключение, можно сказать, что развитие персонала в эпоху цифровизации становится еще более важным и актуальным. Цифровые технологии помогают автоматизировать процессы управления персоналом, но в то же время предъявляют новые требования к сотрудникам. Поэтому компаниям необходимо уделять внимание обучению, переподготовке и развитию цифровых компетенций своих сотрудников, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ссылка на веб-страницу:Цифровые трансформации в управлении карьерой персонала[Электронный ресурс] URL:https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-transformatsii-v-upravlenii- karieroy-personala(Дата обращения: 22.10.23)

2. Симченко, Н. А. организация научной деятельности : Учебно- методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. –

Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью

«Издательство Типография «Ариал», 2023. – 149 с. – ISBN 978-5- 907656-50-5.(Дата обращения: 22.10.23)

3. Ссылка на веб-страницу:Цифровая трансформация: основные тенденции и влияние на систему управления персоналом предприятия[Электронный ресурс]URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-osnovnye- tendentsii-i-vliyanie-na-sistemu-upravleniya-personalom-predpriyatiya (Дата обращения: 22.10.23)

УДК 331.108

Старченко М.А.
магистр 3 курса, направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Starchenko M.A.
undergraduate 3 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

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

MANAGEMENT OF LABOR DISCIPLINE OF PERSONNEL OF ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье представлены основные направления формирования эффективной системы управления трудовой дисциплиной персонала в организациях.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, трудовая дисциплина, направления, формирование.
Annotation: The main directions for the formation of an effective system for managing labor discipline of personnel in organizations are presented in the article.
Key words: personnel, personnel management, labor discipline, directions, formation.

Для любого современного организационно-правового формирования вопросы управления трудовой дисциплиной персонала являются первоочередными и требуют постоянно изучения, решения и выработки комплексного подхода по эффективному управлению данным процессом. Трудовая дисциплина является комплексным и многоаспектным понятием, ведь трудовое дисциплинарное поведение сотрудников организации формируется под влиянием ряда производственных и личностных факторов, функциональное влияние на которые и позволяет выработать эффективную управленческую стратегию, которая позволит повысить существующий уровень дисциплины работников и приблизить данный показатель к эталонному значению.

Организация дисциплины труда на предприятии формируется под влиянием таких факторов, как: организация трудового процесса, санитарные условия, бытовые комфортные условия трудовой активности персонала, условия взаимодействия по средствам труда, а также неформального общения, удовлетворенность трудом и качество всего трудового процесса и трудовой жизни коллектива и отдельного работника. Построение эффективной системы управления трудовой дисциплиной является весомой составляющей управленческого процесса, ведь влияние на трудовую дисциплину осуществляется через все вышеперечисленные факторы и неполный предварительный факторный анализ дисциплинарных составляющих может лишь частично обеспечить эффективную деятельность персонала с учетом дисциплинарных составляющих. Организация дисциплины труда во многом зависит от уровня автоматизации и цифровизации производственных процессов, а также от реальной вовлеченности персонала организации в процесс труда и управление производственными процессами внутри организации.

Управление трудовой дисциплиной и рациональное использование рабочего времени взаимосвязано системой формирования стабильных и высокопродуктивных трудовых коллективов. Выделяется прямая зависимость между основными показателями движения персонала, таких как текучесть кадров, и уровнем трудовой дисциплины в организации. Регламентация всех трудовых производственных процессов лежит в основе нормирования и качественной реализации трудовой функции, в совокупности с работающей системой трудовой дисциплины и способности соответствия деятельности персонала в процессе труда стандартам, нормам и правилам. Трудовая дисциплина персонала - это комплекс обязательных для исполнения сотрудников действий, без которых эффективная деятельность организации невозможна [2].

Энергия трудовой активности, которая подчиняется набору правил и регламентов и соответствует законам управленческого воздействия, формирует высокоэффективные трудовые коллективы с необходимым уровнем результативности и демонстрацией успехов, при реализации производственной функции. Построение эффективной управленческой системы трудовой дисциплины в коллективе взаимосвязано с уровнем квалификации и образования каждого его члена. Чем выше уровень овладения профессиональными компетенциями и дополнительными трудовыми характеристиками персонала, тем выше уровень трудовой дисциплины и рациональности при использовании ресурсного потенциала организации и обеспечения ее эффективности. Уровень воспитательной коллективной работы, система наставничества и организация неформального взаимодействия комплексно формируют управление трудовой дисциплиной в организации [1].

Построение эффективной системы управления трудовой дисциплины рекомендуется начинать с исследования уровня эффективности использования трудового потенциала в каждом структурном подразделении организации во взаимосвязи с учетом и контролем использования рабочего времени. На основании предварительного факторного дисциплинарного анализа необходимо выделить возникшие проблемы, связанные с нарушением трудовой дисциплины и после чего выстраивать систему управления трудовой дисциплиной сотрудников в организации. Для решения проблем, связанных с трудовой дисциплиной внутри организации применяется комплекс методов, направленных на укрепление трудовой дисциплины. По нашему мнению, построение эффективной системы управления трудовой дисциплиной должно носить не ситуационный, а постоянный характер. Управленческая система, которая включает в себя элементы управления трудовой дисциплиной, должна на функциональном уровне, постоянно внедрять приемы и методы поддержания необходимого уровня трудовой дисциплины в организации, не зависимо от того, наступил ли дисциплинарный случай или нет.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алехина, О.Ф. Ключевые персонал-технологии: практический инструментарий / Оксана Алехина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. - 392 с.

2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.

3. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2018 .– 161 с.

УДК 331.28

Стёпочкин А.А., Курзянков А.Э.
студенты 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

Stepochkin A.A., Kurzyankov A.E.
2nd year students, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Domozhilkina Zh.V.,
PhD, Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

КАК ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОМОГАЮТ ВЫЯВИТЬ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ

HOW DIGITAL TECHNOLOGIES HELP IDENTIFY EMPLOYEE BURNOUT

Аннотация: в статье рассматривается вопрос выгорания сотрудников в организациях, приводятся способы выявления выгорания сотрудников с помощью цифровых технологий. Приводится статистика выгорания сотрудников зарубежных и отечественных компаний.
Ключевые слова: выгорание, цифровые технологии, психологическое истощение, эмоциональное истощение.

Annotation: the article discusses the issue of employee burnout in organizations and provides ways to identify employee burnout using digital technologies. Statistics of burnout of employees of foreign and domestic companies are given.
Keyword: burnout, digital technologies, psychological exhaustion, emotional exhaustion.

В современном мире, где работа становится все более требовательной и конкурентной, поддержание психологического благополучия сотрудников становится крайне важным. Выгорание на рабочем месте является серьезной проблемой, которая может негативно сказываться на физическом и психическом здоровье работников, а также на производительности и результативности компании в целом. Однако, благодаря развитию цифровых технологий, появляются новые инструменты, которые помогают выявить и предотвратить выгорание сотрудников. В данной статье мы рассмотрим, какие цифровые технологии используются для этой цели и как они активно применяются в современном бизнесе.

Выгорание – это комплексное состояние психологического и эмоционального истощения, профессиональной дезадаптации и снижения самооценки человека, вызванное хроническим и долгосрочным стрессом на рабочем месте.

Опубликованная статистика заставляет задуматься: 54% сотрудников российских компаний призналась, что испытали эмоциональное выгорание в первой половине 2023 года. При этом, в 2020 году с проблемой выгорания столкнулись 34% опрошенных сотрудников. Выгорание приобретает массовый характер и грозит потерей опытных специалистов в работе и уходом из компаний.

На личном опыте с выгоранием чаще сталкиваются женщины (55%), работники госслужбы (76%), занятые в сфере добычи полезных ископаемых (68%) и в образовании (59%), руководители

среднего звена и лица с трудовым опытом от 11 до 15 лет (по 58%), а также квалифицированные специалисты (52%) [3].

В результате процесса цифровой трансформации возникает явление цифровой перегрузки среди работников, когда они испытывают излишнюю нагрузку от цифровых технологий. Это подтверждается данными опросов сотрудников крупных зарубежных технологических компаний, таких как Microsoft, Amazon, Google, Uber и Facebook, а также других компаний данной отрасли. Согласно результатам этих опросов, более половины респондентов страдают от выгорания (57,16%).

Аналогичные данные представлены в Workplace Productivity Report, который основан на исследовании американских офисных работников. Он показал, что 60% персонала испытывает выгорание из-за цифровой перегрузки. Также опрос Лондонского университета, Голдсмитского колледжа и компании Symantec, проведенный среди руководителей отделов информационной безопасности в Великобритании, Германии и Франции, выявил, что из-за стресса и выгорания 64% из них желают сменить работу, а 63% – профессию. Это может негативно сказаться на наличии квалифицированных кадров и угрожать информационной безопасности компаний [2].

Способы выявления выгорания сотрудников с помощью цифровых технологий:

1. Опросы и анкеты:

Одним из способов выявления выгорания сотрудников является использование цифровых опросов и анкет. Цифровые платформы позволяют создавать и распространять анкеты среди сотрудников для оценки их уровня стресса, удовлетворенности работой, баланса между работой и личной жизнью и других факторов, которые могут влиять на их психологическое состояние. Анализ результатов опросов позволяет выявить группы сотрудников с высоким риском выгорания и принять соответствующие меры для предотвращения возможных негативных последствий.

2. Мониторинг активности и поведения

Системы мониторинга активности и поведения сотрудников помогают выявить признаки выгорания. Эти системы могут анализировать данные о времени, проведенном сотрудником за компьютером, уровне активности внутри рабочего помещения, использовании коммуникационных инструментов и многое другое. Алгоритмы машинного обучения позволяют выявить изменения в обычных рабочих паттернах, которые могут свидетельствовать о возможном выгорании сотрудника. Например, повышенная частота отправки поздних рабочих писем или уменьшение времени, проведенного в офисе, могут быть признаками стресса и выгорания.

3. Анализ текста и эмоциональный интеллект

Цифровые технологии также позволяют анализировать текстовые данные, такие как электронная почта, сообщения внутри компании и комментарии в социальных медиа. С помощью алгоритмов обработки естественного языка и технологий эмоционального интеллекта можно выявить эмоциональные состояния сотрудников и определить наличие признаков выгорания. Например, повышенный уровень негативных эмоций и пессимистических высказываний может указывать на отрицательное психологическое состояние.

4. Платформы самооценки и обратной связи

Существуют цифровые платформы, которые предоставляют сотрудникам возможность самостоятельно оценивать свою работу, уровень стресса и удовлетворенности, а также получать обратную связь от коллег и руководителей. Это помогает сотрудникам осознать свое состояние и принять меры для предотвращения выгорания. Такие платформы также предлагают рекомендации и психологическую поддержку [1].

5. Виртуальные ассистенты

Виртуальные ассистенты, такие как чат-боты и голосовые помощники, также могут помочь в выявлении выгорания сотрудников. Они могут задавать определенные вопросы или предлагать тесты, основанные на психологических методиках, чтобы определить уровень стресса и эмоционального состояния сотрудников. Виртуальные ассистенты также могут предлагать советы и подсказки как можно справиться с негативными эмоциями и стрессовыми ситуациями.

Цифровые технологии могут помочь компаниям создать и поддерживать положительную рабочую среду, что является ключевым аспектом уменьшения риска выгорания сотрудников. Сетевые платформы для коммуникации могут стать местом для обмена полезной информацией и

поддержки между коллегами, а также позволяют предоставлять обратную связь. Организация виртуальных встреч и мероприятий может содействовать формированию командной работы и укреплению взаимоотношений сотрудников. Регулярные опросы и обратная связь также могут помочь выявить проблемные моменты и предложить решения для улучшения рабочей среды.

Цифровые технологии становятся все более важным инструментом для выявления и предотвращения выгорания сотрудников. Объективный анализ данных и использование алгоритмов машинного обучения позволяют эффективно определить потенциально проблемные ситуации и своевременно принять меры для их устранения. Однако, важно помнить, что цифровые технологии наряду с психологической поддержкой и эмоциональным пониманием все равно требуют участия человека для полноценной работы, поэтому идеальным вариантом является комплексный подход, включающий и технологические инновации, и человеческую заботу.

В итоге, благодаря цифровым технологиям, компании имеют больше возможностей для выявления выгорания сотрудников и предотвращения его последствий. Опросы, мониторинг, анализ текста и эмоциональный интеллект, платформы самооценки и использование виртуальных ассистентов – все эти инструменты помогают создать здоровую и поддерживающую рабочую среду.

Внедрение цифровых технологий позволяет компаниям заботиться о благополучии своих сотрудников и создавать условия для их роста и процветания

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 299 с. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/514558 (дата обращения: 25.10.2023).

2. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности: учебное пособие для вузов / В. В. Константинов.– М.: Издательство Юрайт, 2023. – 186 с. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/514385 (дата обращения: 25.10.2023).

3. Почти половина сотрудников сталкивалась с профессиональным выгоранием [Электронный ресурс] // РБК СОФТ, 2023. – URL: https://www.rbc.ru/society/26/09/2023/6512351d9a7947d074749cdc (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.28

Стёпочкин А.А., Курзянков А.Э.
студенты 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

Stepochkin A.A., Kurzyankov A.E.
2nd year students, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A.K.,
PhD, Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИНСТРУМЕНТЫ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРЕДОТВРАЩЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

HOW DIGITAL TECHNOLOGIES HELP IDENTIFY EMPLOYEE BURNOUT

Аннотация: В статье рассматривается проблема профессионального выгорания и инструменты по его предотвращению. Представлены инструменты цифровых технологий, помогающие предотвратить выгорание сотрудников в организациях. Предлагаются решения преодоления профессионального выгорания, посредством применения инструментов цифровых технологий, а также рассмотрен негативный опыт чрезмерного использования цифровизации в предотвращении выгорания.
Ключевые слова: профессиональное выгорание, цифровые технологии, цифровая платформа, психологическое состояние.

Annotation: The article discusses the problem of professional burnout and tools for its prevention. Digital technology tools are presented to help prevent employee burnout in organizations. Solutions are proposed to overcome professional burnout through the use of digital technology tools, and the negative experience of excessive use of digitalization in preventing burnout is considered.
Keyword: professional burnout, digital technologies, digital platform, psychological state.

В современном мире, профессиональное выгорание становится все более распространенной проблемой среди работников в различных отраслях. Профессиональное выгорание – результат, когда требования постоянно преобладают над ресурсами и у человека нарушается состояние равновесия. Долгие рабочие часы, повышенные требования и стрессы на рабочем месте, неудовлетворительные условия труда, слишком резкое отношение к неудачам и промахам, завышенные ожидания от конкретной должности, невозможность заслужить уважение в коллективе могут привести к усталости, эмоциональному и психологическому истощению, а также снижению производительности и качества работы. Однако, с развитием цифровых технологий появляются новые инструменты и решения, которые помогают предотвратить профессиональное выгорание и создать более поддерживающую и эффективную рабочую среду. В этой статье рассмотрим различные инструменты цифровых технологий, которые могут быть использованы в предотвращении профессионального выгорания.

1. Управление рабочим временем и задачами:

Один из факторов, способствующих профессиональному выгоранию, - это чрезмерная нагрузка и несбалансированное распределение рабочего времени. Цифровые инструменты, такие как электронные календари, приложения для планирования задач и управления временем, помогают работникам эффективно планировать свою работу, устанавливать приоритеты и контролировать свой рабочий график. Это позволяет снизить стресс, создать более рациональное рабочее расписание и улучшить баланс между работой и личной жизнью.

2. Онлайн-самообследование и анализ:

Цифровые технологии предлагают возможность проведения онлайн-самообследования и анализа для выявления признаков профессионального выгорания. Специализированные платформы позволяют работникам оценивать свой уровень стресса, удовлетворенности работой, эмоционального состояния. Используя алгоритмы и аналитику, эти платформы могут выявлять основные факторы, которые влияют на психологическое состояние работников и рекомендовать специальные меры для устранения выгорания [2].

3. Мониторинг психологического состояния:

Цифровые приложения могут быть использованы для мониторинга психологического состояния работников. Такие приложения могут анализировать данные, такие как пульс, уровень активности или дыхание, чтобы определить уровень стресса и напряжения у работников. Полученная информация может быть использована для предупреждения состояний близких к выгоранию и разработки рекомендаций по снижению стресса.

4. Виртуальные тренеры и психологическая поддержка:

Современные цифровые технологии могут предлагать виртуальных тренеров и психологическую поддержку для сотрудников. Чат-боты и виртуальные ассистенты могут предлагать советы по преодолению стресса, техники релаксации или перерывам от работы. Эти решения могут быть индивидуализированы и адаптированы к конкретным потребностям каждого сотрудника.

5. Обучение и развитие:

Цифровые платформы также предоставляют возможности для онлайн-обучения и развития. Постоянное обучение и развитие являются ключевыми факторами в предотвращении профессионального выгорания. Цифровые технологии позволяют работникам доступ к широкому спектру образовательных материалов и курсов, которые помогают набираться новых навыков, развиваться профессионально и расти в своей карьере. Постоянное обучение стимулирует мозговую активность, помогает сотрудникам справляться с новыми вызовами и повышает их уверенность в себе.

6. Телемедицина и онлайн-консультации:

Цифровые технологии также открывают доступ к телемедицинским услугам и онлайн-консультациям. Сотрудники могут получить доступ к психологической поддержке и консультациям удаленно, что позволяет сократить время и затраты на посещение врачей или психологов. Такие услуги помогают работникам общаться с профессионалами по вопросам стресса, эмоционального состояния и управления выгоранием [5].

7. Социальные сети и внутренние коммуникационные платформы:

Цифровые платформы для социальных сетей и внутренних коммуникаций в организации играют важную роль в предотвращении профессионального выгорания. Они обеспечивают сотрудникам возможность общаться, делиться и обсуждать свои проблемы и переживания. Такие платформы позволяют создавать сети поддержки и сообщество, где сотрудники могут получить поддержку, советы и понимание от своих коллег. Это помогает снизить чувство изоляции и улучшает межличностные отношения в рабочей среде.

Однако, как и любая другая вещь, цифровые технологии имеют свои негативные стороны, которые могут привести к еще большей усталости и стрессу.

Одной из главных проблем является зависимость от социальных сетей. Многие люди проводят много времени в интернете, проверяя свои социальные сети и сообщения. Это может привести к постоянному ожиданию ответа на сообщение или комментарий, что может вызвать дополнительный стресс и усталость.

Еще одна проблема - перегрузка информацией. В нашей цифровой эпохе мы получаем огромное количество информации каждый день. Это может быть полезно для работы, но также может привести к перегрузке и затруднить концентрацию на работе. Кроме того, постоянное использование цифровых устройств может привести к глазной усталости и боли в шее и спине.

Также существует опасность потери личной жизни. Цифровые технологии могут привести к тому, что мы работаем круглосуточно, не имея времени на себя и своих близких. Это может привести к усталости и чувству одиночества, что в свою очередь может ухудшить состояние психического здоровья [4].

Чтобы избежать негативных последствий цифровых технологий, необходимо использовать их с умом. Важно находить баланс между работой и личной жизнью, уделять время себе и своим близким, а также ограничивать время, проводимое в интернете.

В заключение, цифровые технологии становятся сильным инструментом в предотвращении профессионального выгорания среди работников. Они предоставляют различные возможности для управления рабочим временем, анализа и мониторинга психологического состояния, предоставления психологической поддержки и образовательных ресурсов. Они также создают возможности для развития сетей поддержки и повышения межличностных отношений на рабочем месте.

Организации и работники могут использовать эти инструменты, чтобы сделать рабочую среду более поддерживающей, эффективной и здоровой и необходимо помнить, что чрезмерное использование социальных сетей может привести к дополнительной усталости и стрессу. Важно помнить, что цифровые технологии не могут полностью заменить внимание к психологическому благополучию и вниманию к человеку. Человеческий фактор остается важным, и взаимодействие, поддержка и понимание со стороны коллег и руководства также играют важную роль в предотвращении профессионального выгорания.

Поэтому, комбинирование этих цифровых инструментов с участием людей и создание здоровой рабочей культуры способствует созданию более устойчивой и поддерживающей среды для работников. В итоге, предотвращение профессионального выгорания становится реальностью, благодаря возможностям, предоставленным цифровыми технологиями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бойко В. В., Ковалёв А. Г., Панфёров В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личности. – М.: Мысль, 2020. – 208 с.

2. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 299 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08627-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514558 (дата обращения: 25.10.2023).

3. Осухова Н. Г. Профессиональное выгорание или как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2021. – 56 с.

4. Ганиева, А. К. Возможности экосистемного развития экономики / А. К. Ганиева // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 86-88.

5. Ганиева, А. К. Практика использования цифровых технологий в условиях удаленой занятости / А. К. Ганиева // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : сборник трудов международной научно-практической конференции, Симферополь, 30 мая 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 139-141.

УДК 331.28

Стрижевский О.О., Меленчук И.А.
студенты 1 курса направление 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

Strizhevsky O.O., Melenchuk I.A.
1st year students 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ДИНАМИЧНАЯ СРЕДА КАК ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СТРАТЕГИЮ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

DIGITAL ECONOMY AND DYNAMIC ENVIRONMENT AS FACTORS DETERMINING THE ORGANIZATION'S HR STRATEGY

Аннотация: в данной статье исследуется влияние цифровых технологий и динамичной среды на процессы стратегического планирования в современных организациях. Авторы анализируют роль цифровой экономики в определении стратегии управления персоналом и выявляют основные факторы, которые должны быть учтены при разработке стратегии управления персоналом. В результате исследования авторы приходят к выводу о необходимости адаптации стратегии управления персоналом под влиянием цифровой экономики и динамичной среды, чтобы обеспечить конкурентоспособность организации.
Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, стратегия управления персоналом, факторы динамичной среды

Annotation: This article explores the impact of digital technologies and a dynamic environment on strategic planning processes in modern organizations. The authors analyze the role of the digital economy in determining the HR strategy and identify the main factors that should be taken into account when developing a HR strategy. As a result of the study, the authors come to the conclusion that it is necessary to adapt the HR strategy under the influence of the digital economy and dynamic environment in order to ensure the competitiveness of the organization.
Keywords: digitalization, digital economy, personnel management strategy, factors of a dynamic environment

В цифровой экономике все больше процессов выполняется с помощью цифровых технологий и автоматизации. Это требует от организации переосмысления роли персонала и изменившихся требований к их навыкам. Традиционные рабочие подходы могут стать устаревшими, а новые навыки, такие как цифровая грамотность, аналитическая способность и умение работать с новыми технологиями, становятся все более важными [1]. Это означает, что стратегия управления персоналом должна быть направлена на обеспечение развития этих навыков и привлечении, и удержании специалистов, способных работать в цифровой экономике.

Помимо цифровой экономики, динамичная среда оказывает значительное влияние на стратегию управления персоналом. В условиях глобализации и быстрого развития технологий и

рынков, организации сталкиваются с постоянными изменениями и неопределенностью. Бизнес-процессы становятся все более сложными, а конкуренция – более интенсивной.

Динамичная среда также требует гибкого и адаптивного подхода к управлению персоналом. В современном мире бизнес претерпевает быстрые изменения, и организациям необходимо быстро реагировать на эти изменения [1]. Это требует наличия гибкого персонала, который может легко адаптироваться к новым задачам и условиям и проявлять высокую эффективность в изменяющейся среде. Стратегия управления персоналом должна быть направлена на привлечение и развитие гибкого персонала, а также на создание культуры организации, которая способствует инновациям и быстрой адаптации.

В целом, в цифровой экономике и динамичной среде стратегия управления персоналом должна быть сосредоточена на развитии и привлечении сотрудников с необходимыми навыками для работы в цифровой среде, а также на создании гибкой и адаптивной рабочей силы, которая может эффективно реагировать на изменения в бизнесе и внешней среде. Одним из основных факторов, которые необходимо учесть при разработке стратегии управления персоналом, является изменение организационной культуры. Цифровые технологии вносят изменения в способы работы и взаимодействия сотрудников. Они требуют от персонала новых навыков и компетенций, а также привносят новые ценности и подходы к работе. Поэтому стратегия управления персоналом должна учитывать эти изменения и способствовать формированию цифровой культуры в организации.

Кроме того, создание инновационной культуры играет важную роль в успешной стратегии управления персоналом. Эта культура должна поощрять и поддерживать идеи и инициативы сотрудников, создавать благоприятную среду для их реализации.

Еще одним важным элементом стратегии управления персоналом в цифровой экономике является разработка и внедрение новых методов мотивации персонала [3]. В условиях быстрого развития технологий и постоянных изменений в бизнес-среде, компании должны создавать условия, которые мотивируют персонал работать на достижение общих целей. Для этого организации должны использовать новые методы мотивации, такие как использование гибких графиков работы, возможность удаленной работы и предоставление возможностей для саморазвития.

Помимо гибкого трудоустройства, важным аспектом является развитие цифровых компетенций у сотрудников. Это может быть осуществлено через обучение, обмен знаниями и сотрудничество с внешними экспертами.

Одним из основных элементов стратегии управления персоналом в динамичной среде является разработка и внедрение системы управления изменениями. В условиях постоянных изменений в бизнес-среде, компании должны иметь систему управления изменениями, которая позволяет быстро адаптироваться к новым условиям. Для этого организации должны разрабатывать и внедрять эффективные системы управления изменениями, которые позволяют быстро принимать решения и адаптироваться к новым условиям.

В цифровой экономике и динамичной среде для эффективного управления персоналом требуется разрабатывать и внедрять системы управления рисками. Стремительные изменения в экономике подчеркивают необходимость минимизации потенциальных убытков. Для этого компании должны создавать эффективные системы управления рисками, способные быстро выявлять и снижать возможные риски [3].

Постоянное развитие компетенций персонала является ключевым фактором для успешной адаптации организации к изменяющимся условиям и для ее конкурентоспособности на рынке. Быстрое развитие технологий и изменение требований рынка делают необходимым постоянное обновление знаний и навыков сотрудников.

Стратегия управления персоналом должна предусматривать систему обучения и развития, которая будет активно поддерживать и стимулировать сотрудников в их стремлении к саморазвитию и приобретению новых компетенций. Это может быть достигнуто через проведение регулярных тренингов и обучений, как внутренних, так и внешних, а также предоставление доступа к онлайн-курсам и образовательным платформам.

Важным аспектом стратегии управления персоналом является также создание поддерживающей среды и культуры, которая будет способствовать обучению и развитию. Это может быть достигнуто через создание команд, где сотрудники могут обмениваться знаниями и опытом, а также проведение регулярных собраний или мероприятий, на которых можно обсудить новые технологии и тренды в отрасли [6].

В HR-процессах компаний активно применяются и будут применяться различные «сквозные» технологии в зависимости от объемов и бюджетов компаний, от цифровой ориентированности компаний на клиентов и сотрудников, возможностей отечественных разработчиков подобных технологий, особенно в современных условиях нестабильности и неопределенности. Для успешной реализации данного процесса также необходимы hr-специалисты с определенным уровнем цифровой грамотности, а использующие знания из различных дисциплин, основной целью которых станет изучение и внедрение методов управления персоналом, основанных на современных цифровых технологиях, которые будут использоваться для принятия важных решений в режиме реального времени с предсказуемыми и понятными результатами, что поможет им повысить производительность труда отдельных сотрудников и компании в целом [2].

В заключение, цифровая экономика и динамичная среда существенно влияют на стратегию управления персоналом организации, требуя от нее гибкости, адаптивности и непрерывного развития цифровых навыков у сотрудников. Важно осознавать, что подходы и методы, включенные в стратегию управления персоналом, должны быть тщательно подобраны с учетом особенностей отрасли, бизнес-модели и целей организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Апханова Е.Ю. Управление персоналом в условиях цифровой экономики // The Scientific Heritage. 2020. №43-3 (43). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki (дата обращения: 28.10.2023).

2. Кузьмина, О. М. Особенности использования «сквозных» технологий в управлении человеческими ресурсами / О. М. Кузьмина // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : СБОРНИК ТРУДОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Симферополь, 30 мая 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. С. 351-353.

3. 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: 27.10.2023).

4. Патрусова А. М. Управление персоналом в условиях развития цифровой экономики // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2021. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-usloviyah-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki (дата обращения: 28.10.2023).

5. Симченко, Н. А. Организация научной деятельности : Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – 149 с.

6. Ткаченко И.Н., Стариков Е. Н. Цифровая экономика: основные тренды и задачи развития // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2020. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-osnovnye-trendy-i-zadachi-razvitiya (дата обращения: 27.10.2023).

УДК 331.28

Стрижевский О.О., Меленчук И.А.
студенты 1 курса направление 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

Strizhevsky O.O., Melenchuk I.A.
1st year students, 38.04.03 Personnel management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ УМЕНИЯ ПЛАНИРОВАТЬ, ОРГАНИЗОВЫВАТЬ И КОНТРОЛИРОВАТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ ЗАДАЧ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TECHNOLOGIES FOR DEVELOPING THE ABILITY TO PLAN, ORGANIZE AND CONTROL THE IMPLEMENTATION OF TASKS IN THE AGE OF DIGITIZATION

Аннотация:. В статье рассмотрены технологии развития такой управленческой компетенции как умение планировать, организовывать и контролировать реализацию задач. Проанализированы методы и цифровые инструменты развития данной управленческой компетенции.
Ключевые слова: цифровизация, управление персоналом, технологии умения планировать, организовывать, контролировать.

Annotation: The article discusses technologies for the development of such managerial competence as the ability to plan, organize and control the implementation of tasks. Methods and digital tools for developing this management competency are analyzed.
Keywords: digitalization, personnel management, technologies, ability to plan, organize, control.

В современном мире, где цифровые технологии проникают во все сферы жизни, необходимо развивать умение планировать, организовывать и контролировать реализацию задач с использованием новых инструментов и методов. Эпоха цифровизации открывает перед нами большие возможности для более эффективного управления проектами и достижения поставленных целей. В данной работе исследуются технологии, способствующие развитию указанных навыков в контексте современного цифрового окружения.

Планирование, организация и контроль являются неотъемлемыми компонентами управленческой деятельности. Они помогают руководителям структурировать свою работу, определить приоритеты и достаточность ресурсов, разбить большие задачи на более мелкие и управляемые этапы, а также следить за прогрессом и результатами. Правильное применение этих технологий позволяет улучшить производительность, эффективность и качество работы, а также приблизиться к достижению поставленных целей [1].

Современный мир становится все более цифровым, и это неизбежно требует новых навыков и умений. В цифровой эпохе управление временем, ресурсами и проектами становится все более важным для успешной работы и достижения поставленных целей. Умение планировать, организовывать и контролировать реализацию задач становится ключевым навыком, необходимым для достижения успеха в современном мире.

Сегодня существуют различные технологии, которые помогают планировать, организовывать и контролировать реализацию задач. Они позволяют эффективно управлять временем, ресурсами и проектами, а также улучшать продуктивность и результативность [3]. Технологии развития умения планировать, организовывать и контролировать реализацию задач становятся все более востребованными и популярными в эпоху цифровизации [1].

В эпоху цифровизации, где информация стала доступна величайшими объемами и быстротой, умение эффективно планировать, организовывать и контролировать реализацию задач стало необходимостью. Технологии развития таких навыков играют важную роль в современном мире, помогая людям справляться с потоком информации и максимально использовать возможности цифрового пространства.

Одной из ключевых технологий развития этих умений является использование методики SMART-целей [4].

SMART - это акроним, определяющий ключевые характеристики для установки целей, которые будут специфичными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными по времени. Давайте рассмотрим каждую из этих характеристик более подробно:

1. Специфичность (Specific): Цель должна быть конкретно определена и ясно сформулирована.
2. Измеримость (Measurable): Цель должна быть измеримой, чтобы можно было контролировать прогресс и оценить достижение.
3. Достижимость (Achievable): Цель должна быть реалистичной и достижимой. Установите цели, которые возможно достичь в данный момент, учитывая имеющиеся ресурсы и обстоятельства.
4. Актуальность (Relevant): Цель должна быть актуальной и приносить значимые результаты для вас. Убедитесь, что цель соответствует вашим интересам, ценностям и долгосрочным планам.
5. Ограниченность по времени (Time-bound): Цель должна иметь конкретный срок, к которому она должна быть достигнута. Установка срока поможет вам организоваться и приложить необходимые усилия для достижения цели.

Таким образом, SMART-цели должны быть специфичными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными по времени. Эта методика помогает лучше определить свои цели, позволяет контролировать прогресс и достичь желаемых результатов.

Также одной из основных технологий, способствующих развитию умения планировать, является использование специализированных программ и приложений для управления задачами. Такие инструменты предоставляют возможность создания целей, разделения их на подзадачи, определения сроков и приоритетов, а также контроля выполнения задач. Примером таких инструментов являются популярные проектные менеджеры, такие как Trello, Asana, Microsoft Project и др. Они предоставляют удобный интерфейс, возможность визуализации задач и сроков, а также совместную работу в команде [2, 4].

Trello предоставляет гибкую, интуитивно понятную и визуально привлекательную платформу для планирования и организации задач и проектов. Этот онлайн-планировщик удобен для персонального использования, а также для командной работы, позволяя управлять проектами эффективно и наглядно отслеживать прогресс выполнения задач

Для эффективной организации и контроля реализации задач в эпоху цифровизации необходимо также развивать навыки управления временем и ресурсами. Технологии, такие как GTD (Getting Things Done), помогают организовать работу с задачами внутри сети задач, давая возможность лучше планировать время и эффективно использовать ресурсы. Другой полезной технологией является метод Pomodoro, который помогает структурировать рабочее время на периоды активной работы и короткие перерывы, повышая продуктивность и концентрацию.

Важным аспектом развития умения планировать, организовывать и контролировать задачи в эпоху цифровизации является эффективное использование коммуникационных технологий и средств. Виртуальные команды, онлайн-совещания и облачные сервисы позволяют быстро обмениваться информацией, делиться документами и решать задачи удаленно. Кроме того, возможности визуализации данных и отчетности, предоставляемые цифровыми инструментами,

способствуют более наглядному контролю за реализацией задач и динамикой процессов [2, 4]. Технологии развития умения планировать, организовывать и контролировать реализацию задач в условиях цифровизации расширяют возможности человека и позволяют более эффективно управлять своей деятельностью. Важно постоянно развивать навыки использования современных инструментов, адаптироваться к новым технологиям и учиться эффективно организовывать свою работу в эпоху цифровой трансформации. Преимущества использования данными технологиями для развития своих управленческих компетенций: выполнение работы с меньшими затратами; лучшая организация труда; лучшие результаты труда; меньше спешки и стрессов; больше удовлетворения от работы; большая мотивация труда; повышение квалификации; меньшая загруженность работой; меньше ошибок при выполнении своих функций; достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем [2].

В заключении хотелось бы подчеркнуть, что в эпоху цифровизации технологии развития умения планировать, организовывать и контролировать реализацию задач являются актуальными в современном бизнес-мире, где требуется постоянное развитие и обучение руководителей для эффективного управления организацией.

Таким образом, технологии развития умения планировать, организовывать и контролировать реализацию задач в эпоху цифровизации помогают руководителям развивать свои навыки и пополнять знания в сфере управления персоналом, что в свою очередь повышает эффективность и результативность работы организации. Они позволяют применять инновационные подходы к управлению и быть более гибкими в быстро меняющейся бизнес-среде. Следовательно, внедрение современных технологий развития умения планировать и контролировать задачи становится все более необходимым для успешного управления организацией и достижения высоких результатов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузьмина О. М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. С. 204-206

2. Кузьмина, О. М. Цифровые инструменты персонального менеджмента в развитии человеческих ресурсов / О. М. Кузьмина, Ж. В. Доможилкина // Экономика и предпринимательство. 2022. № 5(142). С. 1249-1255.

3. Кулагина Е. Управленческие компетенции: как оценить и развить навыки менеджера // Портал HR-директор, 2022. URL: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii (дата обращения: 18.10.2023)

4. Приоритеты руководителя: как эффективно распределять цели, задачи и время // Журнал Коммерческий директор. URL: https://www.kom-dir.ru/article/2617-prioritety-rukovoditelya (дата обращения: 17.10.2023).

5. Симченко, Н. А. Организация научной деятельности : Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. 149 с.

УДК 330

Стуканов С.В.,
аспирант 2 курса, направления подготовки 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика
Научный руководитель:
д.э.н, доцент, заведующий кафедры учёта анализа и аудита,
Сметанко А.В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Республика Крым, Россия

Stukanov S.V.,
2nd year postgraduate student, areas of training 5.2.3 Regional and sectoral economics
Supervisor:
Smetanko A.V.
Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Accounting Analysis and Audit, V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ МЕЖМУНИЦИПАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ORGANIZATIONAL AND LEGAL FORMS OF INTER-MUNICIPAL COOPERATION IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация. Рассматриваются организационные и правовые основы межмуниципального сотрудничества в Российской Федерации. Раскрыты общие подходы, формы и виды межмуниципального сотрудничества. Проведён анализ нормативно-законодательных актов, регулирующих принципы организации местного самоуправления.

Ключевые слова: межмуниципальное сотрудничество, органы власти, местное самоуправление.

Annotation. The organizational and legal bases of inter-municipal cooperation in the Russian Federation are considered. The general approaches, forms and types of inter-municipal cooperation are revealed. The analysis of normative-legislative acts regulating the principles of the organization of local self-government is carried out.

Keywords: inter-municipal cooperation, authorities, local self-government.

Развитие межмуниципального сотрудничества в современной системе государственного управления в контексте публичной власти, занимает ключевую роль, направленную на разработку совместных инвестиционных проектов, создание мест отдыха и рекреации, развитие туризма (туризма и отдыха выходного дня), утилизацию и переработку промышленных и бытовых отходов, интеграцию процессов подготовки, переподготовки, повышения квалификации муниципальных служащих и т.д.

Особое значение в процессе деятельности органов государственной власти и их взаимодействия с органами местного самоуправления отводится формам межмуниципального сотрудничества, а именно:

- ассоциативное сотрудничество – образование советов и иных объединений муниципальных образований;

- хозяйственное сотрудничество – создание хозяйственных и некоммерческих межмуниципальных организаций;

- договорное сотрудничество – заключение договоров и соглашений о сотрудничестве, совместной деятельности [1, с.12].

Следует отметить, что в переходный период, который будет длиться до 2025 года регламентация межмуниципального сотрудничества с органами местного самоуправления будет регулироваться нормами Федерального Закона – № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [2]. Именно переходные положения предопределяют трансформацию существующего территориально-административного деления. В настоящее время межмуниципальное сотрудничество реализуется через объединения муниципалитетов [2].

На основании Федерального Закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в целях объединения финансовых средств, материальных и иных ресурсов для решения вопросов местного значения органы местного самоуправления могут заключать соглашения и договоры. Именно договорная форма межмуниципального сотрудничества применяется в различных сферах общественных отношений, таких как: создание коллегиальных органов без образования юридического лица, информационный обмен, обмен опытом, культурный обмен.

Представительные органы муниципальных образований для совместного решения вопросов местного значения наделены полномочиями в принятии решений об учреждении межмуниципальных хозяйственных обществ в форме акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью, а также решения о создании некоммерческих организаций в форме автономных некоммерческих организаций и фондов [2].

Таким образом, на время переходного периода, прописанного в ФЗ № 131, осуществляется формирование будущих основ необходимых для последующей трансформации существующих муниципальных образований в различные правовые формы, что в свою очередь позволит на уровне органов власти субъектов Российской Федерации:

- распределять финансовые потоки;

- минимизировать воздействие внешних факторов в процессе принятия управленческих решений на уровне отдельно взятых муниципалитетов;

- развивать территории с учётом интересов наседания проживающих в муниципальных образованиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Михайлова, М. А. Межмуниципальное сотрудничество при реализации полномочий муниципальных образований в городской агломерации: автореф. дис. … канд. экон. наук / М.А. Михайлова. – Иркутск, 2019. – 24 с.

2. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» т 06.10.2003 N 131-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2023) // СПС «КонсультантПлюс». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения: 30.10.2023).

УДК 342

Суворова С. А., Згонникова А.Е.,
студенты 3 курса направления подготовки 38.0304 Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Жильберт
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Suvorova S. A.,
3rd yearstudents of the direction of training 38.03.04 State and municipal administration
Zgonnikova A. E.,
3rd yearstudents of the direction of training 38.03.04 State and municipal administration
***Scientific supervisor**:*
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХУСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

DIGITALIZATION OF STATE AND MUNICIPAL SERVICES IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: в исследовательской работе изложена характеристика цифровизации государственных и муниципальных услуг в Российской Федерации. Рассмотрен «Единый портал государственных и муниципальных услуг», а также проанализированы услуги, которые наиболее востребованы среди граждан РФ.
Ключевые слова: цифровизация, государственные и муниципальные услуги, Единый портал государственных и муниципальных услуг.

Annotation: The research paper outlines the characteristics of the digitalization of state and municipal services in the Russian Federation. The “Unified Portal of State and Municipal Services” was reviewed, and the services that are most in demand among citizens of the Russian Federation were analyzed.
Keywords: digitalization, state and municipal services, Unified portal of state and municipal services.

На сегодняшний день цифровизация является одним из основных направлений развития государственной политики во многих странах мира. Российская Федерация не является исключением и поэтому цифровые тренды активно внедряются во все сферы жизнедеятельности нашего современного общества. Одними из них выступают цифровые технологии в отношении предоставления государственных и муниципальных услуг.

Цифровизация предоставления государственных услуг – это стратегия развития государственного управления, реализуемая через организованный процесс электронного взаимодействия граждан и государственных органов, целью которого является удовлетворение общественных потребностей (оказание услуг) без личного присутствия заявителя. Данная цифровая трансформация имеет существенное значение для повышения доступности, удобства и

эффективности всех необходимых услуг, а также для социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и всей страны в целом.

Население взаимодействует с органами власти в различных формах. В Российской Федерации основной платформой для получения услуг является «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее – ЕПГУ) – это многофункциональная федеральная информационная система, предназначенная для предоставления удаленного доступа всем пользователям к услугам данного сервиса. Портал был создан еще в 2009 г. по заказу Ростелекома (Российский провайдер цифровых услуг и сервисов), исполнителем являлась компания «ЭнвижнГруп». С тех пор Госуслуги претерпели глобальные изменения и совершенствования, начиная от интерфейса самого сайта и заканчивая количеством и качеством оказания государственных и муниципальных услуг.

Нормативно-правовыми документами, регулирующими функционирование государственного портала, служат Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», а так же Постановление Правительства РФ от 26 марта 2016 г. № 236 "О требованиях к предоставлению в электронной форме государственных и муниципальных услуг" и др.[2,3].

Анализ статистических данных, которые уже сегодня показывают насколько государственный услуги в электронном виде популярны:

– В 2022 году в среднем за месяц было 36,3 миллионов (далее – млн) обращений, то в 2023 году на сегодняшний момент показатель составляет уже 48 млн, увеличение произошло на 11,7 млн человек.

– Количество подтверждённых учетных записей на портале государственных услуг РФ (далее госуслуги) – 103 млн человек - это почти 70% граждан Российской Федерации.

Среди самых популярных госуслуг, предоставляемых в электронном формате оказались: запись на приём к врачу, выплата единого пособия и выписка из трудовой книжки. Другие электронные услуги, такие как: назначение пенсий, выдача загранпаспорта, назначение выплат на детей и т.д., так же являются востребованными. Вероятно, меньшее количество запросов по ним, лишь указывает на то, что они более специфичны.

Если раньше, для того чтобы попасть на прием к врачу, необходимо было прийти в поликлинику, обратиться в регистратуру, взять талон на определенную дату и время, то сейчас, чтобы не находится в очереди, достаточно авторизоваться на портале госуслуг, перейти в раздел «Здоровье», выбрать вкладку «запись к врачу», указать регион, город и выбрать поликлинику и врача. Электронная запись экономит время и упрощает процедуру, Дальнейшее развитие в сфере здравоохранения планируется в виде внедрение электронных больничных и рецептов, которые можно будет получить онлайн после онлайн-консультации.

Развивается направление по цифровизации назначения пособий и пенсий гражданам. Теперь нет необходимости посещать инстанции лично для получения справки, органы государственной власти берут всю необходимую информацию в государственных информационных система, обмениваются информацией в рамках межведомственного взаимодействия. На портале государственных услуг можно запросить информацию о пенсионных накоплениях и электронную трудовую книжку (далее – ЭТК). Не нужно собирать все бумажные трудовые книжки, относить в пенсионный фонд и высчитывать пенсионный коэффициент.

Система автоматически определит трудовой стаж и размер пенсии, на момент запроса электронной информации. Преимущество цифрового варианта заключается в его мобильности. У пользователя всегда будет доступ к записям, при необходимости всегда можно оперативно проверять информацию.

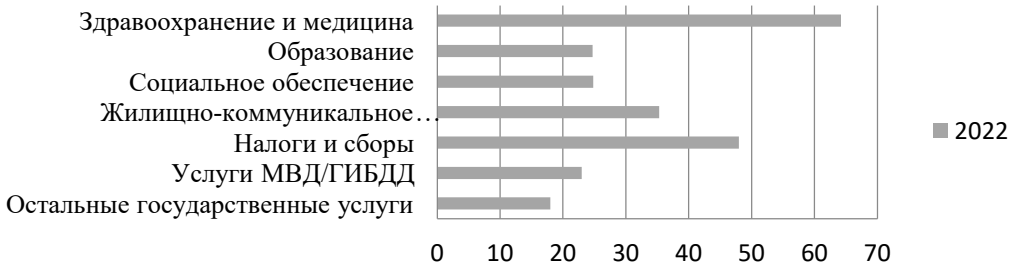


Рисунок 2. Наиболее востребованные виды электронных госуслуг за 2022 год
(в процентах от общей численности населения 15-72 лет)

По данным выборочного федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей, было выявлено, что за 2022 год самыми популярными госуслугами в электронном виде стали разделы (рис 1): «Здоровье и медицина» - 64,2 %, «Налоги и сборы» - 48,0 %, а так же вкладка «Жилищно-коммунальное хозяйство» 35,3 %[1].

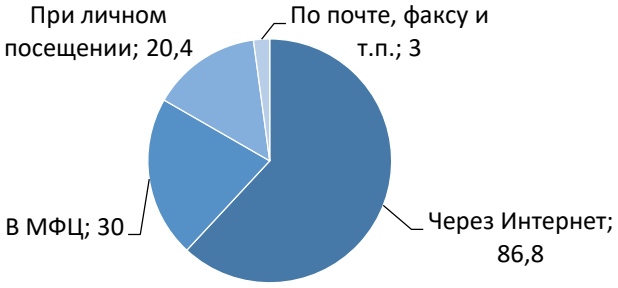


Рисунок 3. Способы взаимодействия населения с органами власти за 2022 год
(в процентах от общей численности населения в возрасте 15-72 лет)

Согласно статистическим данным (рис 2), 95,1 % населения взаимодействуют с органами власти и 4,9% не взаимодействуют. Среди способов взаимодействия выделяют: личное обращение, почту, факс, посещение многофункциональных центров и Интернет – 86,8 процентов – самая востребованная форма связи органов власти и населения [1].

Цифровая трансформация ГМУ является естественным ответом на запросы современного общества, поэтому коммуникация между представителями органов власти и потребителями на социальные услуги должны быть эффективной и комфортной, а также упрощать процедуры взаимодействия граждан.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Выборочное федеральное статистическое наблюдение по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 28.10.2023)
2. Постановление Правительства РФ от 26.03.2016 г. № 236 «О требованиях к предоставлению в электронной форме государственных и муниципальных услуг» (ред. от 02.02.2019) [Электронный ресурс]. –URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_195919/ (дата обращения:28.10.2023).
3. Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 210 ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (ред. от 27.12.2019) [Электронный ресурс]. URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103023/ (дата обращения: 28.10.2023).

УДК 331.101.3

Сухомлин И. А.
аспирант кафедры управления персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Sukhomlin I. A.
post-graduate of personnel management department,
Scientific adviser:
Ostrik V.Y.,
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

MANAGEMENT OF WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье приводится необходимость выработки комплексного актуального подхода к системе управления мотивацией труда персонала организации, даются конкретные рекомендации.
Ключевые слова: мотивация, стимулирование, совершенствование, человеческие ресурсы, персонал.
Annotation: The need to develop an integrated, up-to-date approach to the system for managing the labor motivation of the organization’s personnel is presented, and specific recommendations are given in the article.
Keyword: motivation, stimulation, improvement, human resources, personnel.

В условиях социально-экономической нестабильности деятельности многих предприятий, под влиянием внешних производственных факторов, остро стоит проблема сохранения темпом экономического роста, конкурентоспособности выпускаемой продукции и повышения эффективности производственной деятельности. Персонал, как основной фактор, обеспечивающий успешность деятельности организационно-правового формирования, должен быть качественно мотивирован. В современных условиях ведения предпринимательской деятельности, недостаточно лишь демонстрировать хорошие показатели трудовой активности, но и принимать на себя дополнительную ответственность, выбирать инновационные пути решения проблем, а также проявлять лояльность к организации и разделять цели предприятия, как свои собственные.

Неэффективная система мотивации сотрудников организации приводит к неудовлетворению вознаграждения за труд со стороны работников, нарушению трудовой дисциплины, возникновению конфликтных ситуаций в процессе труда, а также другим действиям и поступкам, приводящим к снижению показателей эффективности деятельности организаций.

Основной задачей руководства и специалистов по управлению персоналом является создание таких условий трудовой деятельности персонала, чтобы даже при сложных экономических ситуациях внутри организации сохранялся корпоративный дух, вырабатывались инновационные стратегические решения, направленные на развитие и дальнейшую деятельность персонала внутри предприятия. Управление мотивацией персонала и поиск новых путей ее совершенствования является основной задачей деятельности менеджмента, ведь именно мотивационные факторы стимулирования профессиональной деятельности способны управлять поведением персонала и направлять его в необходимое для организации русло.

Мотивационное управление способствует эффективному и качественному выполнению трудовых обязанностей, высокой результативности профессиональной деятельности, а также повышению уровня внутренней удовлетворенности сотрудников от привычной трудовой деятельности [3].

Для разработки направлений процесса совершенствования управлением мотивацией трудовой деятельности, необходимо понимать, что мотивация выражается в виде совокупности поддерживающих и направляющих факторов трудовой деятельности, которая будет определять поведение сотрудников в конкретной производственной ситуации.

В основе мотивации лежит совокупность мотивов, понимание которых позволит выработать и внедрить в профессиональную деятельность по управлению персоналом, именно нужных и адаптивных инструментов, которые отразят высокую результативность и будут способствовать экономии затрат на мотивационные мероприятия.

Важным аспектом, при выработке мотивационного вектора в управлении персоналом в организации является поиск характеристик эмоционального и внутреннего психического состояния сотрудников, которые отражают готовность и степень принятия тех или иных стимулирующих мероприятий для обеспечения эффективности управленческой деятельности. Комплексное влияние на побуждающие факторы трудовой активности обеспечит необходимый мотивационный результат стимулирующих управленческих действий [2].

Целью руководителей и специалистов по управлению персоналом, при моделировании эффективной мотивационной управленческой системы является поиск баланса между интересами и целями организации и персонала при комплексном удовлетворении потребностей обоих сторон процесса, при обеспечении дальнейшего побуждения сотрудников к трудовой деятельности и отождествлении интересов организации с личными интересами сотрудников. Целью создания эффективной системы управления мотивацией сотрудников является установление баланса интересов, который является ядром мотивационного механизма [1].

Управление мотивационным климатом в организации должно основываться на таких составляющих, как материальные, так и нематериальные мотивационные составляющие процесса. Материальные составляющие мотивационного процесса выражаются в уровне вознаграждения за труд, оплате транспорта, отдыха и лечения.. Нематериальные мотивационные факторы формируют внутренний мотивационные вектор каждого конкретного сотрудника, дополняя материальные факторы, и обеспечивая комплексность мотивационной политики организации на перспективу. Большой ошибкой многих руководителей является то, что при построении системы управления мотивацией персонала, основной упор делается на материальные методы стимулирования, что противоречит комплексным мотивационным теориям и практическому опыту профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами в организациях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Басюк, А. С. Мотивация, как механизм эффективного управления персоналом / А. С. Басюк, А. Д. Якименко, Л. В. Клаус // Социально-экономические и гуманитарные науки : сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 27 декабря 2020 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2020. – С. 100-103.

2. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 352 с.

3. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.

УДК 331.101.3

Сухомлин И. А.
аспирант кафедры управления персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Острик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Sukhomlin I. A.
post-graduate of personnel management department,
Scientific adviser:
Ostrik V.Y.,
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО МЕХАНИЗМА СТИМУЛИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

DESIGNING AN EFFECTIVE INCENTIVE MECHANISM IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье приводятся основные направления по проектированию эффективного механизма стимулирования труда персонала в системе управления человеческими ресурсами.
Ключевые слова: механизм, стимулирование, совершенствование, человеческие ресурсы, персонал.
Annotation: The main directions for designing an effective mechanism for stimulating personnel work in the human resource management system are given in the article.
Keyword: mechanism, stimulation, improvement, human resources, personnel.

Основные направления по совершенствованию системы управления мотивацией персонала в организации предполагают использование комплекса конкретных действий, каждый из которых затрагивает одну из областей системы управления персоналом. На первоначальном этапе необходимо определить оптимальность используемой организационной структуры. Трансформация существующей организационной структуры в проектную или процессную реализует в себе принципы мотивационного управления. В исследуемой организации существует линейная организационная структура, которая требует качественно нового трансформационного подхода при обеспечении эффективного мотивационного управления персоналом. Важным этапом при совершенствовании процесса управления мотивацией трудовой деятельности персонала является повышение значения важности регламентации основных трудовых процессов.

Целью статьи является обоснование и разработка конкретных рекомендаций по проектированию эффективного механизма стимулирования трудовой активности персонала в системе управления человеческими ресурсами.

Необходимо отметить, что внешние факторы не оказывают прямого влияния на формирование мотивов поведения сотрудников, так как они должны быть полностью осознаны работниками и сопоставлены с внутренним эмоциональным состоянием. Мотивационная система реализуема при условии того, что система ожиданий от профессиональной деятельности ощущается сотрудником на уровне развития и стратегического видения трудовой деятельности.

В связи с тем, что экономические факторы производства не всегда могут обеспечить дополнительный материальный доход сотрудников, проектирование мотивационной стратегии должно включать ряд нематериальных составляющих, которые обеспечат стимулирование

трудовой деятельности, удовлетворяя социально-психологические потребности сотрудников. Важным аспектом при выявлении внутренних организационных факторов влияния на формирование мотивационных потребностей является повышение качества организации труда сотрудников.

Организация труда заключается в мероприятиях по оптимизации организационной структуры на предприятии, регламентации основных видов работ, а также сбалансированности трудовых временных затрат и отдыха персонала. Коммуникационная система внутри организации также влияет на состояние внутреннего психологического и морального состояния сотрудников. Прозрачность и качество коммуникационных потоков позволяет устранить искажение информации в процессе межорганизационных взаимоотношений, при реализации управленческих решений и в процессе выработки решений на проблемные ситуации, которые неизбежны в производственных процессах [2].

Внедрение справедливой системы оценки и контроля над результатами деятельности персонала играет важную роль при формировании эффективной мотивационной стратегии в организации. Система управленческого контроля должна носить предупредительный характер и ассоциироваться с помощью при решении производственных задач, а не с наказаниями и взысканиями. Рекомендуется трансформация привычной административной итоговой системы управленческого контроля в текущую и предварительную, с элементами демократического и либерального подходов. Эффективность системы контроля характеризуется параметрами внедрения самоконтроля сотрудниками, которая подтверждает мотивационную составляющую в работе с персоналом организаций. Эффективная мотивационная система позволяет использовать критерии самоконтроля в профессиональной деятельности по управлению человеческими ресурсами.

Построение эффективной мотивационной политики в организации требует взаимосвязи всех элементов воздействия на персонал организации. Стимулирование персонала нельзя рассматривать обособлено, от остальных элементов управленческой системы, принципы комплексности мотивационного стимулирования позволят повысить эффективность деятельности по управлению персоналом и результативность трудовой деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 405 с. - (Высшее образование). – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/511114. Дата обращения: 20.10.2023.

2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 233 с. - (Высшее образование). – Дата обращения: https://urait.ru/bcode/531893. Режим доступа: 20.10.2023.

УДК 316.477

Таранец А.Г.,
студент 3 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

Taranets A. G.,
3rd year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РАЗВИТИЕМ СОТРУДНИКОВ

MANAGING THE CAREER DEVELOPMENT OF EMPLOYEES

Аннотация: в статье рассматривается система карьерного развития сотрудников в современных условиях. Так как наличие в штате компании мотивированных и развивающихся сотрудников является ключевым элементом в эффективности работы организации в целом. А также рассмотрен пример развития сотрудников в компании «BOSCH».
Ключевые слова: карьера, карьерное развитие, компетенции, мотивация, профессиональный рост.

Annotation: the article considers the system of career development of employees in modern conditions. Since the presence of motivated and developing employees in the company's staff is a key element in the effectiveness of the organization as a whole. An example of employee development in the BOSCH company is also considered.
Keyword: career, career development, competencies, motivation, professional growth.

Переход к цифровизации организационных процессов предъявляет высокие требования к квалификационному уровню сотрудников, их знаниям, умениям и профессиональным навыкам. На этом фоне возникают определённые трудности для продвижения по карьерной лестнице. Предметом повышенного внимания должны стать способы продвижения и планирования, оказывающие первостепенную роль для достижения сотрудником поставленных карьерных целей. При построении карьеры, ответственность лежит как на самом сотруднике, так как это его личное стремление для развития своих профессиональных навыков, так и на организации, так как должно присутствовать управленческое воздействие на работника с целью развития его карьеры и осуществления дальнейших карьерных мероприятий. Именно двухсторонний процесс взаимодействия даст положительный результат. Организация должна предоставить возможности для роста и развития [5]. Уровень образования, возрастная категория, уровень профессиональной компетентности выступают ключевыми моментами в построении карьеры. Так как данный процесс нацелен на соотнесение профессиональных способностей сотрудника к требованиям, предъявляющим организацией, указанные параметры в построении карьеры ориентированы на конкретизацию основных путей в развитии и профессиональном продвижении сотрудников.

Построение планов реализации карьеры осуществляется комплексно между HR-менеджером, самим сотрудником и его непосредственным руководителем. Каждые отдельные функции данного процесса непосредственно распределены между ними.

HR-менеджер проводит оценку сотрудника при приеме, конкретизирует все трудовые функции новичка для осуществления дальнейшей работы. Непосредственный руководитель проводит оценку трудовой деятельности и рационализирует процесс профессионального роста. Конкретизирует и предоставляет варианты должностного продвижения сотрудника, а также стимулирования. Функции же сотрудника состоят в первостепенном выборе будущей профессии, должности и последующей адекватной оценке личных и профессиональных перспектив, а также в определение целей, которые необходимо достичь и шагов, которые необходимо предпринимать для дальнейшего роста [3].

Рассмотрим основные мероприятия по планированию карьеры, которые осуществляют каждые из субъектов данного процесса.

Со стороны сотрудника:

– первоначальное профессиональное определение;

– определение будущего места работы;

– рост и развитие в организации;

– определение перспектив и построение карьерных сценариев;

– реализация профессионального роста.

Со стороны специалиста службы управления персоналом:

– оценка при приеме на должность;

– конкретизация рабочего места;

– оценка трудового потенциала сотрудников;

– зачисление в кадровый резерв;

– дополнительное профессиональное обучение;

– профессиональное продвижение.

Непосредственный же руководитель отвечает за оценку результатов профессиональной деятельности сотрудника, стимулирующие программы и программы профессионального роста [1].

Стратегии карьерного развития персонала разделяют на ситуативные и системные. Первый вариант предполагает привязку к бизнес-задачам и планам. Реализуется данная система благодаря внешним тренингам. Системная стратегия наоборот предполагает постоянное обучение и развитие внутри организации. То есть, сотрудники совершенствуют свои профессиональные знания и умения на практике, решая задачи конкретной организации и тем самым растут в карьерном плане.

Рассмотрим карьерное развитие сотрудников в компании «BOSCH». Они предлагают своим работникам карьерный рост по следующим видам: вертикальное развитие, где можно стать руководителем отдела или подразделения, развитие в смежных областях и получение должности проектного менеджера, узкопрофессиональное развитие с получением статуса суперспециалиста, который имеет возможность совмещать в себе разные виды проектов и руководить ими.

Каждый сотрудник компании ежегодно проходит индивидуальное интервью с оценкой личных компетенций, которое в дальнейшем позволяет планировать его карьерный маршрут. Кроме карьерного плана HR-специалисты создают для сотрудников планы по замещению должностей на несколько лет вперед: для руководящих позиций на 8 лет, для специалистов на 3 года. Это позволяет контролировать профессиональные возможности сотрудников и дать шанс для раскрытия себя как профессионала.

Одним из примеров такой позиции является то, что стажер компании «BOSCH», окончивший вуз, прошел конкурс на участие в программе стажировке заграницей, получая там опыт работы. По возвращении в Россию он в течение трех лет работал коммерческим представителем «BOSCH», далее перешел на позицию руководителя группы продаж уже в другом отделе компании, а год назад занял должность директора по продажам и отвечает за две страны – Россию и Белоруссию. Тем самым компания достаточно удобно выстраивает профессиональный карьерный рост сотрудников, повышая не должность изначально, а ориентируясь именно на профессиональный уровень специалиста.

По рекомендации руководителей проектов, которые непосредственно контролируют как сам процесс работы, так и загруженность, вовлеченность сотрудников в проектах, они попадают в резерв на выдвижение. Тем самым появляется возможность вести более сложные проекты, получая при этом руководящую роль до завершения проекта.

Стоит отметить, что компания имеет так же возможность и стремительного вертикального роста. Основывается это на позиции, что в компании могут присутствовать сотрудники, так называемые «звезды», которые имеют особое рвение к работе и всегда стараются выделяться из толпы особым подходом к выполнению проектов. Как правило, они все делают быстро и качественно, проявляя при этом лидерские качества. Для таких работников должны быть предусмотрены специальные возможности, чтобы не потерять рвение и желание работать и развиваться. Именно для таких категорий работников компания «BOSCH» подготавливает карьерный план свободный от обязанности пройти все необходимые должностные этапы [4].

Работа по планированию карьеры ориентирована на конкретное применение способов её реализации, но анализом практических аспектов деятельности с персоналом она не занимается. Её ключевой особенностью является определение правил и конкретных ограничивающих мер, возникающих в результате взаимодействия сотрудников по вопросам управления карьерой. Важной частью кадровой политики преуспевающей организации является рационально сформированная система планирования карьеры, так как она нацелена на наиболее качественное раскрытие потенциала сотрудников, что предполагает дальнейшее решение производственных и других задач, возникающих перед организацией.

Таким образом, стоит отметить, что личные качества сотрудников, уровень образования, мотивация, квалификационный уровень – выступают основными составляющими в развитии карьеры, которые способствуют профессиональному продвижению. Так как именно карьера оказывает воздействие на удовлетворенность сотрудника от трудовой деятельности, выступая при этом основным элементом в структуре потребностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Как поддержать карьерный рост сотрудников // ЭКВИО. – Режим доступа: https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/kak-podderzhat-karernyj-rost-sotrudnikov/ (Дата обращения: 28.10.2023).

2. Кузьмина, О. М. Карьерный рост персонала и индивидуальная профессиональная траектория в рамках цифровой образовательной экосистемы // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : Сборник трудов II Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 мая 2023 года / Под научной редакцией Н.А. Симченко. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2023. С. 286-288.

3. Развитие персонала: 3 кита системы обучения сотрудников // AiF. – Режим доступа: https://aif.ru/boostbook/razvitie-personala.html (Дата обращения: 28.10.2023).

4. Условия работы и карьерное развитие в BOSCH [Электронный ресурс] // Hrlider. – Режим доступа: https://hrlider.ru/posts/bosch-rabota-testy-sobesedovanie/ (Дата обращения: 28.10.2023).

5. Филясова, Ю.А. Развитие карьеры персонала организации // Управление, 2021. №1. С. 80-91.

УДК 658.011.56

Татомир Р. И.,
студент 4 курса направления подготовки 38.03.01 Экономика
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия
Гайсарова А. А.,
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Tatomir R. I., *4th year student of the training direction 38.03.01 Economy*
Scientific adviser*:*
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Enterprise Economics
Gaisarova A. A.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

ABOUT THE PECULIARITIES OF THE FORMATION OF THE ENTERPRISE COMPETITIVENESS MANAGEMENT MECHANISM

Аннотация: В работе описаны особенности этапов процесса формирования и внедрения механизма конкурентоспособности хозяйствующего субъекта. А также сформулированы рекомендации для повышения конкурентоспособности предприятия.
Ключевые слова: конкурентоспособность, анализ конкурентной среды, стратегия конкурентоспособности, механизм управления конкурентоспособностью.
Annotation: The paper describes the features of the stages of the process of formation and implementation of the mechanism of competitiveness of an economic entity.
Keyword: competitiveness, competitive environment analysis, competitiveness strategy, competitiveness management mechanism.

Конкурентоспособность является ключевым фактором успеха для любого бизнеса, который позволяет предприятию выделяться на рынке, привлекать больше клиентов следствием чего достигается факт роста прибыли. В современном мире, где конкуренция все более ожесточается, создание механизма управления конкурентоспособностью становится необходимостью для любого предприятия, желающего оставаться на рынке, эффективно функционировать и развиваться.

Анализируя работы отечественных ученых в данной предметной области, следует отметить труды В.А. Маслова [1], А.Н. Гершмана [2], А.В. Семенова [3], В.А. Пильника [4], Н.А. Бондаря [5]. Так, В.А. Маслов и А.Н. Гершман рассматривали вопросы управления конкурентоспособностью организаций и разработки стратегий конкурентоспособности, в то время как А.В. Семенов конкретизировал методы анализа конкурентной среды. В работе В.А. Пильника приведен комплекс методов и приемов управления конкурентоспособностью предприятия в условиях рыночной экономики. Исследование Н.А. Бондарь посвящено вопросам формирования и развития конкурентоспособности региона. А.А. Ломов [6] делал акцент на разработке совокупности методов измерения и анализа конкурентоспособности предприятий и разработке стратегий конкурентоспособности.

Результаты исследования ученых внесли значительный вклад в понимание сущности и особенностей конкурентоспособности предприятий, а также помогли разработать эффективные

методы управления ею. Следует отметить, что вопросы определения параметров конкурентоспособности, их качественной и количественной характеристики вариативны и динамичны, поэтому существует необходимость отслеживания и анализа новейших теоретических разработок и практических рекомендаций в данной области для оптимизации механизма управления конкурентоспособностью и повышения эффективности деятельности предприятия.

Анализ конкурентной среды является одним из ключевых этапов при разработке механизма управления конкурентоспособностью предприятия и предполагает изучение конкурентов, их стратегии, а также оценку собственных конкурентных преимуществ и недостатков. При исследовании конкурентной среды целесообразно проводить анализ отчетов, интервьюирование конкурентов и анализ их рекламной деятельности и др. Важно установить главного конкурента, его ассортиментный перечень, ценовую политику, а также стратегии привлечения клиентов [3].

При разработке механизма управления конкурентоспособностью предприятия важно определить совокупность показателей конкурентоспособности (например, средняя стоимость услуг, уровень удовлетворенности клиентов, доля рынка, количество повторных покупок и др.), методы и инструменты для измерения и анализа выбранных показателей (опросы клиентов, анализ отчетов и использование программного обеспечения), которые позволят предприятию получать актуальную и достоверную информацию о своей конкурентоспособности, а также сформировать систему мониторинга.

Система мониторинга и управления конкурентоспособностью должна обеспечивать регулярный анализ показателей конкурентоспособности и принятие мер по их улучшению. В данном контексте целесообразно обеспечить необходимые ресурсы для реализации мониторинга, а также определить круг полномочий и обязанностей ответственного сотрудника в системе мониторинга. Проведение изменений в архитектонике и процессах управления может включать изменения в организационной структуре, создание новых должностей и изменение бизнес-процессов [6]. Например, могут быть созданы новые подразделения, такие как отдел мониторинга конкурентоспособности, а процессы управления могут быть улучшены для включения новых задач, связанных с механизмом управления конкурентоспособностью.

Заключение. Таким образом, формирование механизма управления конкурентоспособностью является важным фактором развития предприятий. Анализ конкурентной среды и разработка стратегии конкурентоспособности помогут предприятию улучшить свои показатели и достичь поставленных целей. Разработка механизма управления конкурентоспособностью, включая выбор показателей конкурентоспособности, методы и инструменты для измерения и анализа показателей, а также систему мониторинга и управления конкурентоспособностью, позволит предприятию эффективно управлять своей конкурентоспособностью, поможет сохранить позицию на рынке, привлечь новых клиентов, улучшить финансовые показатели и достичь поставленных целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Маслова, В.А. Управление конкурентоспособностью промышленных предприятий в современных условиях / В.А. Маслова // Вестник ИрГТУ. — 2019. — № 11. — С. 105-113.
2. Гершман, А.Н. Моделирование механизма управления конкурентоспособностью предприятия / А.Н. Гершман // Вестник НГУ. Серия: Экономика. — 2018. — № 4. — С. 90-100.
3. Семенов, А.В. Формирование механизма управления конкурентоспособностью предприятия на основе инновационного развития / А.В. Семенов // Инновационное развитие экономики. — 2020. — № 3. — С. 36-42.
4. Пильник, В.А. Оценка конкурентоспособности предприятия и механизм ее управления / В.А. Пильник // Экономика и предпринимательство. — 2021. — № 1. — С. 46-52.
5. Бондарь, Н.А. Управление конкурентоспособностью предприятия в условиях цифровой экономики / Н.А. Бондарь // Экономические и социальные аспекты развития региона. — 2019. — Т. 7, № 2. — С. 127-132.
6. Ломов, А.А. Формирование механизма управления конкурентоспособностью предприятия на основе сбалансированной системы показателей / А.А. Ломов // Экономическая наука современной России. — 2020. — № 4. — С. 82-89.

УДК 331.28

Теряник Л. А., Ревва Л. Н.
студент 2 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

Teryanik L. A., Revva L. N.,
2nd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O. R.,
PhD, Professor of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА КОНКУРЕНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ФИРМ

THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY ON THE COMPETITIVE BEHAVIOR OF FIRMS

Аннотация. В статье раскрывается вопрос влияния цифровой экономики на конкурентное поведение фирм, дается определение цифровой экономики, показывается более интенсивная конкуренция на рынке. В статье перечислено и проанализировано влияние цифровой экономики на конкурентность между фирмами.
Ключевые слова: цифровая экономика, конкурентоспособность, инновации, цифровизация.

Annotation. The article reveals the issue of the influence of the digital economy on the competitive behavior of firms, defines the digital economy, shows more intense competition in the market. The article lists and analyzes the impact of the digital economy on the competitiveness between firms.
Keywords: digital economy, competitiveness, innovation, digitalization.

Влияние цифровой экономики на конкурентное поведение фирм является одной из ключевых тем в современных исследованиях. Цифровая экономика представляет собой сферу экономической деятельности, основанную на использовании цифровых технологий и цифровых данных. Она меняет способы взаимодействия между фирмами и потребителями, а также между самими фирмами.

Одной из основных тенденций в цифровой экономике является увеличение конкуренции. Благодаря доступу к новым технологиям и возможностям, фирмы сталкиваются с более интенсивной конкуренцией на рынке. Новые игроки, такие как стартапы и онлайн-платформы, могут быстро проникнуть на рынок и угрожать устоявшимся компаниям. Это приводит к увеличению давления на фирмы для постоянного инновационного развития и адаптации к новым условиям.

Цифровая экономика также меняет структуру рынка. Онлайн-платформы и электронная коммерция предоставляют новые возможности для прямого взаимодействия между производителями и потребителями, обходя традиционные посреднические структуры. Это позволяет фирмам снизить затраты на дистрибуцию и продвижение товаров, а также улучшить доступ к рынку для небольших и новых игроков. Однако, это также может привести к возникновению монополий и ограничению конкуренции на рынке.

Влияние цифровой экономики на конкурентное поведение фирм также связано с изменением способов взаимодействия с потребителями. Цифровые технологии позволяют фирмам

собирать и анализировать большие объемы данных о потребителях, что позволяет более точно настраивать продукты и услуги под их потребности. Это может привести к появлению более персонализированных предложений и улучшению качества обслуживания. Однако, это также может вызывать опасения относительно приватности и защиты данных потребителей.

В целом, цифровая экономика имеет значительное влияние на конкурентное поведение фирм. Она меняет условия конкуренции на рынке, структуру рынка и способы взаимодействия с потребителями. Фирмы должны быть готовы адаптироваться к новым условиям и использовать цифровые технологии для улучшения своей конкурентоспособности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Авдеенко Т.В., Алетдинова А.А. Цифровизация экономики на основе совершенствования экспертных систем управления знаниями // Научно-технические ведомости санкт-петербургского государственного политехнического университета. экономические науки. – 2017. – № 1. – с. 7-18.

2. Алетдинова А.С., Бабкин А.В. и др. Цифровая трансформация экономики и промышленности: проблемы и перспективы. / монография /Под ред.д-ра экон. наук, проф. А.В. Бабкина. - СПб: Изд-во Политехн. Ун-та, 2017. – 807 с.

3. Бабкин А.В., Буркальцева Д.Д., Костень Д.Г., Воробьев Ю.Н. Формирование цифровой экономики в России: сущность, особенности, техническая нормализация, проблемы развития // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2017. – № 3. – с. 9-25.

УДК 331.28

Теряник Л. А., Ревва Л. Н.
студентка 3 курса направления
подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Teryanik L. A.,
3nd year student, 38.03.03 Personnel Management
Revva L. N.,
3nd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E. V.,
PhD, Professor of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

CURRENT TRENDS IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация. Современные тенденции цифровой экономики связаны с использованием новых технологий и цифровых инструментов в различных сферах деятельности. Ученые и эксперты в этой области работают над разработкой и внедрением инновационных решений, которые позволяют улучшить эффективность работы, повысить конкурентоспособность и обеспечить удобство для пользователей.
Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, кибербезопасность, цифровые технологии.

Annotation. Modern trends in the digital economy are associated with the use of new technologies and digital tools in various fields of activity. Scientists and experts in this field are working on the development and implementation of innovative solutions that can improve work efficiency, increase competitiveness and provide convenience for users.
Keywords: digital economy, digitalization, cybersecurity, digital technologies.

Современные тенденции цифровой экономики, характеризую важность и влияние цифровых технологий на современный мир. Тенденции развития цифровой экономики также указывают на новые возможности, вызовы и проблемы, связанные с ее развитием [1, с. 102].

Одной из главных тенденций является рост значимости цифровой экономики. Все больше компаний и потребителей осознают ее потенциал и переходят к цифровым методам работы и потребления. Это создает новые возможности для бизнеса, например, онлайн-торговля и электронные платежи, а также для потребителей, такие как доступ к большему количеству товаров и услуг.

Развитие технологий и цифровых инноваций также играет важную роль в цифровой экономике. Аналитика данных и искусственный интеллект позволяют компаниям предсказывать тренды и принимать обоснованные решения. Блокчейн и криптовалюты открывают новые возможности для финансовых операций и улучшения прозрачности в бизнесе [2, с. 460].

Однако, с ростом цифровой экономики, возникают и новые вызовы. Кибербезопасность становится одной из главных проблем, поскольку с увеличением количества данных и онлайн-транзакций возрастает риск хакерских атак и киберпреступности. Регулирование цифровой

экономики также становится сложной задачей для государства, поскольку она опережает существующие правовые и политические рамки [4, с. 4-15].

Цифровая экономика также имеет потенциал для устранения географических и социальных неравенств. Она предоставляет доступ к информации и ресурсам для всех, что может помочь в развитии более равных обществ [3, с. 122-125].

В целом, современные тенденции в цифровой экономике указывают на ее растущую значимость и влияние. Они также подчеркивают необходимость развития цифровых навыков у работников и постоянного обновления правовых и политических рамок для эффективного регулирования этой области [5, с. 561-562].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бабкин А.В. Формирование цифровой экономики в России: сущность, особенности, техническая нормализация, проблемы развития / А.В. Бабкин, Д.Д. Буркальцева, Д.Г. Костень // Науч.-техн. ведомости С.-Петерб. гос. политехн. ун-та. Экон. науки. – 2017. – №3
2. Бодяко, А.В. Проблемы развития методологии учета и контроля в условиях институциональной экономики инновационного типа. Том 3. О перспективах «цифрового формата» учета, контроля и отчетности / А.В. Бодяко. - М.: Русайнс, 2017. - 460 с.
3. Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – № 5 (142). – С. 122-125.
4. Кошкин Р.П. Цифровая экономика – новый этап развития информационного общества в России // Стратегические приоритеты. – 2017. – № 3. – С. 4-15
5. Романюк, Е. В. Влияние цифровизации на рынок труда // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. – 2022. – С. 561-562.

УДК 331.108.2

Титова Я. О.
магистр 3 года обучения 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

Titova Ya. O.
undergraduate 3 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

ЭФФЕКТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

EFFECTIVE HR POLICY OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье представлены особенности отечественных систем управления персоналом в организациях, приводятся основные направления формирования эффективной кадровой политики организации.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, кадровая политика, направления, эффективность.
Annotation: The features of domestic personnel management systems in organizations are presented, the main directions for the formation of an effective personnel policy of the organization are given in the article.
Key words: personnel, personnel management, personnel policy, directions, efficiency.

Важнейшим фактором успешного функционирования современных предприятий, в условиях трансформации привычных рыночных отношений и цифровизации большинства социально-экономических процессов общества, является четко отлаженная, адаптируемая к изменениям, лояльная и профессиональная кадровая политика организации. Эффективная кадровая политика должна обеспечить все необходимые функции управления персоналом, быть управляемой, иметь прозрачные и качественные коммуникационные взаимодействия, иметь высокую адаптивность, оперативность, производительность и осуществляться на основе ресурсоэкономного подхода.

Совершенствование кадровой политики в организации должно обеспечить оптимальные межличностные взаимоотношения в коллективе, комплексную реализацию всех функций управления, четко делегировать полномочия и выполнение рабочих заданий, устранить пересекающиеся зоны ответственности и исключить двойное толкование путей реализации управленческих решений, повысить оперативность реагирования на изменения во внешней среде, а также качество реализации управленческих решений.

Для современных организаций характерна классическая линейно-функциональная структура управления, которая не обеспечивает эффективное функционирование системы управления персоналом. Предлагается рационально оптимизировать организационную структуру

управления для создания необходимых путей эффективного использования кадрового потенциала организации [2].

Основным принципом системы управления персоналом на предприятии должен стать принцип грамотного сочетания централизации и децентрализации во взаимодействии руководства и сотрудников организации, что позволит адаптивно реагировать на изменения во внутренней и внешней средах организации, т.е. обладать рациональной самоадаптацией.

Обеспечение совместного управления и коллективной выработки управленческих решений способствует вовлечению сотрудников в процесс достижения организационных целей и способствует комплексному инновационному развитию предприятия и достижению генеральной цели. Однако, следует понимать, что излишний либерализм в управлении персоналом организации способствует нарушению трудовой дисциплины, халатному отношению к процессу реализации управленческих решений и общему деструктивному настроению коллектива [1].

Развитие и повышение эффективности кадровой политики в исследуемой организации рекомендуется реализовывать через выделение должности администратора, возложив на нее часть обязанностей непосредственного руководителя. Было выявлено, что руководитель организации перегружен функциональными обязанностями, что не позволяет комплексно решить проблемы управления персоналом внутри организации.

Предлагается возложить обязанности по формированию и управлению персоналом на специалиста по маркетингу и продвижению. По нашему мнению, маркетинг на предприятии носит ситуационный характер, так как деятельность организации подвержена сезонности производственного направления. Деятельность по подбору персонала предлагается возложить на специалиста по кадрам, так как в его функциональные обязанности входит только документационное оформление движения персонала в организации.

Для решения проблемы перезагруженности директора и его заместителя предлагается перераспределение функциональных обязанностей и делегирование полномочий, связанных с кадровой политикой.

Важным аспектом формирования и развития эффективной кадровой политики является то, что все составляющие управления персоналом должны быть качественно регламентированы и сотрудники предприятия должны четко понимать круг своих должностных обязанностей, систему вознаграждения и материального стимулирования, ответственность, состав организационной культуры и корпоративной этики, а также аспекты трудового поведения внутри организации.

На предприятии существует проблема перевыполнения сотрудниками работ, которые не относятся к их должностным функциональным обязанностям. Предлагается выделить функциональные обязанности руководителей подразделений и непосредственных работников, так как возникает четкая необходимость в понимании своей функциональной нагрузки, формировании вклада в конечный результат деятельности, и как будет происходить процесс вознаграждения за труд.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бабаян, Э. А. Пути повышения эффективности кадровой стратегии / Э.А. Бабаян // Институт экономики им. М. Котаняна Национальной Академии Наук Республика Армения. – 2018. — № 9. – С. 63-68.
2. Бодак, Ю. А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур / Ю. А. Бодак // Белгородский государственный университет. – 2020. — №1. – С. 124-126.

УДК 338.22

Топчиенко Д.И.
магистр 1 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

Topchienko. D.I.,
1rd year master's student,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Korolenko J.N.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СТРАН

DIGITAL COMPETITIVENESS OF COUNTRIES

Аннотация: Технологический прогресс и цифровая трансформация оказывают существенное влияние на различные сферы жизни, включая экономику и политику. В условиях глобализации и быстрого развития информационных технологий, цифровая конкурентоспособность стала одним из ключевых факторов развития страны. Она определяет способность государства использовать цифровые технологии для повышения эффективности экономики, улучшения условий жизни населения и обеспечения конкурентных преимуществ на международной арене.
Ключевые слова: цифровая конкурентоспособность, фактор, страна, инновации, рейтинг.

Annotation: Technological progress and digital transformation have a significant impact on various spheres of life, including economics and politics. In the context of globalization and rapid development of information technologies, digital competitiveness has become one of the key factors of the country's development. It determines the ability of the state to use digital technologies to increase the efficiency of the economy, improve the living conditions of the population and ensure competitive advantages in the international arena.
Keyword: digital competitiveness, factor, country, innovation, rating.

Цифровая трансформация является ключевым фактором конкурентоспособности современных государств. Тем временем, цифровая конкурентоспособность, на данный момент, стала одним из важнейших показателей роста и успешного развития страны. Времена, когда экономика страны определялась лишь ее природными ресурсами и физическими активами, ушли в прошлое. Сегодня страна рассматривается в контексте ее цифрового потенциала, инфраструктуры, компетенций и доступности технологий. Цифровая конкурентоспособность страны определяется ее способностью создавать и инновационно использовать информационные и коммуникационные технологии для поддержки экономического роста, развития бизнеса, повышения уровня жизни граждан и улучшения услуг государства. Она обеспечивает странам конкурентное преимущество на мировой арене и способствует привлечению инвестиций, созданию новых рабочих мест и развитию инноваций [2]. Существуют отдельные 50 критериев (30 критериев основаны на статистических данных и 20 – на опросах) по которым формируется рейтинг цифровой конкурентоспособности стран, а также основные факторы: «знания», «технология» и «готовность

к будущему». «Знания» – это необходимая информация и навыки, которые в дальнейшем помогут создать и понять новую технологию. «Технология» – это так называемый общий контекст, который позволяет внедрять и развивать цифровые технологии. «Готовность к будущему» – это уровень подготовленности страны к внедрению и использованию новых цифровых технологий. Каждый данный фактор имеет свой подвид. У «знаний» это кадры, образование и научный потенциал, у «технологий» – законодательная база, капитал и цифровая инфраструктура, у «готовности к будущему» – восприимчивость к новым технологиям, способность быстрой адаптации к новым условиям и интеграция информационных технологий [3].

Все критерии, факторы и подвиды в общей сумме выводят общий рейтинг цифровой конкурентоспособности стран. И последним фактором является Индекс цифровой экономики (Digital Economy Index) – разработанный МакКинзи, этот индекс оценивает цифровую конкурентоспособность стран по различным аспектам, включая использование ИКТ в экономике, электронную коммерцию, цифровые навыки населения и политику в области цифровой трансформации [6].

Важно отметить, что каждый рейтинг имеет свои особенности и методологию, поэтому результаты могут незначительно различаться. Однако эти рейтинги предоставляют ценную информацию о цифровой конкурентоспособности стран и помогают сравнивать их достижения в этой области.

Если рассматривать рейтинг цифровой конкурентоспособности стран за текущий год, то лидирующие позиции займут США, Швейцария, Сингапур, Дания, Финляндия, Нидерланды, Южная Корея и т.д.[1]. Данные страны объединяет то, что у них хорошо развита цифровая инфраструктура, высокий технологический прогресс, хорошее инвестирование в цифровую среду, открытый доступ в интернет, граждане имеют возможность обучаться в цифровой сфере и повышать свои цифровые навыки. Это лишь некоторые примеры стран с высокой цифровой конкурентоспособностью. Важно отметить, что рейтинг цифровой конкурентоспособности вычисляют каждый год и с течением времени он также может меняться [4].

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что цифровая конкурентоспособность страны играет существенную роль в современном мире. Она определяет возможности экономического роста, развития инноваций и улучшения качества жизни граждан. В целом, цифровая конкурентоспособность страны зависит от комплексного подхода, который включает в себя развитие цифровой инфраструктуры, доступ к интернету, электронное правительство, развитие цифровых навыков населения и поддержку инноваций. Страны, которые успешно реализуют эти аспекты, получают возможность укрепить свою позицию на мировой арене и обеспечить устойчивый экономический рост.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мировой рейтинг цифровой конкурентоспособности IMD. – Текст: электронный // База полезных знаний «rybachusdetstva.ru». – URL: https://rybachusdetstva.ru/mirovoi-reiting-cifrovoi-konkurentosposobnosti-imd/ (дата обращения: 14.10.2023).
2. Сергеев А. А. Влияние цифровых технологий на экономику промышленных предприятий и качество жизни граждан России / А. А. Сергеев. – Текст: непосредственный // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2021. – № 11. – С. 211–221.
3. Текуева М. Т. Анализ развития мировой цифровой конкурентоспособности в современных условиях / М. Т. Текуева, Ю. А. Репина, Л. И. Калабекова. – Текст: непосредственный // Экономические науки. – 2021. – № 7. – С. 127–130.
4. Топ-10 стран-лидеров по цифровой конкурентоспособности. – Текст: электронный // Новостной паблик «Рамблер». – URL: https://news.rambler.ru/other/42899068-top-10-stran-liderov-po-tsifrovoy-konkurentosposobnosti/ (дата обращения: 14.10.2023).
5. Центр мировой конкурентоспособности. – Текст: электронный // Международный институт развития менеджмента: официальный сайт. – URL: https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/about/ (дата обращения: 15.10.2023).
6. Янгульбаева Л. Ш. Цифровая конкурентоспособность стран / Л. Ш. Янгульбаева. – Текст: непосредственный // Индустриальная экономика. – 2021. – № 5. – С. 153–158.

УДК 331.08

Топчиенко Д.И.,
магистр1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедрыуправления персоналом
Яновская А. А
ФГАОУ ВО «КФУим. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Topchienko D.I.,
1rd year master's , 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

MODERN METHODS OF PERSONNEL TRAINING AND DEVELOPMENT

Аннотация: В современном бизнес-мире, в котором ведется неусыпная борьба за конкурентное преимущество, ключевым фактором успеха для организаций становится качественный, эффективный и постоянный рост персонала. Современные методы обучения и развития персонала играют важную роль в повышении его навыков, знаний и компетентностей, необходимых для успешной работы в динамичной среде.
В данной статье будут рассмотрены некоторые из современных методов обучения и развития персонала, а также их преимущества и недостатки.
Ключевые слова: современные методы, обучение, развитие, персонал.

Annotation: In the modern business world, in which there is a relentless struggle for competitive advantage, the key success factor for organizations is high-quality, efficient and constant staff growth. Modern methods of training and development of personnel play an important role in improving their skills, knowledge and competencies necessary for successful work in a dynamic environment.
This article will discuss some of the modern methods of personnel training and development, as well as their advantages and disadvantages.
Keyword: modern methods, training, development, personnel.

Современные методы обучения и развития персонала играют важную роль в успешном функционировании организации. В условиях быстро меняющегося бизнес-окружения и постоянного технологического прогресса, компании должны быть готовы к постоянному обновлению знаний и навыков своих сотрудников.

Одним из современных методов обучения и развития персонала является онлайн-обучение. С развитием информационных технологий и доступности интернета, многие компании предпочитают проводить обучение сотрудников через онлайн-платформы. Это позволяет сотрудникам изучать материалы в удобное для них время и темпе, а также получать обратную связь от преподавателей или тренеров. Примерами таких платформ являются: Эквио, Webtutor, Teachbase, Motivity и др. [5]. Преимущества онлайн-обучения включают доступность и широту предлагаемых курсов, а также возможность обучаться на собственном темпе. Недостатками могут быть ограниченное взаимодействие с тренером или преподавателем, а также необходимость самостоятельного мотивирования для завершения курса [7].

Еще одним современным методом обучения является геймификация. Серьезная информация очень сложно воспринимается с помощью лекций, тренингов, и семинаров, но когда такая информация подается в форме игры, то информация легче воспринимается и запоминается, соответственно, тоже легче. Геймификация – это использование игровых элементов и механик в процессе обучения. Это может быть введение баллов, достижений, рейтингов или соревнований между сотрудниками [3]. Такой подход делает обучение более интересным и мотивирующим, что способствует лучшему усвоению материала. Это хорошая практика для новичков и прекрасная возможность для повышения своих знаний для уже работающих специалистов. Однако данный метод занимает много времени и затрат. Также в последние годы стало популярным обучение в формате онлайн-лекций. Данный метод предполагает преподнесение теоретической информации сотрудникам, с помощью онлайн-лекций или мини-роликов. Данный формат обучения экономит время и может охватывать большое количество человек. В минусы онлайн-лекций можно отнести:

1. Отсутствие практик;
2. Многое зависит от знаний лектора и его подачи материала;
3. Отсутствие контроля за слушателями и контакта с ними [6, с. 115–120].

Не так давно в России появился новый метод обучения и развития персонала – Shadowing. Данный метод подходит, как для обучения новых сотрудников, так и для развития новых навыков у уже работающего персонала. Метод работает на основе наблюдения, т.е. опытный сотрудник будет сопровождать иного сотрудника или новичка, и показывать суть своей работы на практике, в свою очередь, второй должен через наблюдение приобрести новые знания и навыки [2]. [4].

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что обучение и развитие персонала является взаимовыгодными процедурами, как для организации, так и для сотрудников. Организация получает высококвалифицированный и мотивированный персонал, а сотрудники, повышая свои навыки получают хорошую возможность продвигаться дальше по карьерной лестнице. Компании же, в свою очередь, должны уделять пристальное внимание выбору наиболее подходящего и эффективного метода обучения, учитывая особенности и потребности своих сотрудников. Введение подходящих методов может значительно повысить результативность обучения и развития персонала, а следование современным трендам и подходам поможет компаниям быть конкурентоспособными и эффективными в своей работе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Веревкина Е. С. Современные методы обучения персонала и оценка их эффективности / Е. С. Веревкина. – Текст: электронный // eLIBRARY. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=43828189 (дата обращения: 14.10.2023).
2. Кагал Е. П. Новые формы и методы обучения персонала как необходимое условие развития организации / Е. П. Кагал. – Текст: непосредственный // Молодой учёный. – 2019. – № 41. – С. 155–157.
3. Обучение персонала 2023: какие способы и методы выбрать. – Текст: электронный // Учебный центр «ФинКонт». – URL: https://www.finkont.ru/blog/obuchenie-personala-2022-kakie-sposoby-i-metody-vybrat/ (дата обращения: 12.10.2023).
4. Прокопьев А. В. Современные методы профессионального обучения персонала / А. В. Прокопьев, Т. Н. Чернышова. – Текст: непосредственный // Экономические науки. – 2022. – № 1. – С. 45–51.
5. Современные технологии обучения персонала. – Текст: электронный // Платформа для обучения, управления и мотивации персонала «Эквио». – URL: https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/sovremennie-tehnologii-obucheniya-personala/ (дата обращения: 14.10.2023).
6. Соловьёв Д. П. Обучение и развитие персонала: учебное пособие / Д. П. Соловьёв, Л. А. Илюхина. – Самара: Издательство Самарского государственного экономического университета, 2019. – 204 с. – Текст: непосредственный.
7. Формы и методы обучения персонала: особенности, преимущества, недостатки. – Текст: электронный // TestWork. – URL: https://testwork.io/blog/metody-obucheniya-personala/ (дата обращения: 11.10.2023).

УДК 339.72

Тотьева А.С.
ведущий специалист кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Tot'eva A.S.
Leading Specialist
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ВАЛЮТЫ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

DIGITAL CURRENCIES AND THEIR APPLICATION IN THE MODERN WORLD

Аннотация: В статье рассматривается понятие цифровых валют, как нового вида на мировом рынке, заключение центральных банков о внедрении цифровых валют, их применение в современном мире.
Ключевые слова: цифровая валюта, криптовалюта, виртуальные деньги.

Annotation: The article discusses the concept of digital currencies as a new type in the world market, the conclusion of central banks on the introduction of digital currencies, their use in the modern world.
Keyword: digital currency, cryptocurrency, virtual money.

Экономика XXI века характеризуется разнообразными процессами, способствующими укреплению интеграции в экономической сфере между различными странами. Определенно, это ведет к становлению единого всемирного рынка, включающих в себя национальные и локальные валютные рынки. И поэтому информация, как и всегда, занимает приоритетное место из множества ресурсов в наше время.

С помощью компьютеризации и телекоммуникаций, находятся новые пути решения экономических и социальных вопросов. Все эти процессы дают развитие цифровым валютам и их подвидам. Цифровая валюта является общим термином регулируемых и нерегулируемых цифровых денег. Но цифровые валюты, электронные и виртуальные деньги – это не одно и то же. Электронные деньги представляют собой денежную стоимость, хранящуюся в электронном виде, например, на платежной карте или на платежном счете. А виртуальные валюты являются частными электронными деньгами, используемые внутри игр, интернет-сообществ для совершения определенной покупки. Таким образом, мы можем говорить о появлении особого вида валют, который называется «цифровая валюта».

Цифровая валюта, или криптовалюта, представляет собой цифровую или электронную валюту, которая производится в интернете и хранится здесь же на виртуальных кошельках. Физический аналог её отсутствует. При создании этой валюты используется особый криптографический шифр, состоящий из последовательного хеширования и цифровой подписи. Благодаря этому денежные единицы надежно защищены. Внутренний и внешний администратор у данной валюты отсутствует, что говорит о том, что никакие ныне существующие органы не смогут повлиять на транзакции участников платежной системы.

Цифровая валюта буквально завладела вниманием людей из различных сфер деятельности. Это бизнесмены, которые желают использовать её для достижения своих собственных целей, или же ученые, которым интересно выявить суть и принципы её действия. Также она интересует и обычных людей, с позиции новинки, пришедшей в их повседневную жизнь. Феномен цифровой валюты центрального банка (далее – ЦВЦБ) в последние годы получает все большее внимание. По данным Банка международных расчётов, около 86 % центральных банков активно изучают этот

вопрос, около 14% запускают пилотные проекты. Исследования свидетельствуют, что ЦВЦБ потенциально могут изменить роль центральных банков в индустрии финансовых услуг. Так, ряд стран находится только на начальном этапе внедрения цифровой наличности, а несколько небольших стран, такие как Камбоджа и Багамские острова уже реализовали проекты по введению цифровых валют при сохранении в обращении традиционной наличности.

Нигерия стала первой большой страной в мире, которая запустила ввод цифровой валюты в октябре 2021 года [1]. В то же время, Центральный Банк Российской Федерации в 2014 году опубликовал информацию «Об использовании при совершении сделок «виртуальных валют», в частности Биткойн», в которой говорится, что совершаемые сделки будут расцениваться Центральным Банком РФ как «потенциальная вовлеченность участников в осуществление сомнительных операций в соответствии с законодательством о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» [3].

Можно отметить, что криптовалюта стала новым видом денег с инновационным характером. Она имеет ценность также, как и любая другая валюта, однако ценность зависит от того, значит ли она что-либо в качестве единицы обмена, по мнению людей.

Валюта может быть обеспечена чем-то драгоценным или же вообще ничем, но при этом иметь ценность. Можно расценивать криптовалюту еще в качестве места, которое позволяет хранить активы и при этом не иметь связи с центральными банками [2]. Все же, при вовлечение государств в оборот и использование криптовалют это создало новый рынок – рынок цифровых валют, который даст возможность взаимодействия физических лиц и рыночных агентов.

Несмотря на то, что в сфере интернет - технологий создан ряд приложений для расчетов криптовалютой, эти способы расчетов не стали основой для постоянных транзакций. Ими пользуются в преступном мире. Есть и другие вопросы, и проблемы. Это легализация страхования криптовалюты, стабильность монет и токенов. Предполагается, что цифровизация взаимных расчетов даст возможность повысить скорость оборачиваемости активов предприятий, что в свою очередь увеличит их прибыль и рентабельность.

Основными сферами применения цифровых валют являются:

- финансовые операции (трейдинг, инвестиции, кредиты);
- обход ограничений государств (хранение и переводы денег без рисков блокировки счетов);
- бытовые операции (покупка и оплата товаров и услуг).

То есть применение криптовалюты может обеспечить экономический рост не только отдельных предприятий, но и в целом стран [1].

Таким образом, на сегодняшний день криптовалюты развиваются в быстром темпе и в перспективе получат большое распространение в повседневной жизни. Компании переходят на цифровые контракты, инвесторы покупают биткоины, банки и правительства наблюдают за потенциальным применением криптовалюты. Пока она уверенно распространяется на глобальном уровне, повышая интерес к себе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Майнинг криптовалюты: информационно-аналитический портал [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://mining-cryptocurrency.ru (дата обращения 23.10.2023).
2. История Bitcoin [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.bitcoinwiki.org (дата обращения 26.10.2023).
3. Информация Банка России от 27.01.2014 «Об использовании при совершении сделок «виртуальных валют», в частности, Биткойн» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158121 (дата обращения 27.10.2023).

УДК 331

Тула Н. Б.
к.э.н., доцент, заместитель декана
Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
г. Ташкент, Узбекистан

Tula N. B.
PhD, Associate Professor, dean Department
Tashkent branch of REU named after. G.V. Plekhanov
Tashkent, Uzbekistan

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ

EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON DEMOGRAPHIC DATA

Аннотация. Статья рассматривает потенциал использования демографических данных в контексте управления человеческими ресурсами. Основное внимание уделяется тому, как компании могут оптимизировать свои кадровые решения, прогнозировать потребности в кадрах, формировать корпоративную культуру и стратегически планировать свою деятельность на основе глубокого анализа предоставляемых данных. В заключении акцентируется внимание на том, что успешное использование данных о населении требует компетентного и осознанного подхода, и при правильном применении может стать ключевым стратегическим инструментом для укрепления потенциала организации.
Ключевые слова: управление, перепись населения, демографическая аналитика, оптимизация корпоративных ресурсов, прогнозирование, демографические данные, адаптация, интеграция, компетенции и навыки будущего.

Annotation. The article examines the potential of using demographic data in the context of human resource management. The focus is on how companies can optimize their staffing decisions, forecast talent needs, shape corporate culture and strategically plan their operations based on in-depth analysis of the data provided. The conclusion emphasizes that the successful use of population data requires a competent and informed approach, and if used correctly, can be a key strategic tool for strengthening organizational capacity.
Keywords: management, population census, demographic analytics, enterprise resource optimization, forecasting, demographic data, adaptation, integration, competencies and skills of the future.

В эпоху глобализации и цифровизации управление человеческими ресурсами стало одной из ключевых задач для государственных и корпоративных структур. Успех любой компании в значительной степени зависит от ее сотрудников. Привлечение, удержание и развитие талантливых профессионалов стали ключевыми задачами HR. В этих условиях демографические данные становятся мощным инструментом для создания персонализированных и эффективных HR-стратегий. Демографический анализ – это не просто способ учета численности населения, это мощный инструмент для анализа, прогнозирования и эффективного управления ресурсами. Одним из методов получения демографических данных, является перепись населения с помощью цифровых технологий. В современном мире, где технологии меняют традиционные подходы к решению многих задач, цифровая перепись населения открывает новые горизонты для управления человеческими ресурсами. Эта перепись не только переопределяет понимание того, сколько и где живут люди, но также предоставляет богатый массив данных о демографической структуре, социально-экономическом статусе, образовании и многих других параметрах.[1]

Суть управления человеческими ресурсами – это не только подбор и расстановка кадров, но и способность прогнозировать, планировать и оптимизировать использование человеческого капитала с учетом стратегических задач организации или государства.

Демографический анализ рассматривался как метод сбора статистической информации о численности и распределении населения. Однако в эпоху цифровизации он превратился в многофункциональный инструмент, способный дать ответы на многие вопросы. Какие профессии и специализации станут востребованными в ближайшие десятилетия? В каких регионах будет наблюдаться дефицит рабочей силы? Каковы демографические тренды и как они повлияют на экономику и социальную сферу? Важность такого анализа трудно переоценить. Поэтому понимание текущего состояния человеческих ресурсов и прогнозирование их развития позволяют государственным органам выстраивать долгосрочную стратегию развития, а компаниям – адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям.[2]

Однако сбор и анализ такого объема данных представляет собой сложную задачу. Традиционные методы, такие как бумажные анкеты или устные опросы, уступают место цифровым технологиям. Электронные формы, мобильные приложения, интеграция с другими базами данных – все это делает процесс переписи более точным, быстрым и удобным для участников.

Но важно понимать, что цифровая перепись населения – это не только технологический процесс, но и социальный. Успех такого мероприятия во многом зависит от активного участия граждан, их готовности предоставить информацию и доверия к системе обработки и хранения данных. В этом контексте стоит особо выделить вопросы конфиденциальности и защиты персональных данных, которые должны быть на первом месте при планировании и реализации проекта.

Применение результатов цифровой переписи населения для управления человеческими ресурсами может стать революционным этапом в развитии современных организаций и государств. С одной стороны, это позволит более эффективно распределять ресурсы, находить оптимальные решения в вопросах образования, трудоустройства, социальной поддержки. С другой стороны, внедрение такого подхода требует комплексного подхода, включая разработку технологий, создание нормативной базы, обучение специалистов и информирование населения.[3]

Благодаря цифровой переписи, можно точно определить, какие профессии востребованы в различных регионах, какие навыки наиболее важны и какие образовательные программы нуждаются в доработке. Таким образом, учебные заведения и бизнес могут быстро адаптироваться к изменяющимся реалиям.

С помощью анализа данных переписи можно прогнозировать демографические изменения, что позволяет государству заблаговременно планировать свою социальную и экономическую политику. Например, выявление тенденций старения населения может стать сигналом к увеличению инвестиций в здравоохранение.

Демографические данные дают возможность выявить регионы, нуждающиеся в дополнительной поддержке или инвестициях. Анализируя данные по отдельным регионам, государственные органы могут выявлять так называемые «узкие места» и направлять инвестиции и ресурсы туда, где они наиболее нужны. Это способствует более сбалансированному и гармоничному развитию страны в целом. Для бизнеса информация о демографии, образовании и навыках населения позволяет оптимизировать процесс подбора и обучения персонала, прогнозировать потребность в кадрах и адаптировать бизнес-модели под реалии рынка. Как было отмечено выше, успех любой компании в значительной степени зависит от ее человеческих ресурсов. В этом контексте кадровое планирование и управление персоналом становятся ключевыми аспектами деятельности предприятия. Цифровая перепись населения предоставляет ценную информацию, которая может стать отправной точкой для эффективного управления корпоративными ресурсами.[4]

Данные о населениии позволяют выявлять глобальные и локальные тренды рынка труда. Определение направлений, в которых происходит наибольший рост или сокращение рабочих мест, позволяет компаниям прогнозировать свои потребности в кадрах. Также, учитывая структуру населения по возрасту, образованию и профессиональным навыкам, компании могут прогнозировать доступность определенных категорий работников в будущем.[5] Это особенно актуально для профессий, требующих специфической квалификации. Кроме того, опираясь на анализ данных переписи о навыках и образовании населения, компании могут разрабатывать

целевые обучающие программы, обеспечивающие повышение квалификации сотрудников в соответствии с текущими и будущими потребностями бизнеса. Выявление регионов с высоким уровнем профессиональной экспертизы может стать основой для программ наставничества, где опытные специалисты помогают молодым кадрам развиваться и адаптироваться к корпоративной культуре. Понимание культурных, социальных и демографических особенностей региона, где расположена компания или ее филиалы, позволяет создавать корпоративную культуру, отражающую особенности и ценности сотрудников. Учитывая социальные и культурные предпочтения населения, можно разработать системы мотивации и поощрения, которые будут наиболее эффективными для конкретного коллектива. В современной динамичной экономической среде принятие обоснованных решений становится ключевым фактором успешности организации. Человеческий капитал при этом выступает одним из главных активов, определяющих способность компании адаптироваться и конкурировать. Именно поэтому управление человеческими ресурсами должно быть основано на точных, актуальных и комплексных данных.

Таким образом, демографические данные становятся не просто базой данных, но и стратегическим инструментом, способным усилить потенциал организации и обеспечить ее устойчивое развитие в будущем. Передовые компании, которые умеют использовать этот инструмент максимально эффективно, несомненно, получат конкурентное преимущество на рынке и смогут выстраивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения со своими сотрудниками. Использование демографических данных в HR позволяет компаниям быть гибкими, адаптивными и успешными в меняющемся мире. Правильное и ответственное применение этой информации может стать ключом к достижению долгосрочных бизнес-целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдурахманов К.Х. «Цифровая трансформация и управление человеческими ресурсами: возможности и вызовы». Москва: Издательство Экономика, 2019.

2. Тула Н.Б. Совершенствование методологии переписи и учета занятости населения. Монография. Vneshinvestprom T.: 2021.

3. Латуха, М.О. «Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики». Москва: Издательство РГГУ, 2018.

4. Бочаров, В.В. «Управление человеческими ресурсами: Современные концепции, российская практика». СПб.: Питер, 2017.

5. Зинова, А.А., & Капусткина, Е.А. «Цифровая трансформация как фактор повышения эффективности управления человеческими ресурсами». Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2019.

6. Armstrong, M. «Handbook of Human Resource Management Practice». Kogan Page Publishers, 2012.

7. Becker, G.S., & Becker, G.N. «Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education». The University of Chicago Press, 2009.

8. CIPD. «Digital transformation and HR». Chartered Institute of Personnel and Development, 2018.

World Bank. «World Development Report: Digital Dividends». World Bank Publications, 2016.

УДК 331.08

Усеинова А. А.,
студент 1 курса направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры экономической теории
Горячих М. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Useinova A. A.,
1rd year students, 38.03.02 Management
Scientific adviser:
Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: показана важность изучения и применения особенностей в управлении человеческими ресурсами, описаны отличительные черты в управлении рассматриваемым фактором производства в Российской Федерации.
Ключевые слова: управление человеческим ресурсами, географическое разнообразие, федеральная структура, социальное обеспечение.

Annotation: the importance of studying and applying features in human resource management is shown, the distinctive features in the management of the factor of production in question in the Russian Federation are described.
Keyword: human resource management, geographic diversity, federal structure, social security.

В современном мире в большинстве стран наибольшее внимание уделяется проблемам работы с человеческими ресурсами как одного из главных факторов производства в современной экономике. Во многих областях человеческой деятельности присутствует различное отношение к использованию вышеуказанного фактора. Должен присутствовать стратегический и последовательный подход к наиболее ценным активам организации – людям, работающим в ней, которые индивидуально и коллективно вносят вклад в достижение ее целей. Экономика труда, сдавшая свои позиции в последнее десятилетие, является именно той сферой деятельности, которая сейчас не только наиболее перспективна, но и наиболее востребована, прежде всего, практиками и бизнесом [1]. Человеческим ресурсом являются только квалифицированные специалисты, которые работают для организации. Управление человеческими ресурсами – это на самом деле управление персоналом с акцентом на тех сотрудников, которые являются активом предприятия. В связи с этим такие сотрудники иногда называются человеческим капиталом [2].

Но следует отметить, что во многих компаниях руководители корпораций сосредоточены на производстве, управлении финансами и маркетинге, в то время как ключевые компоненты управления предприятием, такие как человеческие ресурсы, продолжают оставаться слабым звеном в общей системе управления.

В качестве основной цели управления человеческими ресурсами выступает обеспечение достижения успеха конкретной организации благодаря деятельности работников. Важным местом в достижении успехов организации выступает подбор ресурсов, а также их развитие.

Весьма яркое различие проявляется между управлением в России и в зарубежных странах. Управление человеческими ресурсами в Российской Федерации обладает рядом особенностей. Вот некоторые из них:

1. Размер и географическое разнообразие: Россия – самая большая по площади страна в мире, и ее территория населена людьми из различных этнических, культурных и социальных групп. Управление человеческими ресурсами в такой разнообразной стране требует учета и адаптации к различным потребностям и требованиям разных регионов.

2. Федеральная структура: Россия имеет федеральную структуру правительства. Это означает, что полномочия в области управления человеческими ресурсами распределены между федеральными и региональными органами власти. Каждый регион может иметь свои правила и нормативы в области трудовых отношений, что требует от работодателей и HR-специалистов учета региональных особенностей.

3. Трудовое законодательство: Россия имеет строгое законодательство в области труда, которое регулирует трудовые отношения, условия работы, оплату труда и т.д. Необходимо быть внимательным и законопослушным при управлении человеческими ресурсами, чтобы соблюдать все требования законодательства.

4. Социальное обеспечение: в России существуют системы социального обеспечения, включая пенсии, медицинское страхование и выплаты по безработице. Работодатели обязаны выплачивать соответствующие взносы от заработка работников в эти системы.

5. Образование и квалификация: в России имеется развитая система образования и профессиональной подготовки, предоставляющая кадры с различными уровнями квалификации. Управление человеческими ресурсами включает процессы найма, обучения и развития персонала, а также оценку производительности и карьерного развития.

6. Демографические вызовы: Россия сталкивается с демографическими вызовами, такими как снижение населения и старение населения. Это влияет на трудовой рынок и требует особых усилий в области управления человеческими ресурсами для привлечения и удержания талантливых работников.

7. Культурные особенности: Российская культура и менталитет также оказывают влияние на управление человеческими ресурсами. Семейные ценности, подчинение верховенству руководства, важность формальных отношений и другие факторы могут иметь значение в трудовых отношениях и организационной культуре.

В заключении следует отметить, что процесс управления человеческими ресурсами в России является сложным и многогранным процессом, но с правильным подходом и соответствием законодательству, компании могут эффективно управлять своими сотрудниками и достигать успеха.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Солодова Н.Г., Васильева А.Н. Управление человеческими ресурсами: проблемы и перспективы // Baikal Research Journal. 2015. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-problemy-i-perspektivy (дата обращения: 18.10.2023).
2. Бутко Е.Я. Управление человеческими ресурсами // Образовательные ресурсы и технологии. 2016. №5 (17). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-2 (дата обращения: 20.10.2023).

УДК 336.7:342.72.004

Фомичева А. Р., Абибуллаев М.С.,
студент 2 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит
к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Fomicheva A.R.,
2nd year student,
38.04.08 Finance and credit
Abibullaev M.S,
Cand. Sc. Economics, Assoc. Prof, The department Finance and credit
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

МОШЕННИЧЕСТВО В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ: ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

FRAUD IN THE BANKING SECTOR: MAIN TYPES AND PREVENTION IN DIGITIZATION CONDITIONS

Аннотация: раскрывается характеристика основных видов мошенничества в банковской сфере, обосновывается необходимость и рассматриваются актуальные эффективные решения, направленные на предотвращение мошенничества и создание надежной системы защиты банка.
Ключевые слова: хищение денежных средств, мошенничество, банки, цифровизация.

Annotation: the characteristics of the main types of fraud in the banking sector are revealed, the need is substantiated and relevant and effective solutions aimed at preventing fraud and creating a reliable bank protection system are considered.
Keywords: theft of funds, fraud, banks, digitalization.

Мошенничество в банковской сфере стало одной из наиболее остро стоящих проблем современного финансового сектора. В условиях цифровизации и повышения доступности банковских услуг, мошенники все чаще ищут новые пути для хищения денежных средств, что не только наносит значительный ущерб отдельным клиентам и банкам, но и подрывает доверие к финансовой системе в целом. Проблема обеспечения безопасности проведения финансовых операций с использованием банковских карт, снижения риска мошенничества, справедливо считается глобальной, поскольку в процесс ее решения вовлечены все участники мирового рынка платежных инструментов.

Существует различные классификации видов банковского мошенничества, зависящие от специфики нарушений, количества причиненного ущерба и многих других факторов. Некоторые авторы, предлагают классификацию мошенничества в банковской сфере, где первую группу образуют хищения денежных средств путем их получения по поддельным банковским документам и ценным бумагам. Вторую группу составляют хищения денежных средств вкладчиков и инвесторов, полученных под обещание выплаты высоких процентов либо выполнения иных обязательств. К следующей группе относится кредитное мошенничество, т. е. хищение денежных средств путем получения различных кредитов в связи с предоставлением ложной документации. Четвертую группу образует мошенничество с использованием банковских карт (чужих или поддельных кредитных, расчетных или иных платежных) [3]. Кроме того, выделяют такие основные виды мошенничества в банковской сфере:

– финансовое мошенничество включают в себя различные схемы, связанные с противоправным доступом к средствам клиентов или банка, а также злоупотребление инсайдерской информацией. Примерами финансового мошенничества могут быть незаконное списание средств со счетов клиентов, манипуляции с курсами валют или акций, а также использование информации для получения неправомерной выгоды;

– кредитное мошенничество – это один из наиболее распространенных видов финансовых злоупотреблений. Оно включают в себя получение кредитов на основе поддельной или искаженной информации, а также уклонение от погашения кредитных обязательств. Кредитное мошенничество может проявляться в различных формах, таких как использование фиктивных заемщиков, предоставление поддельных документов или завышение стоимости залоговых объектов;

– внутреннее мошенничество – это действия сотрудников банка, направленные на противоправное получение выгоды, которая связана с злоупотреблением служебным положением, хищением средств, утечкой конфиденциальной информации и другими действиями. Этот вид мошенничества особенно опасен, так как сотрудники банка имеют доступ к конфиденциальной информации, средствам и ресурсам, что может способствовать совершению преступлений с более значительными последствиями для банка и его клиентов;

– технологическое мошенничество, которое особенно актуальным стало с развитием цифровых технологий и интернет-банкинга и которое связано с использованием технологий для незаконного доступа к информации, средствам и активам банков и их клиентов. К угрозам здесь относятся кибератаки на банковские системы, фишинговые атаки на клиентов, а также взлом банковских карт и интернет-банкинга [2].

В условиях постоянно возрастающих новых угроз мошенничества в банковской сфере, необходимы актуальные и эффективные инновационные решения, направленные на предотвращение различных видов мошенничества и создание надежной системы защиты банка. Ключевым фактором в борьбе с финансовыми преступлениями и обеспечении надежной работы банковской системы является правильный выбор и применение методов контроля. Одним из основных методов выявления мошенничества является мониторинг финансовых операций на предмет подозрительной активности. Для этого банки должны налаживать системы наблюдения за транзакциями, чтобы определить аномальные или нестандартные операции, которые могут указывать на действия злоумышленников. Это может включать анализ частоты и объема транзакций, а также проверку соответствия операций профилю клиента и его предполагаемой деятельности. Особое внимание банки должны уделять процессу идентификации клиентов и проверки их финансовой состоятельности.

Верификация клиентов и их источников дохода помогает предотвратить возможные мошенничества, связанные с открытием счетов на фиктивные имена или использованием банка для легализации преступных доходов. Для этого банки могут использовать системы проверки личности, а также проводить анализ финансовых документов и справок о доходах.

Аудит и внутренний контроль являются еще одним важным инструментом в борьбе с мошенничеством. Аудиторы и контролеры должны тщательно изучать финансовые отчеты, процедуры, и системы управления рисками, чтобы выявить слабые звенья и возможные недостатки в системе безопасности банка. Также важно проводить анализ действий сотрудников на предмет возможных внутренних мошенничеств и злоупотреблений.

Современные цифровые решения могут значительно упростить процесс выявления мошенничества и повысить эффективность банковского контроля. Использование программного обеспечения для анализа больших объемов данных, машинное обучение и искусственный интеллект позволяют автоматизировать процесс анализа финансовых операций. Кроме того, современные системы безопасности, такие как двухфакторная аутентификация и биометрические технологии, способствуют защите аккаунтов клиентов от несанкционированного доступа и взлома [2].

С учетом растущей зависимости банковской сферы от цифровых технологий и интернета, повышение кибербезопасности становится одной из главных задач в противодействии

мошенничеству. Банки должны регулярно обновлять свои системы безопасности, проводить стресс-тесты и аудиты, а также внедрять новые технологии защиты данных и сетей.

Многие мошеннические схемы нельзя предотвратить, полагаясь только на технические меры безопасности. Обязательный и важный этап – это непрерывное обучение сотрудников и тренировка практических навыков по безопасности. Необходимо знакомить персонал с новыми видами преступлений и методами их предотвращения, а также с правилами и процедурами внутреннего контроля. Также важно информировать персонал о возможных рисках и последствиях мошенничества, чтобы сотрудники могли быстро распознать и предотвратить преступные схемы. Знание самых распространенных схем и умение распознавать киберугрозы, важно преобразовать в практические навыки с помощью моделирования опасных ситуаций в защищенной среде. Делать это нужно непрерывно, через имитированные атаки по электронной почте, со ссылками, вложениями, через съемные устройства и другие ситуации, с которыми можностолкнуться в реальной жизни [1].

Кибербезопасность должна стать неотъемлемой частью корпоративной культуры, и каждый сотрудник должен осознавать свою ответственность. Важную роль в этом процессе также играет этическая корпоративная культура, так как она формирует ценности и нормы поведения сотрудников. Руководство банка должно поощрять честность, прозрачность и профессионализм в работе сотрудников, а также создавать атмосферу открытости и доверия.

Следует также отметить, что эффективное противодействие мошенничеству требует активного взаимодействия банков с правоохранительными органами, что предполагает обмен информацией, совместное расследование и активное сотрудничество на всех этапах борьбы со злоумышленниками.

Таким образом, противодействие мошенничеству требует комплексного и многостороннего подхода, включающего обучение и информирование персонала, повышение кибербезопасности, сотрудничество с правоохранительными органами, развитие корпоративной культуры и применение юридических мер против злоумышленников. Принимая во внимание стремительные темпы развития рынка банковских услуг, решение проблемы обеспечения системности предпринимаемых мер по управлению риском мошенничества является ключевым аспектом формирования политики безопасности, как на уровне отдельной кредитной организации, так и в масштабе всей банковской системы. Следует подчеркнуть важность решения данной проблемы, так как оперативное выявление и использование эффективных способов предотвращения мошенничества дает возможность банкам создавать комплексную систему контроля и противодействия злоумышленникам. Своевременное внедрение современных цифровых технологий является важной составляющей успешной стратегии борьбы с мошенничеством, что позволит повысить уровень защиты клиентов, улучшить качество их обслуживания, снизить риски, а также обеспечить стабильность и безопасность банковской системы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Газизова Г. А. Опасность в эпоху цифровой экономики: финансовое мошенничество в банковской сфере // Мавлютовские чтения. – 2022. – С. 1048-1052 . – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?edn=knwxoj (дата обращения 22.10.2023)

2. Проверка и противодействие мошенничеству в банке. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fisgroup.ru/blog/antifraud-v-banke/(дата обращения 20.10.2023)

3. Пойманова Л. А. Мошенничество в банковской сфере: понятие, признаки, виды // Сибирский юридический вестник. – 2018. – №2. – С.84-89.

УДК 331.28

Фролов А. В.,
студент 3-го курса направления подготовки 43.03.02 Туризм
Научный руководитель:
Романюк Е. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ» им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия

Frolov A. V.,
3d year student of the direction of training 43.03.02 Tourism
Scientific supervisor:
Romanyuk E. V.,
FGAOU VO "KFU" named after V.I. Vernadsky"
Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА МИРОВОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE WORLD ECONOMIC SPACE

Аннотация. В статье рассмотрены ключевые факторы и аспекты, влияющие на внедрение искусственного интеллекта в мировую экономику и проведён сравнительный анализ, показывающий преимущества и недостатки использования искусственного интеллекта как нового направления информационных и цифровых технологий. Рассмотрены современные тенденции по использованию искусственного интеллекта в определённых сферах жизнедеятельности как в России, так и в мировом сообществе и сделан вывод о целесообразности и благотворному влиянию данной формы цифровой науки на жизнь современного человека.
Ключевые слова. Искусственный интеллект, мировая экономика, информационные и цифровые технологии, форма цифровой науки, целесообразность и благотворное влияние искусственного интеллекта на жизнь человека.

Annotation. The article examines the key factors and aspects affecting the introduction of artificial intelligence into the world economy and provides a comparative analysis showing the advantages and disadvantages of using artificial intelligence as a new direction of information and digital technologies. Modern trends in the use of artificial intelligence in certain spheres of life both in Russia and in the world community are considered and a conclusion is made about the expediency and beneficial influence of this form of digital science on the life of a modern person.
Keywords. Artificial intelligence, the world economy, information and digital technologies, the form of digital science, the feasibility and beneficial effect of artificial intelligence on human life.

В первую очередь, необходимо отметить, что актуальность данной работы заключается в доказательствах наличия тенденции к применению новых технологий в различных сферах жизнедеятельности общества. Каковы преимущества использования искусственного интеллекта в жизни человека и государства? Насколько безопасно применение данной формы цифровой науки в областях с традиционным укладом? Чем жертвует человек во имя развития искусственного интеллекта и насколько эта жертва является целесообразной? Возможно ли противопоставление стандартного человеческого мышления – мышлению искусственного интеллекта? Попробуем разобраться и ответить на эти и другие вопросы, связанные с внедрением цифровых технологий, конкретно, данной формы – искусственного интеллекта в жизнь человека.

В настоящее время искусственный интеллект (ИИ) все более активно интегрируется в социальное, экономическое и мировое пространство, формируя принципиально новую систему

социально-экономических отношений. В то же время, последствия внедрения технологий ИИ в различные сферы человеческой жизнедеятельности носят неоднозначный характер, ставя перед наукой новые задачи и вызовы.

Технология ИИ является одним из новых проявлений технологической эволюции на фоне модернизации индустриальной цивилизации. С постоянным улучшением ИИ возник ряд новых социальных явлений с большей неопределенностью и сложностью, что открывает новые границы для социальных исследований данного феномена. Перед лицом трансформации цифрового общества социальные последствия развития технологий ИИ требуют более всесторонней оценки и глубокого изучения. [1]

Возникновение искусственного интеллекта как формы цифровой науки и инструмента воздействия на жизнь человека, государства и общества формируют определённые социальные и этические риски, стоящие за технологическим прогрессом и развитием искусственного интеллекта в мире науки. С постоянным изменением социальной структуры с помощью новых технологий, особенно «деглобализации» и «децентрализации», вызванных искусственным интеллектом, последствия технологических инноваций и их применения в обществе часто неясны, что бросает новые вызовы социологическим исследованиям ИИ. В связи с этим, в настоящее время актуально изучение изменений социальной структуры с помощью новых технологий, среди которых искусственный интеллект является одной из ключевых перспектив в исследованиях технологий. [2] На сегодняшний день ИИ применяется во многих отраслях, включая медицину, промышленность, образование и т.д. ИИ может и уже сейчас используется для анализа медицинских данных и диагностики заболеваний, а также для разработки индивидуальных программ лечения, что позволит улучшить общий уровень жизни. Так например, мэр Москвы Сергей Собянин заявил, что ИИ поставил более 9 миллионов предварительных диагнозов в Москве. Он рассказал о том, что технологии компьютерного зрения выявляют патологии по 19 направлением лучевых исследований, а к концу года планируется открыть более 50 направлений. Таким образом, время для подтверждения диагноза сократилась в 10 раз, что, безусловно, является значительным преимуществом и достижением в области развития искусственного интеллекта в медицине. [3]

Однако, ИИ – это всё же «двусторонняя медаль» и предугадать где целесообразно его использование, а где нет – невероятно сложно. Это требует многочисленных исследований от грамотных, с достаточным, здравомыслящим этическим уровнем учёных, политиков, банкиров и других общественных деятелей, которые должны чётко осознавать, что применение искусственного интеллекта в человеческой среде может не просто переформатировать мышление одного человека, а может изменить коллективное сознание современного общества. И в этом кроется опасность, потому что большая часть населения планеты, представляют собой коллектив с потенциалом, линию развития которого можно «по щелчку пальцев» направить в угоду тем, кто из корыстных целей продвигает свои интересы в мировом сообществе. Выше была упомянута отдельная категория людей с определённым статусом. Ни для кого не является секретом, что большинство тех, кто управляет мировыми делами – являются представители финансового сектора мировой экономики.

Подробнее хотелось бы остановиться на личности Клауса Шваба – основателя Всемирного экономического форума в городе Давос (Швейцария). Анализируя влияние искусственного интеллекта как формы цифровой науки и в целом цифровых технологий можно сделать заключение, что одной из ключевых идей господина Шваба является идея «глобальной перезагрузки», т.е. глобальное изменение всей мировой экономической системы, включающей в себя в дальнейшем все остальные отрасли жизнедеятельности общества.

Шваб пишет: «Четвёртая промышленная революция» изменит не только то, что мы делаем, но и то, кем мы являемся. Это повлияет на нашу идентичность и все связанные с ней проблемы: наше чувство частной жизни, наши представления о собственности, наши модели потребления, время, которое мы посвящаем работе и отдыху, а также на то, как мы развиваем нашу карьеру. Мир больше не будет прежним, капитализм примет иную форму, у нас появятся совершенно новые виды собственности помимо частной и государственной. Крупнейшие транснациональные

компании возьмут на себя больше социальной ответственности, они будут активнее участвовать в общественной жизни и нести ответственность ради общего блага». [6]

По сути – это создание единого мирового объединения, где будут якобы реализовываться общие блага граждан со всего мира. Но если быть реалистами и посмотреть на историю тех стран, которые продвигают эти идеи, то вывод один – «политика неоколониализма приобретает всё более чудовищные формы». Все средства хороши лишь бы сделать весь мир таким, каким его хочет видеть ограниченная группа лиц, так называемый «золотой миллиард». И в данном случае всё вышесказанное является причиной использования искусственного интеллекта в целях: автоматизации всех процессов в экономике, которые будут контролироваться одной группой лиц; контроля над здоровьем мира и созданием искусственных очагов по уменьшению или увеличению численности населения в той или иной части света; контроля над секторами банковских и других финансовых услуг, с помощью чего можно отслеживать финансовые операции граждан со всего мира и т.д. То есть, говоря в общем и целом – тотальная зависимость от определённой группы лиц, которые добиваются своего мирового верховенства под предлогом всемирной работы над осуществлением благ человеческой цивилизации.

«У людей не должно быть выбора, ведь он уже сделан за них, а им следует лишь понять и затем принять информацию, чтобы потом уже воспринимать навязанные идеи, как собственные» - это одно из правил пропаганды Й. Геббельса, изучив которое можно провести параллели с теми идеями глобализма, которые сегодня продвигает Клаус Шваб и его команда. [4] Исходя из этого можно сделать вывод о тех, кто пытается взять мировую власть в свои руки. Это одно из проявлений неонацизма и искусственный интеллект при всех его преимуществах может стать смертоносным оружием для миллионов людей со всего мира.

Что касается России в этом плане, то нужно сказать, что нам активно пытаются навязать собственные, сторонние интересы, и развить свои новые стандарты в нашей стране, которые являются для нас абсолютно неприемлемыми и выглядят в высшей степени отвратительно. В России искусственный интеллект будет использоваться во многих отраслях жизни государства, но для нас он не будет альтернативой адекватному, здравомыслящему человеческому мышлению и русскому человеку в целом, у которого в, первую очередь, есть душа, сострадание, ответственность и совесть.

В заключении, хотелось бы привести цитату Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Искусственный интеллект, как ясно из названия, ненастоящий. У всего искусственного, в том числе и у интеллекта, нет сердца, нет души, нет чувства сострадания и совести. Все эти компоненты чрезвычайно важны для людей, которых граждане наделяют особыми полномочиями для принятия решений на благо страны и всего мира». [5]

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1) Чжоу Лицзюнь, Л.В. Пэн. «Быть хорошим» и «Being Good»: алгоритмическое управление в эпоху искусственного интеллекта и участие у истоков социальных наук //
Квест. – 2022. – № 1. – С. 135-142

2) Семина Т.В. «Воздействие технологий искусственного интеллекта на социальные отношения» - 2022 // С. 173

3) «Какое влияние искусственный интеллект оказывает на развитие общества» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ixbt.com/live/offtopic/kakoe-vliyanie-na-razvitie-obschestva-mozhet-okazat-iskusstvennyy-intellekt.html

4) «Доктор пропаганды Йозеф Геббельс и его «технологии» пропаганды». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://dzen.ru/a/X1yyVJPMbHL_h2kB

5) Статья – «Путин не захотел президентства искусственного интеллекта». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.rbc.ru/politics/04/12/2020/5fca2c579a79477363b99ab3

6) Статья – «Шваб и Сорос запускают запускают новую перезагрузку руками ООН». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://dzen.ru/a/YnbGxnhU-mv_3YRn

УДК 331.1

Хатипова А.Р., Годзюр А.Р.
студенты 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

Khatipova A.R., Godzyur A.R.
3rd year student, 38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
Korolenko J.N.
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА ПОД ВЛИЯНИЕМ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

THE DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET UNDER THE INFLUENCE OF TECHNOLOGICAL PROGRESS

Аннотация: Современный рынок труда стал объектом значительных изменений, вызванных быстрым развитием технологического прогресса. Технологии, такие как искусственный интеллект, автоматизация и цифровизация, изменяют ландшафт трудовых отношений, требования к навыкам и динамику рынка. В данной статье мы рассмотрим влияние технологического прогресса на рынок труда.
Ключевые слова: цифровые технологии, рынок труда, инновации, рабочие места.

Annotation: The modern labor market has become the object of significant changes caused by the rapid development of technological progress. Technologies such as artificial intelligence, automation, and digitalization are changing the landscape of labor relations, skill requirements, and market dynamics. In this article we will consider the impact of technological progress on the labor market.
Key words: digital technologies, labor market, innovations, workplaces.

Современный мир переживает период быстрого технологического развития, который непосредственно влияет на рынок труда. Новые технологии и инновации постоянно меняют производственные процессы, создавая новые рабочие места и уничтожая старые. Одной из главных тенденций на современном рынке труда является автоматизация производства. Роботизация и автоматизация процессов позволяют снизить затраты на оплату труда, увеличить производительность и качество продукции. Однако, это также означает, что многие ручные работы становятся не нужными, что может привести к увольнениям работников. В то же время, создаются новые рабочие места, связанные с обслуживанием и программированием роботов [3].

В целом, можно сказать, что инновации и новые технологии создают, как новые возможности, так и новые вызовы для рынка труда. Ключевым фактором успеха в этой области является готовность работников к постоянному обучению и адаптации к новым условиям. Только так можно оставаться конкурентоспособным и успешным на современном рынке труда. Рассмотрим, как технологический прогресс влияет на рынок труда:

1. Автоматизация и Роботизация.

С развитием робототехники и автоматизации, многие рутинные задачи, которые ранее выполнялись людьми, теперь могут быть выполнены машинами. Производство, логистика, и даже

некоторые аспекты медицины стали автоматизированными. Это может вызвать обеспокоенность относительно будущего рабочих мест, но, с другой стороны, создает потребность в специалистах, способных обслуживать и программировать эти системы.

2. Искусственный Интеллект и Машинное Обучение.

Искусственный интеллект и машинное обучение переворачивают множество отраслей. Системы ИИ способны анализировать большие объемы данных, делать прогнозы и даже выполнять сложные задачи, такие как диагностика болезней. Это создает новые рабочие места для специалистов по анализу данных, разработчиков алгоритмов и экспертов по машинному обучению.

3. Зеленые Технологии и Экологическая Устойчивость.

С ростом осознания экологических проблем, растет и спрос на зеленые технологии. Это включает в себя области, такие как солнечная и ветряная энергия, утилизация и переработка отходов, и разработка экологически устойчивых зданий. Специалисты в области экологии, инженеры по возобновляемым источникам энергии и консультанты по устойчивости востребованы на этом растущем рынке.

4. Кибербезопасность.

С ростом использования цифровых технологий, угрозы в области кибербезопасности увеличиваются. Специалисты по кибербезопасности необходимы для защиты данных и информационных систем от кибератак и взломов. Это создает новые рабочие места для экспертов по кибербезопасности [2].

5. Телемедицина и Здравоохранение.

Технологии и медицинская телемедицина предоставляют новые возможности для предоставления медицинских услуг и консультаций на расстоянии. Врачи, медицинские специалисты и разработчики медицинских приложений могут находить новые рабочие места в этой области.

6. Образование и Обучение.

С развитием новых технологий и методов обучения возрастает потребность в специалистах, способных разрабатывать образовательные контенты, преподавать онлайн и обучать на рабочем месте. Это создает новые рабочие места в сфере образования.

Политика на рынке труда в России, направленная на смягчение последствий технологического прогресса, играет важную роль в обеспечении стабильности и благосостояния граждан. Технологические инновации могут изменять спрос на определенные навыки и профессии, что, в свою очередь, может повлиять на занятость и заработную плату. В таблице 1 рассмотрим одни из основных направлений на смягчение последствий технологического прогресса.

Таблица 1 – Основные направления для смягчения последствий технологических инноваций

Направление	Характеристика
Образование и подготовка рабочей силы	Развитие квалификаций и переподготовка рабочей силы - одно из ключевых направлений политики на рынке труда. Государственные программы и инициативы предоставляют возможности для повышения квалификации и обучения новым навыкам.
Содействие предпринимательству и инновациям	Поддержка инноваций и предпринимательства помогает созданию новых рабочих мест и развитию экономики. В России проводятся мероприятия по стимулированию инноваций и инвестиций в технологические стартапы.
Социальные программы и поддержка безработных	Для лиц, потерявших рабочие места из-за технологических изменений, важна поддержка и социальные программы. Это включает в себя пособия по безработице, обучение новым

	навыкам и программы активной занятости.
Региональная политика и развитие местных рынков труда	Региональные органы власти могут разрабатывать стратегии развития местных рынков труда. Это включает в себя создание экономических зон и развитие специализированных кластеров.
Долгосрочное планирование и стратегическое управление рынком труда	Для успешной политики на рынке труда важно иметь долгосрочное планирование и стратегическое управление. Это позволяет адаптировать политику к изменяющимся технологическим условиям и обеспечивать устойчивость рынка труда.

Источник: составлено автором на основе [1].

Политика на рынке труда в России направлена на смягчение последствий технологических инноваций через разнообразные меры, включая образование, поддержку предпринимательства и социальные программы. Эти усилия помогают обеспечить стабильность и процветание населения в условиях быстро меняющегося мира технологий.

Таким образом, технологические изменения, безусловно, влияют на рынок труда. Они могут уничтожать некоторые рабочие места, но также создают новые возможности. Важно готовиться к этим изменениям, обучаясь новым навыкам и адаптируясь к новым требованиям рынка труда. Это также предоставляет возможности для развития карьеры и вклада в будущие технологические инновации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аникеева Л. В. Рынок труда: сегодня и завтра / Л. В. Аникеева, А. Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2020. - № 3. - С. 56-59.
2. Кислый О. А. Современные подходы к анализу занятости населения / О. А. Кислый // Экономика образования. - 2022. - № 1. - С. 92-99.
3. Гимпельсон В. Е. Рутинность и риски автоматизации на российском рынке труда / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2022. - № 8. - С. 68-94.

УДК 331.1

Хатипова А.Р., Кузьменко М.А.
студенты 3 курса направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е. В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Khatipova A.R.
3rd year student, 38.03.03 "Personnel management"
Kuzmenko M.A.
3rd year student, 38.03.03 "Personnel management"
Scientific adviser:
Romanyuk E. V.
Candidate of Economics, Associate Professor, Department of Human Resources Management V.I. Vernadsky Crimean Federal University Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧАТ-БОТОВ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ОБСЛУЖИВАНИИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

THE USE OF CHATBOTS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN CUSTOMER SERVICE

Аннотация: В современном мире технологий, потребители становятся все более требовательными и информированными. Потребители ожидают быстрого обслуживания и немедленных ответов на свои вопросы. В этом контексте искусственный интеллект и чат-боты становятся ключевыми инструментами для бизнеса, стремящихся удовлетворить потребности своих потребителей. В исследовании рассмотрим, как эффективное использование цифровых технологий может улучшить обслуживание потребителей.
Ключевые слова: цифровые технологии, чат-боты, инновации, искусственный интеллект, потребители.

Annotation: In the modern world of technology, customers are becoming more demanding and informed. Consumers expect fast service and immediate answers to their questions. In this context, artificial intelligence and chatbots are becoming key tools for businesses seeking to meet the needs of their consumers. In the study, we will consider how the effective use of digital technologies can improve customer service.
Key words: digital technologies, chatbots, innovations, artificial intelligence, consumers.

С развитием технологий искусственного интеллекта (ИИ), нейронные сети стали средством для создания более умных и автономных чат-ботов. Чат-боты, основанные на нейронных сетях, представляют собой программы, способные взаимодействовать с пользователями в формате текстовых сообщений. Их роль в оптимизации процесса продаж нельзя переоценить.

Чат-боты и искусственный интеллект становятся все более популярными в обслуживании потребителей. Они могут помочь компаниям улучшить качество обслуживания, сократить время ответа на запросы потребителей и повысить эффективность работы.

Чат-боты — это компьютерные программы, способные имитировать человеческие разговоры и отвечать на вопросы пользователей. Они работают 24/7, не устают и способны обслуживать неограниченное количество потребителей одновременно. Это делает их идеальными для быстрого и эффективного обслуживания потребителей [4, с. 154-157].

Искусственный интеллект — это еще более мощный инструмент в обслуживании потребителей. С его помощью можно создавать продвинутые системы, способные анализировать данные, предсказывать потребности потребителей и предлагать персонализированные рекомендации [1, с. 24-26]. Применение ИИ в обслуживании потребителей позволяет предприятиям собирать и анализировать данные о клиентах, что помогает лучше понять их потребности и предоставлять более релевантные услуги. Например, ИИ может анализировать предпочтения потребителей и предлагать им продукты или услуги, которые им могут понравиться, увеличивая таким образом вероятность совершения покупки [2, с. 122-125].

Чат-боты и искусственный интеллект (ИИ) принесли ряд значительных улучшений в работе компании и обслуживании потребителей. Вот некоторые из ключевых преимуществ, эффективного использования чат-ботов и ИИ:

1. Доступность 24/7: чат-боты работают круглосуточно, что обеспечивает клиентам доступность и поддержку в любое время суток. Это особенно полезно для компаний, работающих на глобальном рынке, где клиенты могут находиться в разных часовых поясах.
2. Сокращение времени ожидания: чат-боты позволяют клиентам получать мгновенные ответы на свои вопросы, минимизируя время, которое они проводят в ожидании ответа. Это способствует увеличению удовлетворенности потребителей.
3. Автоматизация задач: чат-боты могут автоматически выполнять рутинные задачи, такие как: предоставление информации о продуктах и услугах, обработка заказов, решение стандартных проблем и даже сбор контактных данных потребителей. Это позволяет сотрудникам компании сосредотачиваться на более сложных и стратегических задачах.
4. Персонализация: ИИ может анализировать данные о клиентах и предоставлять персонализированные рекомендации. Например, чат-боты могут предлагать клиентам товары или услуги, которые наиболее вероятно им понравятся, основываясь на их истории покупок и предпочтениях.
5. Снижение затрат: автоматизация с помощью чат-ботов и ИИ позволяет компаниям снизить операционные затраты, так как они не требуют оплаты за время и не имеют физических потребностей, как сотрудники. Это позволяет компаниям сэкономить средства [3, с. 561-562].
6. Повышение уровня удовлетворенности потребителей: благодаря быстрому и точному обслуживанию, клиенты становятся более довольными и склонными оставаться верными компании.
7. Аналитика и улучшение процессов: ИИ способен анализировать данные и предоставлять компаниям ценную информацию о поведении потребителей. Это помогает компаниям понять потребности потребителей, идентифицировать узкие места в обслуживании и улучшать свои продукты и услуги.

Применение чат-ботов и искусственного интеллекта в обслуживании потребителей — это ключевой элемент современного бизнеса. Они увеличивают эффективность, снижают затраты и повышают уровень удовлетворенности потребителей. На данном этапе времени обслуживания потребителей эффективно с помощью чат-ботов и искусственного интеллекта, что способствует их комфортному и эффективному использованию в перспективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Герасимова, А. Р. Использование чат-ботов для бизнеса в Российской Федерации / А. Р. Герасимова // Молодой ученый. — 2023. — № 25 (472). — С. 24-26.
2. Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – № 5 (142). – С. 122-125.
3. Романюк, Е. В. Влияние цифровизации на рынок труда // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. – 2022. – С. 561-562.
4. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 331.1

Хатипова А.Р., Ревва Л.Н.
Студенты 3 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

Khatipova A.R.
3rd year student, 38.03.03 "Personnel management"
Revva L.N.
3rd year student, 38.03.03 "Personnel management"
Scientific adviser:
Yanovskaya A. A.
Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

AUTOMATION OF THE COMPETENCY ASSESSMENT AND PROFESSIONAL GROWTH PROCESS

Аннотация: В наше время, когда цифровые технологии проникают во все сферы бизнеса, управление персоналом стало более сложным и стратегическим процессом. Оценка компетенций и профессионального роста сотрудников становится одной из важнейших частей корпоративной стратегии. Данная статья включает в себя исследование автоматизации процесса оценки компетенций и профессионального роста, исследования тенденций, преимущества и будущие перспективы в этой области.
Ключевые слова: цифровые технологии, управление персоналом, компетенции, автоматизация.

Annotation: Nowadays, when digital technologies are penetrating into all areas of business, personnel management has become a more complex and strategic process. The assessment of the competencies and professional growth of employees is becoming one of the most important parts of the corporate strategy. This article includes a study of the automation of the process of assessing competencies and professional growth, research trends, advantages and future prospects in this area.
Key words: digital technologies, personnel management, competencies, automation.

В мире, в котором технологии все более интенсивно проникают в различные сферы бизнеса, управление человеческими ресурсами не осталось в стороне от цифровой революции. Одной из ключевых областей цифровизации в управлении персоналом является автоматизация процесса оценки компетенций и профессионального роста сотрудников. Это не только оптимизирует усилия HR-отдела, но и способствует повышению качества управления персоналом и росту производительности компании.

Оценка компетенций и профессионального роста является ключевым моментом в процессе управления развитием персонала. Традиционные методы оценки, такие как анкеты и бумажные документы, могут быть неэффективными и трудоемкими. Однако с развитием цифровых инструментов оценка компетенций стала более точной и доступной. Рассмотрим подробнее тенденции автоматизации процесса оценки компетенций и профессионального роста:

1. Эффективное определение компетенций. Цифровые платформы предоставляют возможность более точно и объективно оценить компетенции сотрудников. С помощью алгоритмов и анализа данных можно определить сильные и слабые стороны каждого сотрудника, что позволяет HR-специалистам разрабатывать персональные планы развития;

2. Подбор и адаптация обучения. Автоматизация оценки компетенций позволяет компаниям определить, какой вид обучения наиболее подходит каждому сотруднику. Это повышает эффективность обучения и сокращает временные и финансовые затраты на ненужные программы [3, с. 221-224];

3. Оценка профессионального роста. Сотрудники могут более ясно видеть свой профессиональный рост и возможности карьерного развития в компании. Это мотивирует сотрудников и укрепляет их приверженность компании;

4. Снижение человеческого фактора. Человеческий фактор может привести к субъективности в оценках. Автоматизация устраняет этот риск, что делает оценку более справедливой и объективной;

5. Анализ и прогнозирование. Автоматизированные системы позволяют анализировать данные о компетенциях и профессиональном росте на более глубоком уровне. Это в свою очередь помогает компаниям делать более точные прогнозы о будущем развитии персонала.

Тенденции автоматизации процесса оценки компетенций и профессионального роста сотрудников являются ключевыми в сфере управления HR, они включают в себя

Использование искусственного интеллекта (ИИ): Все более широкое внедрение ИИ позволяет автоматизировать анализ данных и предоставлять более точные рекомендации по развитию компетенций сотрудников.

1. Персонализированный подход: Автоматизация позволяет предлагать индивидуальные обучающие планы для каждого сотрудника, учитывая его уникальные потребности;

2. Облачные решения: Многие компании переносят процессы оценки и развития в облако, что обеспечивает доступность и удобство работы с данными;

3. Соблюдение нормативных требований: Важное внимание уделяется безопасности данных и соблюдению приватности сотрудников при автоматизации процессов [2, с. 133-135];

4. Интеграция с другими HR-системами: Автоматизированные системы становятся частью более крупных экосистем HR, что облегчает обмен данными и управление персоналом;

5. Обратная связь и аналитика: Автоматизация позволяет более детально анализировать результаты оценки и профессионального роста, что дает возможность корректировать стратегии управления персоналом.

Тенденции автоматизации оценки компетенций и профессионального роста важны для современных организаций, помогая им более эффективно развивать своих сотрудников и адаптироваться к быстро меняющимся условиям бизнеса.

Будущие перспективы автоматизации процесса оценки компетенций и профессионального роста обещают захватывающие инновации и значительное влияние на управление персоналом, одними из них являются:

1. Более широкое использование искусственного интеллекта: ИИ будет играть все более важную роль в оценке компетенций и развитии сотрудников. Это включает в себя более точный анализ данных, адаптивные рекомендации по обучению и даже прогнозирование потребности в навыках в будущем;

2. Расширение эмоционального анализа: В будущем, системы будут способны анализировать эмоциональный интеллект сотрудников с целью создания более гармоничных и продуктивных команд;

3. Использование больших данных: Большие объемы данных о компетенциях и профессиональном росте позволят компаниям выявлять более глубокие тренды и закономерности, что обеспечит более точное управление персоналом;

4. Интерактивное обучение: Системы автоматизации будут интегрировать интерактивные методы обучения, такие как виртуальная реальность и усиленная реальность, что создаст более увлекательные и эффективные образовательные опыты [1, с. 131-136];

5. Системы управления талантами: Автоматизация станет более интегрированной в системы управления талантами, что обеспечит более сбалансированный подход к найму, развитию и удержанию талантов;

6. Автоматизированные обзоры наставничества и обратной связи: Технологии будут использоваться для упрощения процессов наставничества и предоставления обратной связи, улучшая профессиональное развитие сотрудников;

7. Обеспечение надежности и безопасности данных: С увеличением объемов данных о сотрудниках, безопасность и надежность данных будут оставаться приоритетами, и будут разрабатываться более совершенные методы защиты;

8. Адаптация к изменениям рынка: Автоматизация позволит компаниям более гибко и оперативно реагировать на изменяющиеся требования рынка, предоставляя сотрудникам необходимые навыки в реальном времени.

Будущие перспективы автоматизации оценки компетенций и профессионального роста обещают более эффективное и адаптивное управление персоналом, что станет ключевым фактором успеха организаций в быстро меняющемся бизнес-мире.

Однако, следует помнить, что цифровая автоматизация в управлении персоналом требует заботы о безопасности данных и соблюдении этических норм. Данные сотрудников должны быть надежно защищены, а процессы сбора и использования информации должны соответствовать законодательству.

Таким образом, подводя общий итог, можно сделать вывод, что автоматизация оценки компетенций и профессионального роста не только оптимизирует управление персоналом, но и является ключевым элементом успеха современных организаций, позволяя им адаптироваться к меняющимся рыночным условиям и обеспечивать сотрудников необходимыми навыками для достижения успеха.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авруцкая С.Г., Воробьёва Т.Ю. Современные методы приема персонала в России // С.Г. Авруцкая // Успехи в химии и химической технологии. — 2019. — №4 (153). С. 131-136.

2. Валиуллина Н.Р. Технология подбора как основа эффективного управления персоналом / Н. Р. Валиуллина // Вестник МГУКИ. — 2019. — №2. С. 133-135.

3. Чурзин, А. Р. Особенности оптимизации процессов рекрутмента в ИТ-компаниях / А. Р. Чурзин. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 17 (464). — С. 221-224.

УДК 004.9

Цветаева О.Д.
студентка 1 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

Tsvetaeva O.D.
1st 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

ТЕХНОЛОГИИ «УМНОГО ГОРОДА»: ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

«SMART CITY» TECHNOLOGIES: PROSPECTS AND PROBLEMS OF IMPLEMENTATION

Аннотация: В данной работе рассмотрены перспективы и проблемы внедрения технологии «Умный город». Представлен пошаговый план оснащения города (внедрения концепции «Умный город») современными технологиями и инновациями. Автором предложены этапы развития «Умных городов» на ближайшие 40 лет.
Ключевые слова: умный город, цифрофизация, инфраструктура, городская среда, инновация, цифровые технологии.

Annotation: This paper examines the prospects and problems of implementing Smart City technology. A step-by-step plan for equipping the city (implementing the Smart City concept) with modern technologies and innovations is presented. The author proposed stages of development of “Smart Cities” for the next 40 years.
Keyword: smart city, digitalization, infrastructure, urban environment, innovation, digital technologies.

Умный город – это одна из современных концепций развития и управления городской инфраструктурой и экономикой территории. Благодаря своей идее внедрять лучшие технологии эта концепция способствует не только развитию потребительских инноваций, но и оптимизации городских процессов управления. Также она позволяет принимать экономически обоснованные решения, отличающиеся большей эффективностью для граждан с учетом изменения их численности и покупательских предпочтений в будущем.

Концепция использования технологий в городской среде существует довольно давно. Сам термин «Умный город» закрепился в 2010-х годах, тогда же и началось их бурное развитие [1].

Ожидаемые расходы на реализацию инициатив по «Умному городу» в мире в 2023 году составят около 190 млрд долларов. В мире существует свыше 1000 проектов пилотирования технологий умного города, среди них: проекты на базе искусственного интеллекта, беспилотный транспорт, блокчейн, интернет вещей, большие данные, 5G, дополненная реальность, облачные вычисления.

В Российской Федерации внедрение умных технологий началось с 2018 года после

принятия Министерством строительства стандарта «Умный город».

Министерство строительства Российской Федерации совместно с АНО «Цифровая экономика» провёл исследование о возможностях применения искусственного интеллекта в современных городах [4]. Технология «умного города» затрагивает не только стройотрасль и ЖКХ, но и сферы здравоохранения, образования, туризма, культуры, спорта и многие другие. То есть объединяет абсолютно все элементы жизни человека и за счет внедрения современных технологий способствует повышению качества, безопасности и комфорта наших городов, созданию новых удобных сервисов для граждан, а также возможностей для ведения бизнеса и оптимизации ряда процессов в целях роста эффективности управления [2].

Необходимо отметить – в стране уже сформировался пул пилотных городов, где активно внедряются самые современные смарт-наработки, и они по развитию опережают остальные. В то же время проектом «Умный город» предусматривается реализация накопленного опыта по всей стране. Как следствие, каждый регион должен провести собственную работу в плане подготовки собственного плана действия – уникальную программу по цифровизации городского хозяйства. Для помощи регионам и городам был запущен специализированный портал «Банк решений умного города».

Пошаговый план оснащения города (внедрения концепции «Умный город») современными технологиями и инновациями:

1) Развитие инфраструктуры: улучшение дорожной сети («умные светофоры», сверхчувствительные камеры), развитие общественного транспорта (электрические автобусы и трамваи на основе «умных» технологий), забота о экологии (введение умных систем управления отходами, модернизация городских водоемов и чистка воздуха);

2) Внедрение систем управления трафиком (оснастить транспортные средства современными системами связи и навигации, установка сети камер видеонаблюдения);

3) Оптимизация городской транспортной сети: управление городским движением (создание центра управления транспортной системой), развитие общественного транспорта (беспилотные транспортные средства и создание электрической системы перевозок), формирование инфраструктуры для велосипедистов и пешеходов (увеличение количества велодорожек, оснащение их электронной инфраструктурой, установка пешеходных переходов и светофоров, а также создание зон отдыха для пешеходов и велосипедистов);

4) Внедрение системы управления городским освещением (Автоматически включать и выключать уличное освещение. Система позволяет выявлять источники светового загрязнения и уменьшать их воздействие на окружающую среду);

5) Создание «умных» зданий и объектов (использование новейших технологий, таких как системы управления энергопотреблением, энергоэффективные системы освещения и вентиляции, сенсорные системы безопасности и многое другое. Жильцы могут значительно экономить на коммунальных платежах и наслаждаться уютом в своих квартирах) [3].

В настоящее время в проекте «Умный город» участвуют 213 городов — города с численностью населения свыше 100 тыс. человек, административные центры субъектов Российской Федерации и города-пилоты, подписавшие соглашения с Министерство строительства Российской Федерации. Одним из лидеров по внедрению решений «умного города» является Москва, где 40% городских систем и сервисов используют алгоритмы искусственного интеллекта. В столице запущено и успешно работают 17 проектов в сфере транспорта, 16 проектов в сфере технологий и инноваций, 16 отраслевых проектов и 22 проекта в сфере строительства и ЖКХ [4].

Следует также выделить и основные проблемы внедрения технологии «Умный город» в Российской Федерации:

1) Недостаточное финансирование. В основном цифровое преобразование городской среды происходит за счет бюджетных средств, которые сильно ограничены.

2) Высокий уровень административных барьеров. Главный организатор внедрения умных технологий – органы государственной власти, администрации муниципалитетов. В связи с этим приходится сталкиваться со многочисленными бюрократическими правилами, правовыми и межструктурными согласованиями.

3) Отсутствие необходимых квалифицированных трудовых ресурсов.

4) Неразвитость ЖКХ, транспортной системы. Состояние инфраструктуры большинства муниципалитетов не позволяет использовать ИКТ-инфраструктуры, доступ к Интернету, комплексную мобильную сеть.

5) Низкий уровень популяризации концепции «умный город».

6) Отсутствие четких количественных и качественных показателей эффективности реализации концепции «умного города» [5].

На сегодняшний день, все же, реализация концепции «умного города» оказывает значимое влияние на жизнь граждан. Так, на 10-30% повышаются индикаторы качества жизни и удовлетворенности жителей, на 1-3% увеличивается число рабочих мест, на минимум 5% ускоряется экономическое развитие народов. Особое влияние решения умного города оказывают на инфраструктуру – например, на 15-30 минут сокращается время на поездки в городском транспорте, до 3% снижается стоимость проживание, а также на 25-80 литров сокращается расходование воды на человека в день. Таким образом, дополнительный экономический эффект от распространения «умных городов» за период 2018-2028 в мире составит свыше 20 трлн долларов.

Цифровая трансформация городов активно осуществляется во всем мире. Существует три этапа развития «Умных городов» на ближайшие 40 лет. Первый этап – настоящее время с применением отдельных цифровых решений в рамках «умной городской среды». Следующий этап (на период с 2025-2040 гг.) – интеграция инфраструктуры крупных городов в единый цифровой контур, а также появление умных городов, построенных с нуля. Третий этап (2040-2060) подразумевает масштабирование цифровой инфраструктуры до межстранового уровня, когда большинство городов мира – умные.

По прогнозам, количество умных городов в мире к 2030 году вырастет со 180 до 800. Одними из факторов роста рынка «умных городов» является реализация правительственных инициатив по цифровизации, востребованность комплексной общественной безопасности, рост спроса цифровых решений благодаря получаемым эффектам от их внедрения. Еще одним фактором является увеличение доли городского населения – по подсчетам к 2050 году доля мирового населения, проживающего в городах, увеличится и составит 70% [2].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Козелло, О. С. Инновационная концепция «Умный город»: опыт развитых стран и реализация в Российской Федерации / О. С. Козелло, Ю. А. Костицына / Молодой ученый. – 2021. – № 43 (385). – С. 200-204. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – URL: https://moluch.ru/archive/385/84850/ (дата обращения: 30.10.2023).

2. Официальный сайт АНО «Цифровая экономика». – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – URL: https://d-economy.ru/ (дата обращения 26.10.2023).

3. ASSMA/ Умный город 2023: пошаговый план оснащения технологиями. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – URL: https://assma.ru/novosti/umnyy-gorod-2023-poshagovyy-plan-osnascheniya-tehnologiyami.html (дата обращения 28.10.2023).

4. Официальный сайт Министерства строительства Российской Федерации. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – URL: https://minstroyrf.gov.ru/ (дата обращения 30.10.2023)

5. IT-журнал «Завтра облачно» / Умный город в цифровой профиль. 6 болевых точек. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – URL: https://mcs.mail.ru/blog/umny-gorod-v-cifrovoj-profil-6-bolevyh-tochek (дата обращения 28.10.2023).

УДК 35.08

Цветаева О.Д.
студентка 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

Tsvetaeva O.D.
1st year student, 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

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

PROBLEMS AND PROSPECTS OF CERTIFICATION OF CIVIL SERVANTS

Аннотация: В работе раскрывается порядок проведения аттестации государственных служащих. Автором акцентируется внимание на перспективах и проблемных вопросах данной процедуры. Подчеркивается необходимость того, что в настоящий момент важно и необходимо внедрение именно современных методов развития служебного профессионализма государственных и муниципальных служащих путем совершенствования программ аттестации, методов проведения аттестации и критериев оценки, так как от этого зависит повышение эффективности деятельности сотрудников данной категории.
Ключевые слова: государство, аттестация, государственные служащие, аттестация государственных служащих, квалификация, аттестационная комиссия.

Annotation: The paper reveals the procedure for the certification of civil servants. The author focuses on the prospects and problematic issues of this procedure. It is emphasized that at the moment it is important and necessary to introduce precisely modern methods of developing the professional skills of state and municipal employees by improving certification programs, methods of certification and evaluation criteria, since it depends on improving the efficiency of employees of this category.
Keyword: state, attestation, civil servants, attestation of civil servants, qualification, attestation commission.

В современных реалиях реализации государственной службы одной из самых главных причин эффективной работы государственных органов власти является уровень профессиональных знаний, навыков и умений сотрудников. С развитием профессиональной компетенции у государственных гражданских и муниципальных служащих требуется постоянное и непрерывное обновление и реализация комплекса профессиональных знаний из практического опыта.

Аттестация государственных служащих является неотъемлемой частью управления коллективом, а при правильном ее проведении организация способна достигнуть высоких показателей совместной профессиональной деятельности. Не смотря на то, что процессы проведения аттестации изменяются, они по-прежнему остаются несовершенны. Так, круг требований, которые предъявляются к государственным гражданским служащим, чаще всего

замыкается на некотором, зачастую формально определенном, наборе компетенций сотрудника [1].

Основным законом, на который опираются в ходе проведения аттестации, является Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

За последние годы наблюдается негативная динамика текучести кадров в органах государственной власти. Это связано с повышенными требованиями, предъявляемыми к квалификационному уровню специалистов, занимающих должности в государственных органах; несоответствием уровня служебного вознаграждения требуемой квалификации.

Несмотря на изложенные выше причины текучести кадров, тем не менее, на государственной службе должны трудиться только профессиональные кадры, обладающие стрессоустойчивостью, так как государственные служащие, прежде всего, являются представителями государственной власти. Аттестация государственных служащих проводится, в первую очередь, для установления соответствия работника занимаемой должности, его профессионализма. [3]

Аттестация государственного гражданского служащего проходит 1 раз в 3 года. Существуют категории служащих, аттестация которых может быть перенесена на другой срок. Оценка служебной деятельности основывается на четырех критериях:

1) соответствие квалификационным требованиям по замещаемой должности;

2) участие в решении поставленных перед подразделением задач;

3) сложность выполняемой им работы;

4) ее результативность.

Аттестация государственных служащих определенно имеет ряд положительных характеристик. Так, в первую очередь аттестация позволяет провести диагностику персонала, то есть получить информацию о сотрудниках, выявить «болевые точки», моменты, затрудняющие работу персонала, и своевременно решить эти проблемы. Периодическая аттестация имеет большое значение. Она осуществляется в целях наиболее рационального использования труда работников, повышения их квалификации и ответственности. По ее результатам определяются деловые качества работников, уровень их квалификации и соответствие занимаемой должности или выполняемой работе. Кроме того, периодическая аттестация, давая работодателю возможность оценивать персонал, проверять уровень квалификации, соответствие занимаемым должностям (выполняемой работе), позволяет принимать взвешенные решения о карьере работников или о прекращении с ними трудовых отношений.

Но также на современном этапе существуют проблемы, которые необходимо решить. В целом аттестация персонала в настоящее время является формальной необходимостью. Пока этот процесс скорее ассоциируется со сбором большого количества бумаг со стороны кадровой службы, и временной приостановкой функционирования работника в связи с «зубрежкой» нормативно-правовых актов. Необходимо создать условия для профессионального развития государственного гражданского служащего, повышения результативности и качества служебной деятельности. В этой связи, необходимо модернизировать существующие нормативнометодические документы на основе современных методологий повышения качества аттестационных процедур. [3]

С 29 апреля 2023 года вступает в силу новое основополагающее положение о процедуре аттестации государственных служащих. Новые требования к аттестации были разработаны с целью повышения эффективности и качества работы госслужащих, а также обеспечения их профессионального развития и адаптации к изменяющимся условиям. Новый подход к аттестации госслужащих предусматривает следующие изменения:

1) Перед аттестацией каждому госслужащему будет предоставляться возможность пройти обязательное обучение по актуальным темам своей должности. Для этого будет создана база знаний с онлайн-материалами, видеокурсами и тестированием.

2) Аттестация будет проводиться с учетом результатов выполненных госслужащем профессиональных задач. В процессе аттестации будет оцениваться эффективность работы, проявленная творческая инициатива, умение работать в коллективе и другие аспекты, связанные с должностными обязанностями.

3) Оценка результатов аттестации будет проводиться на основе шкалы, включающей не

только качественные, но и количественные показатели. Количественные показатели будут учитывать, например, выполнение плановых показателей, соблюдение сроков в выполнении задач, уровень компетенции и др.

4) Аттестация будет проводиться не менее одного раза в течение пятилетнего периода после присвоения государственной службы. При этом, государственный служащий, не прошедший аттестацию в установленные сроки, может быть уволен по инициативе вышестоящего руководителя.

5) Внедрение новых требований в процесс аттестации госслужащих позволит повысить качество работы государственных органов, обеспечить прозрачность процедуры именования квалификационных категорий и статусов, а также создать условия для профессионального роста и развития госслужащих. [4]

Государственные служащие обязаны предоставить достоверную и полную информацию во всех предоставленных документах. Ложные сведения могут привести к отказу в аттестации или дисциплинарному взысканию.

Аттестация госслужащих после 29 апреля 2023 года стала более требовательной и прозрачной процедурой. Она призвана повысить профессионализм и ответственность госслужащих и обеспечить их лояльность к государственным интересам. Соблюдение всех современных методик и способов оценки работников позволит в должной мере оценить как личные умственные способности, так и профессиональный уровень знаний и навыков служащего в целом. Новые требования и процедура получения статуса госслужащего увеличат качество и эффективность государственной службы, что положительно скажется на работе государственных органов и обществе в целом [5].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ефимов, О. Ю. Аттестация государственных служащих: актуальные проблемы и пути их решения / О. Ю. Ефимов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 42 (437). — С. 98-100. — URL: https://moluch.ru/archive/437/95506/ (дата обращения: 31.10.2023).

2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – URL:http://www.consultant.ru/.

3. Турьянова, Д. В. Эффективность системы аттестации государственных гражданских служащих / Д. В. Турьянова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 5 (452). — С. 204-206. — URL: https://moluch.ru/archive/452/99706/ (дата обращения: 31.10.2023).

4. Указ Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» (последняя редакция) Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – URL: http://www.consultant.ru/.

5. Интернет журнал о полезном и не только/ Аттестация госслужащих после 29 апреля 2023: новые требования и процедура получения статуса– Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – URL: https://investim.guru/obzory/attestatsiya-gossluzhaschih-posle-29-aprelya-2023-novye-trebovaniya-i-protsedura-polucheniya-statusa (дата обращения 29.10.2023).

УДК 338.45

Цёхла С.Ю. , Плугарь Е.В.
д.э.н., профессор,заведующий кафедрой менеджмента предпринимательской деятельности
к.э.н., доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Tsohla S.Y.
Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Business Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia
Plugar E.V.
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, The Department of Business Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СОТРУДНИЧЕСВО В ОТРАСЛЯХ ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

COOPERATION IN MANUFACTURING INDUSTRIES

Аннотация: в статье рассмотрены уровень инновационной активности предприятий обрабатывающей промышленности России и применяемые кооперационные связи по типам: постоянная кооперация, кооперация в рамках проектов, неформальная кооперация; перспективными формами сотрудничества в отраслях обрабатывающей промышленности выступают цифровая кооперация и сетевое взаимодействие
Ключевые слова: обрабатывающая промышленность, инновационная активность, сотрудничество, кооперация

Annotation: the article examines the level of innovative activity of enterprises in the Russian manufacturing industry and the types of cooperation ties used: permanent cooperation, cooperation within projects, informal cooperation; promising forms of cooperation in manufacturing industry are digital cooperation and networking
Key words: manufacturing industry, innovative activity, partnership, cooperation

В современных условиях промышленные предприятия активно проводят сотрудничество и «посредством цифровой трансформации достигается более высокий уровень организации деятельности, используется кооперация и взаимодействие, повышаются результаты производства» [4]. О. А. Чернова выделяет «интеграцию промышленных предприятий» возможностью «осуществления модернизационных преобразований в отечественной промышленности» [5].

В России для реализации Стратегии развития обрабатывающей промышленности мероприятия технологической политики включают, наряду с иными, также «расширение межотраслевого и межсекторального сотрудничества в сфере технологий и инноваций» [3].

Успешность технологического развития во многом определяется уровнем внедрения инноваций. Б. Гарретт и П. Дюссож считают, что именно «дефицит ресурсов инновационного развития» обуславливают «интенсивный рост различных форм интеграционного взаимодействия» [1].

Согласно статистическим данным за 2021 год, уровень инновационной активности предприятий обрабатывающего производства составил только 23,1% в среднем по стране, при этом в высокотехнологичных отраслях зафиксирован уровень в 44,5%, в отраслях среднетехнологичных высокого уровня – 33,2%, в отраслях среднетехнологичных низкого уровня – 18,7% и низкотехнологичных отраслях – 15,9% [2]. Промышленные предприятия, участвующие в совместных проектах по выполнению исследований и разработок, используют различные кооперационные связи: кооперацию в рамках проекта 74,3% предприятий, постоянную кооперацию 45,7%, неформальную кооперацию 7,4%. Распределение предприятий в отраслях обрабатывающей промышленности по типам кооперационных связей, среди которых преобладает кооперация в рамках выполняемых проектов, отражено на рисунке 1.

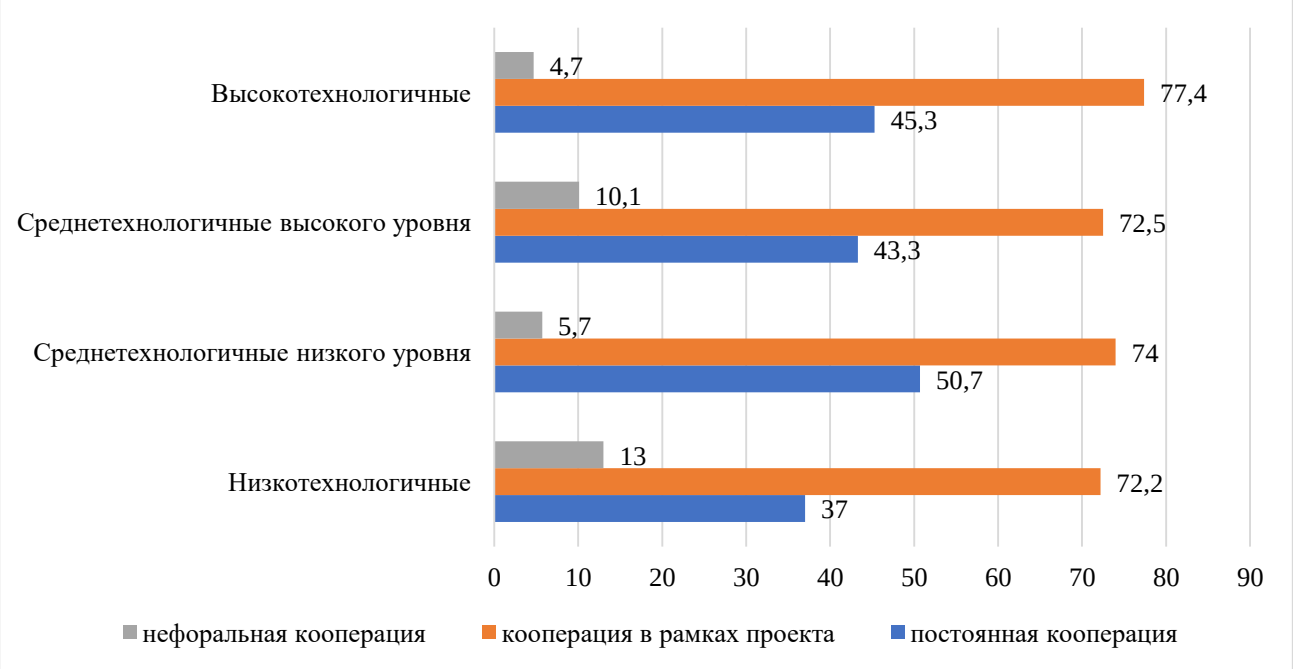


Рисунок 1 – Распределение предприятий в отраслях обрабатывающей промышленности России по типам кооперационных связей в 2021 году, %

Источник: составлено по данным [2]

В настоящих условиях в промышленности активно развивается взаимная информационная интеграция как на базе частных информационных решений, так и с использованием государственных информационных систем [3]. Перспективными формами сотрудничества в отраслях обрабатывающей промышленности следует рассматривать цифровую кооперацию и сетевое взаимодействие, в том числе на базе цифровых платформ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гаррет Б., Дюссож П. Стратегические альянсы. – М.: Инфра-М, 2002. – 332 с.
2. Индикаторы инновационной деятельности: 2023: статистический сборник / В.В. Власова, Л. М. Гохберг, Г.А. Грачева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2023. – 292 с.
3. Сводная стратегия развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2030 года и на период до 2035 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации 06.06.2020 № 1512-р. – Портал ГАРАНТ.РУ. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407545698/ (дата доступа 23.10.2023).
4. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю. Цифровые двойники в экономическом развитии промышленности: управление и эффекты. – Симферополь: Издательство: Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, 2021. – 237 с.
5. Чернова О.А. Конкурентное сотрудничество в условиях модернизации отечественной промышленности // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – Т. 4. № 1. – С. 159-165. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-159-165

УДК 331.56

Цёхла С.Ю.
д.э.н., профессор,
заведующий кафедрой менеджмента
предпринимательской деятельности
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Tsokhla S.Yu.
Doctor of Economics, Professor, Head of Management of Entrepreneurship Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СПОСОБЫ ПОИСКА РАБОТЫ БЕЗРАБОТНЫМИ: ДИНАМИЧЕСКИЕ И СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В РОССИИ

WAYS OF SEARCHING JOBS FOR THE UNEMPLOYED: DYNAMIC AND STRUCTURAL CHANGES IN RUSSIA

Аннотация: безработица является острой проблемой современной экономики, сдерживающей ее развитие. Изучены обстоятельствами незанятости населения и способы поиска работы безработными в России, определены меры содействия снижению уровня безработицы в современных условиях: доступные программы системы образования, позволяющие поддерживать профессиональные навыки в актуальном состоянии, поддержка и помощь самозанятым, технологические изменения в реализации экономической деятельности, развитие активной государственной политики занятости населения.
Ключевые слова: безработица, занятость населения, поиск работы, система образования, активная государственная политика

Annotation: Unemployment is an actual problem of the modern economy, hindering its development. The circumstances of unemployment of the population and ways of finding work for the unemployed in Russia have been studied, measures have been identified to help reduce the unemployment rate in modern conditions: accessible programs of the education system that allow maintaining professional skills up to date, support and assistance to the self-employed, technological changes in the implementation of economic activities, the development of an active state employment policy.
Key words: unemployment, employment, job search, education system, active government policy

Безработица является определенным социально-экономическим проявлением проблем на рынке труда и отражает недоиспользование рабочей силы.

Ученые изучают эту «одну из наиболее актуальных экономических проблем в современном мире», а также «негативное влияние» безработицы «как на экономику государства, так и на уровень благосостояния общества» [2, с. 103]. Исследователи рассматривают безработицу как «фактор дестабилизации национальной экономики», а и выражают мнение о возможном росте «по мере автоматизации, роботизации и компьютеризации не только производства, но и всех сторон жизни общества» [5, с. 184].

Согласно данным доклада МОТ, безработица в 2022 году составила 5,8% «все еще превышает уровень 2019 года», и, по прогнозам, сохранит значение в период 2023-2024 годов [6, с. 37-38].

В России уровень безработицы значительно ниже (рисунок 1), но проблема поиска работы все еще остается острой для большого числа граждан.

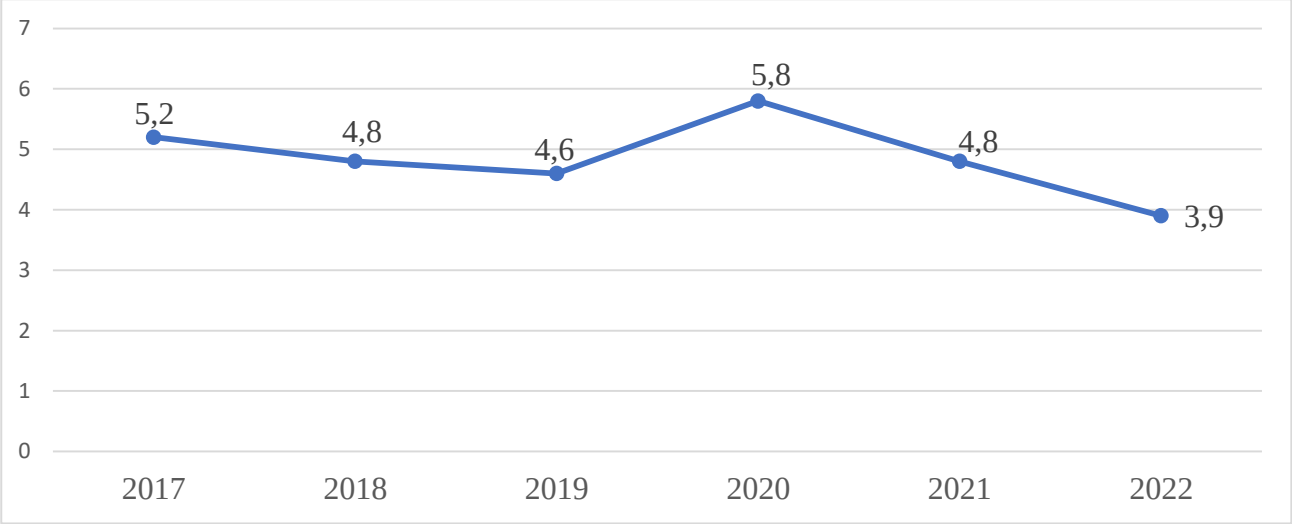


Рисунок 1 – Динамика уровня безработицы в России за 2017-2022 годы, %
Источник: [4, с. 118]

Характеризуя динамические изменения структуры безработных по обстоятельствам незанятости, следует отметить среди причин потери работы наибольшую долю (от 25,2% в 2017 году до 29,3% в 2019 году) уволенных по собственному желанию, т.е. из-за неудовлетворенности условиями труда. Также высокий уровень безработных в следствии сокращения и ликвидации предприятий (от 15,3% в 2019 году до 198% в 2020 году). Особенную тревогу вызывает та часть безработных, которые не имели работы ранее, т.е. не были занятыми в своем трудоспособном возрасте – от 21,7% в 2020 году до 27,3% в 2018 году (таблица 1).

Таблица 1 – Изменения структуры безработных по обстоятельствам незанятости в России, %

Годы	Безработные – всего	в том числе			
		ранее имели работу	из них по причинам		ранее не имели работы
			высвобождения, сокращения штатов, ликвидации предприятия	увольнения по собственному желанию	
2017	100	74,0	16,3	25,2	26,0
2018	100	72,7	15,4	26,9	27,3
2019	100	75,6	15,3	29,3	24,4
2020	100	78,3	19,8	28,1	21,7
2021	100	73,9	16,4	27,2	26,1

Источник: [3, с. 132; 4, с.133,]

При этом, если рассматривать официально представленные данные о способах поиска работы, то здесь изменений практически не наблюдается: большинство находит работу через собственный круг общения: обращаясь к друзьям, родственникам и знакомым, или через объявления в СМИ и Интернете. Также популярной в трудоустройстве является собственная инициатива и непосредственное обращение к работодателю. Только треть безработных решают вопрос поиска работы через органы службы занятости (таблица 2).

Таблица 2 – Способы поиска работы безработными в России, %*

Годы	обращение в органы службы занятости населения	обращение в коммерческую службу занятости	подача объявлений в СМИ, Интернет	обращение к друзьям, родственникам, знакомым	непосредственное обращение к работодателю	открытие собственного дела	другие способы
2017	27,9	4,3	51,1	70,0	34,0	1,4	10,1
2018	26,1	4,4	53,7	73,6	35,5	1,5	10,2
2019	25,3	4,7	53,6	71,3	37,5	1,3	9,5
2020	32,4	4,0	54,0	69,6	32,4	1,1	8,8
2021	29,1	3,6	52,4	68,7	33,2	1,4	9,5

*сумма значений превышает 100%, так как безработные указывали все использованные способы поиска работы

Источник: [3, с. 132; 4, с.133]

В России приоритетами государственной политики в содействии занятости населения выступают условия «развития рынка труда, повышения качества рабочей силы и мотивации к труду» [1, с. 4]. Активная политика занятости, объединяющая комплекс мер, направленных как на снижение безработицы, так и на обеспечение достойного труда в отношении доходов и социальной защищенности, будет способствовать устойчивому экономическому развитию. По мнению ученых, главными инструментами такой политики «являются профессиональное образование и переквалификация кадров» [2, с. 103].

Актуальные образовательные программы помогают освоить новые знания, улучшить профессиональные навыки, обеспечить целевую подготовку, а современные образовательные технологии обеспечивают удобные форматы (дистанционного и онлайн) обучения. Меры по снижению безработицы включают также поддержку самозанятых, обеспечение частичной занятости, технологические изменения по повышению производительности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения». Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 22.09.2021 № 1603. – Минтруда России. [Электронный ресурс]. – URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/1 (дата доступа 12.10.2023).

2. Новикова П.М. Исследование безработицы в современной экономике: сущность, последствия и способы борьбы с ней // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. – 2023. – № 3 (37). – С. 99-104.

3. Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2020 Стат.сб./Росстат. – М., 2020. – 145 с.

4. Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2022 Стат.сб./Росстат. - М., 2022. - 151 с.

5. Соколов Д.П., Гасанов Р.М. Безработица как фактор дестабилизации национальной экономики // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2023. – № 2 (68). – С. 179-185.

6. World Employment and Social Outlook. Trends 2023. ILO Flagship Report. Geneva [Электронный ресурс]. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf (дата доступа 13.10.2023).

УДК 331

Цмаколенко А. В.
студент 2 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Tsmakolenko A. V.
2rd year student, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professorof Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ДОКУМЕНТООБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРОНАЛОМ: СИСТЕМА ПООЩЕРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

DOCUMENT SUPPORT OF PERONAL MANAGEMENT: REWARD AND RECOVERY SYSTEM

Аннотация: в работе рассмотрена информатизация в документировании процесса применения к работнику поощрений и дисциплинарных высказываний. Предложены способы улучшения документирования процесса применения к работнику поощрений и дисциплинарных взысканий.
Ключевые слова: поощрение, взыскание, информатизация

Annotation: the paper considers informatization in documenting the process of applying incentives and disciplinary statements to an employee. The Labor Code of the Russian Federation has been studied. Ways to improve the documentation of the process of applying incentives and disciplinary penalties to an employee are proposed.
Keyword: encouragement, recovery, informatization

Информатизация в документировании процесса применения к работнику поощрений и дисциплинарных взысканий является важным шагом в современном управлении персоналом. Она позволяет автоматизировать и упростить процессы, связанные с фиксацией, отслеживанием и анализом данных о поощрениях и взысканиях.

Одним из основных преимуществ информатизации в этой области является возможность централизованного хранения и доступа к информации. Вместо использования бумажных документов, данные о поощрениях и взысканиях могут быть сохранены в электронной форме на специализированной платформе или программном обеспечении. Это обеспечивает более надежное хранение данных, а также облегчает их поиск и анализ.

Кроме того, информатизация позволяет автоматизировать процессы уведомления о поощрениях и взысканиях. Например, система может автоматически отправлять уведомления работнику о получении поощрения или наложении взыскания по электронной почте или через мобильное приложение. Это упрощает коммуникацию и сокращает время, затрачиваемое на уведомления.

Также информатизация позволяет проводить анализ эффективности применения поощрений и взысканий. Система может генерировать отчеты и аналитические данные, которые

помогут руководству оценить эффективность данных мер и принять необходимые меры для их улучшения.

В целом, информатизация в документировании процесса применения к работнику поощрений и дисциплинарных взысканий способствует улучшению эффективности и прозрачности управления персоналом, а также повышению ответственности и дисциплины сотрудников.

Улучшение документирования процесса применения к работнику поощрений и дисциплинарных взысканий может быть достигнуто следующими способами.

1. Установить четкие и однозначные политики и процедуры. Разработать и документировать политику и процедуры, которые определяют, какие виды поощрений и дисциплинарных взысканий могут быть применены к работнику, а также критерии и процесс принятия решений.

2. Создать стандартные формы и шаблоны. Разработать стандартные формы и шаблоны для документирования поощрений и дисциплинарных взысканий. Это может включать формы для записи фактов, связанных с нарушениями или достижениями работника, а также формы для описания принятых мер и решений.

3. Обучить сотрудников. Провести обучение сотрудников, ответственных за применение поощрений и дисциплинарных взысканий, о правилах и процедурах документирования. Обучение должно включать обучение по заполнению стандартных форм и шаблонов, а также по соблюдению конфиденциальности и соблюдению прав работника.

4. Установить систему отслеживания и хранения документов. Создать систему отслеживания и хранения документов, связанных с поощрениями и дисциплинарными взысканиями. Это может быть электронная система учета документов или физический архив. Важно обеспечить доступность и сохранность документов, чтобы они могли быть использованы в случае необходимости.

5. Регулярно обновлять документацию. Периодически обновлять политику, процедуры и формы, связанные с применением поощрений и дисциплинарных взысканий, чтобы они соответствовали изменяющимся требованиям и законодательству. Обновления должны быть доступны для всех сотрудников, ответственных за применение этих мер.

6. Проводить аудиты и проверки. Регулярно проводить аудиты и проверки документации, связанной с поощрениями и дисциплинарными взысканиями, чтобы убедиться в ее точности, полноте и соответствии установленным процедурам. Это поможет выявить потенциальные проблемы и исправить их.

Внедрение этих практик поможет улучшить документирование процесса применения к работнику поощрений и дисциплинарных взысканий, обеспечивая прозрачность, справедливость и соответствие законодательству.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

5. Нитченко, А. Н. Развитие системы документационного обеспечения управления при цифровой трансформации организации / А. Н. Нитченко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 48 (443). — С. 6-8. — URL: https://moluch.ru/archive/443/96972/ (дата обращения: 19.10.2023).

6. Балганова Е.В. Цифровизация кадрового делопроизводства в общей системе документационного обеспечения управления // Сибирский институт управления. URL: https://1economic.ru/lib/117197?ysclid=lo647ns67b153182726 (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.5

Цмаколенко А. 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
Tsmakolenko A. V.
2rd 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

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

SYSTEMATIZATION OF FACTORS FOR THE DEVELOPMENT OF THE INNOVATIVE ECOSYSTEM OF THE ENTERPRISE

Аннотация: в сложившихся условиях активное образование и распространение инноваций в широком понимании является базовым фактором выживаемости и стабильного роста социально-экономических систем и национальной экономики. В данной статье представлены разнообразные социально-экономические сферы, начиная от глобальной экономики до небольших предприятий и домохозяйств. Дано определение инновационной экосистемы предприятия. Определили пять основных групп заинтересованных сторон в инновационной экосистеме и рассмотрели с точки зрения результирующих факторных показателей.
Ключевые слова: инновации, предприятие, инновационная экосистема, инновационные инструменты, экосистемное управление.

Annotation: in the current conditions, active education and the spread of innovations in a broad sense is the basic factor of survival and stable growth of socio-economic systems and the national economy. We have studied a variety of socio-economic spheres, ranging from the global economy to small businesses and households. They defined the innovation ecosystem of the enterprise, identified five main groups of stakeholders in the innovation ecosystem and considered them from the point of view of the resulting factor indicators.
Keyword: innovation, enterprise, innovation ecosystem, innovative tools, ecosystem management

Продолжая применять технологический подход в описании исследуемого предмета, мы предполагаем, что экосистема, объединяющая экономический субъект и его окружение, считается инновационной, когда основной ее целью является создание и распространение новаторских решений, которые увеличивают стоимость и ценность.

Используя методы экосистемного подхода, мы можем изучать разнообразные социально-экономические сферы, начиная от глобальной экономики до небольших предприятий и домохозяйств.

D. Nepelski и V. Van Roy исследуют в качестве основы инновационной экосистемы наднациональный и надорганизационный европейский проект по нахождению и оценке нововведений и инноваций ("экосистема совместных исследований и инноваций" [1].

J. Kansheba считает, что инновационная экосистема возникает, когда заинтересованные стороны сотрудничают и создают систему поддержки предпринимательства на определенной территории [2].

S.M. Lee, S. Trimi предлагают вниманию революционную парадигму инновационной платформенной экосистемы, которая объединяет различные объекты, идеи, людей, функции и технологии в одно самоорганизующееся решение. Используя новейшие прорывные технологии, такие как искусственный интеллект, интернет вещей, аналитика больших данных и машинное обучение, мы создаем добавленную стоимость и эффективно решаем сложные проблемные ситуации [3].

А. Е. Плахин и его коллеги [4], а также M. Soldak, используют сетевой подход для описания исследуемого явления. Особенно M. Soldak предлагает рассматривать экосистему как устойчивую сеть взаимосвязанных предприятий, основанных на соответствующих производственных технологиях [5].

Одним из важных результатов такого подхода является акцентирование внимания на ресурсной и управляющей подсистемах в рамках этой экосистемы. Инновационная экосистема предприятия - это комплекс активных элементов, которые взаимодействуют вместе, создавая единую среду для предприятия, его окружения и заинтересованных сторон. Поэтому, чтобы понять экосистему, необходимо изучить средовые и элементные энергетические связи. Если в природной экосистеме энергия развития и взаимодействия зависит от солнечной активности, то в социально-экономических экосистемах энергия связей генерируется благодаря предпринимательской активности.

В ходе нашего исследования, мы определили пять основных групп заинтересованных сторон в инновационной экосистеме:

1. Потребители - это целевая аудитория предприятия, для которой оно функционирует.

2. Поставщики и конкуренты - ключевые экономические контрагенты, с которыми предприятие взаимодействует.

3. Властные структуры - органы власти, которые влияют на функционирование и развитие предприятия.

5. Сектор науки и образования - академическая и образовательная сферы, которые вносят вклад в инновационные аспекты предприятия.

Группировка этих заинтересованных сторон помогает определить основные показатели, которые позволяют оценить роль и характер влияния каждого стейкхолдера на развитие экосистемы предприятия, в частности, ее инновационной составляющей.

Следующие пять групп стейкхолдеров из ближайшего окружения, а именно потребители, конкуренты и поставщики, власть (включая федеральные, региональные органы власти, а также регуляторы в качестве особого типа государственных органов), общество (включая персонал предприятия, СМИ и социальные медиа), наука и образование, рассматриваются с точки зрения результирующих факторных показателей.

1. Что касается потребителей и заказчиков, их интересует доля государственных закупок, объем экспорта, количество заказов и коммерческие затраты.

Федеральные органы власти являются значимыми институтами, влияющими на деловую среду. К ним относятся налоги, ключевая ставка, пошлины, общий объем внутреннего валового продукта (ВВП), объем государственных заказов и количество партнеров. Регуляторы отвечают за выдачу лицензий, проведение проверок и количество нарушений. Региональные органы власти также играют важную роль среди стейкхолдеров. В их компетенцию входят институты, налоги, количество партнеров и объем государственных заказов. Местное самоуправление определяет количество партнеров и расходы на экологические проекты.

2. Конкуренты (коллаборанты) интересуются количеством, рыночной долей, валютными курсами (при экспорте), а также числом партнеров - союзов и ассоциаций. Поставщики оценивают количество, долю в поставках, объем аутсорсинга и стоимость комплектующих.

3. Институты развития и банки актуальны для предприятия по стоимости кредитов и числу партнеров. Менеджментом управляют расходы, производительность активов, коэффициент вводимых мощностей, коэффициент экономии ресурсов и коэффициент бережливого

производства. Реципиенты интересуются объемом поручительств, залогов, вкладами в управляющую компанию и займами. Акционеры и инвесторы оценивают облигационные займы, инвестиции в управляющую компанию и дивиденды.

4. В области образования отслеживаются количество обучений, количество обученных людей и число партнеров. Наука влияет на предприятие через объем научно-исследовательских работ (НИОКР), количество нематериальных активов и их стоимость.

5. Персонал оценивается по производительности труда, численности, уровню оплаты труда и расходам на социальные мероприятия.

6. СМИ и социальные медиа оказывают влияние через оценки их деятельности (положительные и отрицательные).

7. Общественное мнение также выражается через количество партнеров, затраты на социальные и культурные проекты и ВВП на душу населения.

Таким образом, результаты контент-анализа современных исследований указывают на проблему недостаточной систематизации факторов развития инновационных экосистем предприятий в научной литературе, вызванную перекосом в научном интересе, который сконцентрирован на "передовых" формах и моделях экосистемных взаимодействий, таких как цифровые и платформенные. Стейкхолдерская факторная схема инновационной экосистемы предприятия позволяет анализировать экосистемы с использованием методологии оценки стейкхолдерских взаимодействий, которые в свою очередь генерируют устойчивые эмерджентные эффекты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Daniel Nepelski, Vincent Van Roy (2020). Innovation and innovator assessment in R&I ecosystems: the case of the EU Framework Programme, The Journal of Technology Transfer, June 26. Pp. 1–36.

2. Jonathan Mukiza Peter Kansheba (2020). Small business and entrepreneurship in Africa: the nexus of entrepreneurial ecosystems and productive entrepreneurship, Small Enterprise Research, vol. 27, no. 2, pp. 110–124. DOI: 10.1080/132159 06.2020.1761869.

3. Sang M. Lee, Silvana Trimi. (2021). Convergence innovation in the digital age and in the COVID-19 pandemic crisis, Journal of Business Research, vol. 123, pp. 14–22.

4. Плахин А.Е., Ткаченко И.Н., Евсеева М.В. (2020). Архитектура инновационной экосистемы промышленности региона // Вестник НГИЭИ. № 8 (111). С. 51–59.

5. Soldak M.O. (2019). Industrial ecosystems and technological development, Econ. promisl, no. 4 (88), pp. 75–91.

УДК 338.012

Чемыхин В.К.
аспирант направления подготовки
5.2.3 Региональная и отраслевая экономика
Научный руководитель:
д.э.н., профессор факультета технологического менеджмента и инноваций
Максимова Т. Г.,
Университет ИТМО,
г. Санкт-Петербург, Россия

Chemykhin V.K.,
Postgraduate,
5.2.3 Regional and industrial economics
Scientific adviser:
Maximova T. G.,
PhD, Professor of the Faculty of Technology Management and Innovation
ITMO University,
Saint-Petersburg, Russia

ТЕКУЩИЙ СТАТУС РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ЭКОСИСТЕМ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНЫХ ЗАКУПОК И СНАБЖЕНИЯ

CURRENT DEVELOPMENT STATUS OF THE DIGITAL ECOSYSTEMS IN THE FIELD OF CORPORATE PROCUREMENT AND SUPPLY

Аннотация: В докладе рассматриваются преимущества внедрения промышленных экосистем в области закупок для заказчиков, а также их текущий статус развития. Уровень текущего развития оценивался на основе сравнительного анализа уровня закрытия потребностей клиентов в процессе закупок и снабжения на основе данных о цифровых продуктах и сервисах экосистем, созданных на базе крупнейших российских электронных торговых площадок.
Ключевые слова: закупки, снабжение, экосистемы, цепи поставок, цифровизация, менеджмент, сравнительный анализ, экономика, инновации, тендеры, контроль качества, логистики, промышленность

Annotation: The report examines the advantages of implementing industrial ecosystems in the field of procurement for customers, as well as their current development status. The level of current development was assessed on the basis of a comparative analysis of the level of closure of customer needs in the procurement and supply process based on data on digital products and ecosystem services created on the basis of the largest russian electronic trading platforms.
Key words: procurement, supply, ecosystems, supply chains, digitalization, management, comparative analysis, economics, innovation, tenders, quality control, logistics, industry

Цифровые экосистемы за последние 5 лет стали устойчивой частью жизни современного человека. Они приобретают все большее значение во всем мире, поскольку организации стремятся создавать дополнительную ценность для клиентов и диверсифицировать выручку за счет продажи новых продуктов и услуг. Развитию цифровых экосистем способствует ряд преимуществ для пользователей и компаний. Во-первых, цифровые экосистемы могут обеспечить конкурентное преимущество организациям за счет повышения их экономических показателей и внедрения цифровых технологий [12].

Во-вторых, эксосистемность может помочь организациям быстрее выводить продукты и услуги на рынок за счет оптимизации процессов и улучшения взаимодействия между разными

группами пользователей [8], тем самым повышая PI (Profitability index) на вложенные инвестиции. На сегодняшний день в России можно наблюдать активное развитие не только привычных пользователям потребительских цифровых экосистем, примерами которых могут послужить Яндекс и Сбер [1], но и развитие b2b (Business-to-Business) экосистем. Подобные экосистемы как правило развиваются в рамках специфики конкретной корпоративной функции или отрасли.

Причинами для подобного развития служат: устойчивая тенденция к развитию сервисной модели корпоративных поддерживающих функций и общий вектор на переход к экономике, основанной на информации и данных [4].

Для компаний, которые внедряют b2b экосистемы в свои бизнес-процессы присутствуют определенные мотивации. Цифровые экосистемы могут помочь организациям снизить издержки за счет совершенствования бизнес-процессов и снижения уровня сложности управления, а также снижения воздействия на окружающую среду [9, 10, 11]. Использования цифровой экосистемы может помочь организациям преодолеть трудности, также создать единую базу знаний и репозиторий данных, снизив риски потери и отсутствия консистетности данных[8].

Одним из процессов, который стремятся оптимизировать компании с помощью цифровых продуктов и экосистем являются закупки и снабжение. Цифровизация призвана упростить сквозной процесс снабжения: от выявления потребности до поиска и выбора поставщика, управления договорами, контроля качества, организации доставки, а также выстраивания долгосрочных отношений с поставщиками [2]. Все вышеперечисленные процессы относятся к стратегической сфере деятельности компании [5].

По этой причине крайне важными являются отлаженные механизмы работы данных процессов, в виду потенциальных финансовых потерь в случае их не оптимального функционирования. Исторически в России цифровые экосистемы в сфере снабжения начали свое развитие вокруг федеральных и коммерческих электронных торговых площадок (далее ЭТП), так как тендерные процедуры стали стандартом для многих крупных компаний в виду своей эффективности с точки зрения закупочной цены и трудоемкости процесса [3], а также для ряда компаний наличия законодательных требований [7].

Однако в дальнейшем, стали появляться и экосистемы, создаваемые ИТ компаниями или крупными отраслевыми игроками, например экосистема промышленного снабжения Isource [6], связанная с федеральной площадкой ЭТП ГПБ [13]. Для компании придерживающийся экосистемного подхода к развитию свойственно стремление к максимальному закрытию потребностей потенциальных клиентов с помощью собственных продуктов и сервисов. Применительно к сфере снабжения – максимальное закрытие «болей» клиентов в процессе закупок, контроля качества и поставки.

Для того чтобы оценить текущий статус развития экосистем необходимо ввести понятие ширины продаж. Ширина продаж – степень покрытия потребности пользователей как на каждом этапе поставки, так и в сопутствующих процессах. Для анализа была сформирована выборка из 17 площадок для управления закупками. Выборка была разделена на 2 подгруппы: 8 площадок были относены к подгруппе: федеральные торговые площадки; 9 отнесены к подгруппе: коммерческие ЭТП.

На основе данных, полученных с информационных сайтов и корпоративных материалов компаний с 2019 по 2023 г. была проанализирована степень покрытия процесса снабжения. Результаты анализа представлены в Таблице 1 – цифрой 1 обозначено наличие продуктов и сервисов для закрытия потребности, сформулированных в левой части таблицы.

	ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЭТП								КОММЕРЧЕСКИЕ ЭТП									Среднее
Процесс	ЭТП ГПБ + Isource	РТС-Тендер	Росэлторг	НЭП Фабрикант	Сбербанк АСТ	ТЭК Торг	РАД	Заказ РФ	ETP.RF	ESTP.RU	Online contract	ЭТП Регион	OTC.RU	B2B Center	Тендер про	Set online	iTender	
Формирование потребности и закупочных документов	1	1	1	1	1					1	1		1	1			1	59%
Контроль производства	1																	6%
Определение перечня поставщиков и проведение закупочных процедур	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Доставка	1		1											1				18%
Управление запасами	1		1	1	1	1							1	1	1	1		53%
Хранение и последняя миля	1																	6%
Финансовые сервисы	1				1								1	1				24%
Организация документооборота	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Анализ рынка поставщиков	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	94%
Сбор аналитики по поставкам	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Поддержка и оптимизация процессов	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Оценка ширины продаж	**100%**	**55%**	**73%**	**64%**	**73%**	**55%**	**45%**	**45%**	**45%**	**55%**	**55%**	**36%**	**73%**	**82%**	**55%**	**55%**	**55%**	**60%**

Таблица 1. Сравнительный анализ покрытия потребностей пользователей в процессе снабжения

По результатам анализа можно заключить, что сегодня потребности корпоративных пользователей в среднем удовлетворены экосистемами на 60%. Наименее развитыми в экосистемах являются продукты в областях контроля производства, организация доставки и хранения.

Это можно объяснить тем, что данные процессы наиболее отдалены от основных закупочных процессов, развитием продуктов для которых занимаются электронные торговые площадки в первую очередь. В ближайшем будущем можно ожидать дальнейшее распространение продуктов для управления контролем качества и логистики в рамках экосистем снабжения. Подобные продукты потенциально будут решать проблемы срывов сроков поставки, а также оптимизации складских пространств.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Галина А. Р. Сравнительный анализ цифровых экосистем Сбер и Яндекс //Развитие современной экономики России. – 2021. – С. 32-37.
2. Гордов А. А. Цифровизация системы снабжения предприятия на основе концептуальной модели цикла снабжения //Информационное общество. – 2023. – №. 2. – С. 2-11.
3. Каллаур Г. Ю., Федорова О. А., Нескребина А. Электронные торговые площадки как инструмент повышения эффективности закупочной деятельности //Современные проблемы управления проектами в инвестиционно-строительной сфере и природопользовании. – 2022. – С. 76-82.
4. Р. Д. Сердюков Сущность и структурные компоненты цифровой экосистемы промышленного предприятия // ЕГИ. 2020. №3 (29). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-strukturnye-komponenty-tsifrovoy-ekosistemy-promyshlennogo-predpriyatiya (дата обращения: 01.11.2023).
5. Сергеев В. И., Эльяшевич И. П. Логистика снабжения. – 2015.
6. Тузла О. В., Кудрявцева Т. Ю. Анализ внедрения цифровой экосистемы isource в закупочную деятельность. – 2021.
7. Фролов Ю. В., Неволько А. Т., Языкова О. И. Повышение экономической эффективности торговой компании путем автоматизации тендерной деятельности //Путеводитель предпринимателя. – 2022. – Т. 15. – №. 1. – С. 91-96.
8. Bynder: [сайт]. URL: https://www.bynder.com/en/blog/3-key-benefits-of-an-integrated-digital-ecosystem/
9. Engati: [сайт]. URL: https://www.engati.com/glossary/digital-ecosystem
10. Phys: [сайт]. URL: https://phys.org/news/2014-10-industrial-ecology-good-business.html
11. Scaler: [сайт]. URL: https://www.scalerproject.eu/why-industrial-symbiosis/the-benefits
12. Stepanova V. V. et al. Evaluating digital ecosystems in Russia's regions //Economic and social changes: facts, trends, forecast. – 2019. – Т. 12. – №. 2. – С. 73-90.
13. Tadviser: [сайт]. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Компания:Isource_(Цифровые_Закупочные_Сервисы,_ЦЗС)

УДК 331.08

Чернов Н.Е.,
студент 1 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

Chernov N.E.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCIES IN THE MODERN WORLD

Аннотация: Цифровые технологии сформировали новые требования к управленцам в области коммуникации, анализа данных, управления изменениями, кибербезопасности и обучения сотрудников. Согласно исследованиям и анализу реальных данных, этот тезис обосновывает важность эффективной адаптации управленческих компетенций в условиях цифровой трансформации организаций.
Ключевые слова: управленческие компетенции, цифровые технологии, коммуникация, управление изменениями, социальные медиа, современное управление.

Annotation: The thesis "The impact of digital technologies on the development of managerial competencies in the modern world" explores the shifts in managerial competencies caused by the digital revolution. Digital technologies have created new requirements for managers in the field of communication, data analysis, change management, cybersecurity and employee training. According to research and analysis of real data, this thesis substantiates the importance of effective adaptation of managerial competencies in the context of digital transformation of organizations.
Keyword: management competencies, digital technologies, communication, change management, social media, modern management.

Современный мир переживает революцию в области цифровых технологий, которая не только изменила способы ведения бизнеса, но также повлияла на требования к управленческим компетенциям. Данное исследование фокусируется на влиянии цифровых технологий на развитие управленческих компетенций в организациях.

С развитием цифровых коммуникационных средств, управленцам стало необходимо адаптировать свои навыки для эффективного взаимодействия в виртуальных средах. Согласно исследованию [1] 78% управленцев признают виртуальное управление одним из ключевых аспектов их работы. Виртуальные коммуникационные средства, такие как электронная почта, видеоконференции, чат-приложения и коллаборативные платформы, стали неотъемлемой частью рабочей среды. Это повлекло за собой необходимость адаптации управленцев к новым формам коммуникации и требованиям командной работы.

С цифровыми технологиями стало возможным сотрудничество с коллегами и сотрудниками, находящимися в разных частях мира. Это создает потребность в управлении удаленными командами. [3] указывает, что управленцам теперь необходимо развивать навыки, связанные с управлением разнообразными и глобальными командами, включая умение решать культурные различия и временные зоны. Социальные медиа и профессиональные сети играют роль в расширении возможностей коммуникации и сетевого взаимодействия. Управленцы, особенно те, кто занимается управлением маркетингом и связями с общественностью, должны развивать навыки в области управления онлайн-сообществами и стратегической сетевой коммуникации. Итак, изменения в коммуникации и командной работе под воздействием цифровых технологий требуют от управленцев не только адаптации к новым инструментам, но и развития новых навыков и стратегий управления командами в виртуальной и многонациональной среде. Это ставит перед ними вызов, который требует непрерывного обучения и развития профессиональных навыков.

1. Анализ данных и принятие решений:

Цифровые технологии предоставляют доступ к большим объемам данных, требуя от управленцев умения анализировать информацию и принимать обоснованные решения. Исследование [2] подтверждает, что 62% управленцев считают анализ данных важным аспектом своей роли.

Принятие решений: На основе данных, собранных и проанализированных цифровыми инструментами, управленцы должны способствовать более обоснованным решениям. Цифровые технологии также предоставляют средства для прогнозирования и моделирования различных сценариев, что помогает управленцам предсказывать последствия своих решений. Исследование [5] обращает внимание на значительный вклад анализа данных в процесс принятия решений и повышение его эффективности.

Управленческие навыки: Для успешного анализа данных и принятия обоснованных решений, управленцам приходится развивать новые управленческие навыки. Эти навыки включают в себя понимание методов статистики и анализа данных, способность критически мыслить и оценивать информацию, а также способность коммуницировать результаты анализа с другими членами команды. Исследование [4] выделяет важность этих навыков для современных управленцев. В целом, анализ данных и принятие решений в условиях цифровой трансформации требуют от управленцев обучения и развития новых навыков, чтобы эффективно использовать цифровые ресурсы для обеспечения более обоснованных и успешных управленческих решений.

2. Управление изменениями:

Управление изменениями - это еще один важный аспект влияния цифровых технологий на развитие управленческих компетенций в современном мире. Цифровые технологии привносят постоянные изменения в бизнес-среду, и управленцам необходимо адаптироваться и применять новые стратегии для успешного управления этими изменениями. Вот более подробное рассмотрение этого аспекта:

Стратегическое преобразование: Цифровые технологии часто требуют от организаций стратегических преобразований. Управленцам приходится разрабатывать и внедрять стратегии цифровой трансформации, которые могут затрагивать все аспекты бизнеса, от процессов и коммуникации до культуры и структуры.

Управление сопротивлением к изменениям: Цифровые изменения могут вызвать сопротивление среди сотрудников и других заинтересованных сторон. Управленцам необходимо развивать навыки по управлению сопротивлением к изменениям и обеспечению понимания и поддержки среди персонала.

Гибкие методы управления: Цифровая среда характеризуется быстрыми и частыми изменениями. Управленцам приходится переходить от традиционных методов управления к более гибким и адаптивным стратегиям.

3. Обучение и развитие сотрудников:

Обучение и развитие сотрудников становятся критически важными в контексте цифровой трансформации и влияния цифровых технологий на управленческие компетенции. Современные организации вынуждены постоянно адаптировать свои методы обучения и развития для обеспечения сотрудников необходимыми навыками. Цифровые технологии значительно упростили

доступ к образованию и обучению. Онлайн-курсы, вебинары и электронные образовательные платформы стали неотъемлемой частью процесса обучения сотрудников.

Адаптивное обучение: Адаптивное обучение позволяет персонализировать образовательный процесс, учитывая индивидуальные потребности и уровни знаний сотрудников. Это становится особенно важным в контексте разнообразных навыков и уровней компетенций. Исследование [6] исследует преимущества адаптивного обучения.

Меры успеха обучения: Оценка эффективности обучения становится более важной, чем когда-либо. Организации должны определять ключевые показатели производительности и использовать их для оценки эффективности образовательных программ. Обучение и развитие сотрудников в современной среде требуют от организаций и управленцев активных усилий для обеспечения того, чтобы персонал обладал необходимыми навыками для успешной работы в цифровой эпохе. Специально разработанные обучающие программы и системы управления знанием становятся ключевыми факторами для обеспечения успешной адаптации персонала к новым требованиям.

Итог: Тезис "Влияние цифровых технологий на развитие управленческих компетенций в современном мире" обобщает ключевые аспекты изменений, которые происходят в сфере управления в результате цифровой трансформации. Этот тезис обозначает важность адаптации управленческих компетенций в ответ на вызовы цифровой эпохи. В целом, цифровые технологии существенно изменяют парадигму управления и требуют от управленцев непрерывного обучения и развития новых навыков. Те управленцы, которые успешно адаптируются к этим изменениям, смогут более эффективно управлять организациями в современном мире и добиваться успеха в условиях цифровой конкуренции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. "The Impact of Digital Technologies on Managerial Competencies" [Smith, J. et al., 2020] //URL:https://cyberleninka.ru/article/n/the-impact-of-the-digital-transformation-of-business-on-corporate-governance-an-overview-of-recent-studies (дата обращения: 15.10.2023).

2. "Digital Transformation and the Changing Role of Managers" [Brown, A. et al., 2019] //URL:https://cyberleninka.ru/article/n/the-role-of-it-management-in-the-digital-transformation-of-russian-companies/viewer (дата обращения: 15.10.2023).

3. "Remote Team Management in the Digital Age" [Brown, A. et al., 2021] //URL:https://www.thehrdirector.com/business-news/digitalisation/mastering-remote-team-management-digital-age/ (дата обращения: 15.10.2023).

4. "Managerial Competencies for Data-Driven Decision-Making" [Garcia, L. et al., 2020] //URL:https://link.springer.com/article/10.1007/s00187-022-00343-w

(дата обращения: 17.10.2023).

5. "Data-Driven Decision-Making in Contemporary Management" [Smith, J. et al., 2021] //URL: https://research.com/special-issue/artificial-intelligence-for-data-driven-decision-making-and-governance-in-public-affairs (дата обращения: 17.10.2023).

6."The Role of Adaptive Learning in Employee Training" [Brown, A. et al., 2020] //URL:https://technofaq.org/posts/2019/01/role-of-adaptive-learning-in-training-employees/ (дата обращения: 18.10.2023).

УДК 331.08

Чернов Н.Е.,
студент 1 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

Chernov N.E.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

АКТУАЛЬНОСТЬ ПЕРЕСМОТРА И АДАПТАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ ДЛЯ УСПЕШНОГО ПРИВЛЕЧЕНИЯ, РАЗВИТИЯ И УДЕРЖАНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

THE RELEVANCE OF THE REVISION AND ADAPTATION OF PERSONNEL POLICY IN THE DIGITAL ECONOMY FOR THE SUCCESSFUL ATTRACTION, DEVELOPMENT AND RETENTION OF HIGHLY QUALIFIED SPECIALISTS.

Аннотация: Для успешного привлечения, развития и удержания высококвалифицированных специалистов" исследует важность пересмотра кадровой политики в ответ на вызовы современной цифровой экономики. В период быстрых технологических изменений, цифровой трансформации и усиленной конкуренции за таланты, кадровая политика становится критическим инструментом, определяющим успех организаций.
Ключевые слова: мотивация сотрудников, адаптация к изменениям, цифровая грамотность, развитие персонала, привлечение персонала.

Annotation: The thesis "The relevance of the revision and adaptation of personnel policy in the digital economy for the successful attraction, development and retention of highly qualified specialists" explores the importance of reviewing personnel policy in response to the challenges of the modern digital economy. In a period of rapid technological change, digital transformation and increased competition for talent, HR policy is becoming a critical tool that determines the success of organizations.
Keyword: employee motivation, adaptation to changes, digital literacy, staff development, staff recruitment.

В эпоху цифровой экономики, которая характеризуется стремительными изменениями и постоянными технологическими инновациями, роль кадровой политики становится ключевым фактором успеха для организаций в разных сферах бизнеса. Актуальность пересмотра и адаптации кадровой политики в условиях цифровой экономики становится неотъемлемой частью выживания и процветания компаний. Этот тезис призван глубже исследовать и проанализировать важные аспекты пересмотра кадровой политики и ее воздействия на успешное привлечение, развитие и удержание высококвалифицированных специалистов.

Цифровая экономика формирует новые стандарты в области бизнеса и трудоустройства. Расширение цифровых технологий и переход к удаленной работе, усиленные требования к

цифровой грамотности сотрудников, а также высокая конкуренция за таланты создают необходимость в пересмотре традиционных подходов к управлению персоналом.

Важными компонентами этой трансформации являются стратегии по привлечению, развитию и удержанию квалифицированных сотрудников. Эффективная кадровая политика становится инструментом, который помогает компаниям не только приспосабливаться к изменяющейся среде, но и выделяться среди конкурентов в привлечении и удержании лучших специалистов.

1.Актуальность адаптации кадровой политики:

Цифровая экономика характеризуется быстрыми изменениями и новыми требованиями к компетенциям сотрудников. Организации должны пересматривать свою кадровую политику, чтобы соответствовать этим изменениям. Это подтверждается исследованием [1] .

Современный мир переживает период интенсивных изменений, вызванных цифровой трансформацией. Эти изменения охватывают практически все сферы бизнеса и определяют новые стандарты в трудоустройстве и управлении персоналом. В этом контексте, актуальность адаптации кадровой политики становится неотъемлемой.

Скорость и неопределенность изменений: Цифровая экономика характеризуется быстрыми и непредсказуемыми изменениями. Технологические инновации, новые требования рынка и геополитические события могут резко влиять на бизнес. Как следствие, организации должны быть готовы быстро адаптироваться, и кадровая политика играет ключевую роль в этом процессе.

Изменение рабочих методов: Цифровая экономика приводит к изменению того, как работают сотрудники. Распространение удаленной работы, гибких графиков и использование цифровых инструментов для совместной работы требуют новых подходов к управлению персоналом.

Требования к компетенциям: Цифровая трансформация вносит новые требования к компетенциям сотрудников. Цифровая грамотность, навыки анализа данных, понимание и использование новых технологий становятся важными. Кадровая политика должна поддерживать развитие этих навыков.

Конкуренция за таланты: В условиях цифровой экономики конкуренция за высококвалифицированных сотрудников остается высокой. Организации конкурируют не только среди себя, но и с технологическими компаниями и стартапами. Как следствие, привлечение и удержание талантливых сотрудников становятся ключевыми задачами.

Гибкие формы работы: Цифровая экономика открывает новые возможности для гибких форм трудоустройства, таких как удаленная работа и проектные команды. Кадровая политика должна учитывать эти изменения и предоставлять сотрудникам гибкие условия работы.

Все эти факторы делают актуальность адаптации кадровой политики критически важной для организаций. Те, кто успешно пересматривает свои стратегии управления персоналом, смогут более эффективно преодолевать вызовы и использовать новые возможности, которые предлагает цифровая экономика.

2. Привлечение высококвалифицированных специалистов:

Конкуренция за высококвалифицированных специалистов в цифровой сфере остается высокой. Организации должны разрабатывать привлекательные стратегии, включая гибкие формы трудоустройства, бонусные пакеты и возможности профессионального роста. Исследование [2] анализирует методы привлечения талантов.

3. Удержание высококвалифицированных кадров:

Одним из ключевых вызовов является удержание высококвалифицированных сотрудников. Кадровая политика должна включать меры по удержанию, такие как программы менторства, стимулирующие вознаграждения и возможности карьерного роста. Исследование [6] предоставляет рекомендации по удержанию сотрудников.

Итог: Цифровая экономика меняет игру в мире управления персоналом. Кадровая политика, адаптированная к требованиям цифровой эпохи, становится ключевым фактором успешного привлечения, развития и удержания высококвалифицированных специалистов. Важно понимать,

что адаптация кадровой политики не ограничивается одним аспектом, а включает в себя ряд важных аспектов.

Привлечение талантов в цифровой экономике требует гибких условий трудоустройства, конкурентоспособных бонусных пакетов и акцента на возможностях карьерного роста. Основанный на репутации работодателя и активном поиске талантов, подход также играет важную роль.

Тем временем, развитие сотрудников становится неотъемлемой частью кадровой политики. Обучение и развитие цифровых навыков и компетенций становятся необходимостью для поддержания конкурентоспособности сотрудников и организации в целом.

Кроме того, удержание талантов в условиях цифровой экономики требует мер мотивации, предоставления возможностей для карьерного роста и создания стимулирующей среды.

Итак, адаптация кадровой политики к цифровой экономике является комплексным процессом, который включает в себя не только изменения в стратегии привлечения, но и развития, удержания и оценки персонала. Организации, способные успешно адаптироваться, могут ожидать более высокой эффективности, более успешного привлечения лучших сотрудников и, следовательно, долгосрочного успеха в цифровой экономике.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. "Digital Transformation of HR: The Impact on HR Professionals" //URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-deyatelnosti-hr-departamentov-rossiyskih-predpriyatiy-v-sovremennyh-usloviyah/viewer (дата обращения: 15.10.2023).

2. "Strategies for Attracting and Retaining Talent in the Digital Age"//URL: https://medium.com/@noracarter/innovative-strategies-to-attract-top-talent-in-the-digital-age-c504bec57e1e (дата обращения: 15.10.2023).

3. "Digital Learning and Development in the Workplace" //URL: https://www.linkedin.com/pulse/digital-hrd-future-learning-development-workplace-faisal-badshah (дата обращения: 15.10.2023).

4. "Innovative HR Policies for the Digital Workforce"//URL: https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-tehnologii-tsifrovoy-transformatsii-v-sfere-hr-tendentsii-v-sfere-upravleniya-personalom-v-rossii (дата обращения: 17.10.2023).

5. "Retaining Tech Talent: Strategies for the Digital Age"//URL: https://www.hammer.tech/retaining-tech-talent-in-the-digital-age/ (дата обращения: 17.10.2023).

6. "Retention Strategies for Top Talent in the Digital Economy" [Wilson, S. et al., 2021] "//URL: https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/02/24/11-pro-strategies-for-attracting-the-top-talent-in-a-global-economy/ (дата обращения: 21.10.2023).

УДК 331.08

Чернов Н.Е.,
студент 1 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

Chernov N.E.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СОЗДАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ И УСТОЙЧИВОЙ СФЕРЫ ТРУДА: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

THE ROLE OF STRATEGIC PLANNING IN CREATING AN EFFICIENT AND SUSTAINABLE WORK ENVIRONMENT: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

Аннотация: Данный тезис "Роль стратегического планирования в создании эффективной и устойчивой сферы труда: вызовы и возможности" рассматривает фундаментальное значение стратегического планирования в области управления трудовыми ресурсами. В современном мире, насыщенном переменами и неопределенностью, стратегическое планирование становится неотъемлемым инструментом для организаций, стремящихся обеспечить эффективное управление персоналом и устойчивое развитие.
Ключевые слова: оптимизация бизнес-процессов, адаптация, экономические кризисы, демографические факторы, технологические изменения.

Annotation: This thesis "The role of strategic planning in creating an effective and sustainable work environment: challenges and opportunities" examines the fundamental importance of strategic planning in the field of human resource management. In the modern world, saturated with changes and uncertainty, strategic planning is becoming an integral tool for organizations seeking to ensure effective personnel management and sustainable development.
Keyword: optimization of business processes, adaptation, economic crises, demographic factors, technological changes.

В современном мире изменений и неопределенности стратегическое планирование становится неотъемлемой составляющей управления персоналом и бизнесом в целом. Сфера труда, как ключевой компонент любой организации, подвергается воздействию разнообразных вызовов и возможностей, и их эффективное управление требует стратегического подхода. Тезис "Роль стратегического планирования в создании эффективной и устойчивой сферы труда: вызовы и возможности" погружает нас в анализ ключевой роли, которую стратегическое планирование играет в современном мире труда. Он освещает, как стратегическое планирование может служить мощным инструментом для организаций, стремящихся создать не только эффективную, но и устойчивую сферу труда, способную адаптироваться к переменам и использовать новые возможности. Преодоление вызовов: Экономические кризисы: для анализа воздействия экономических кризисов на сферу труда можно обратиться к экономическим аналитическим отчетам и исследованиям. Экономические форумы, такие как Мировой экономический форум и

Группа двадцати (G20), часто публикуют отчеты о состоянии мировой экономики и ее влиянии на рынок труда.

2. Оптимизация ресурсов, включая трудовые ресурсы, играет ключевую роль в эффективной управлении сферой труда. Оптимизация позволяет организациям достигать большей производительности и эффективности при ограниченных ресурсах. Для подробного анализа и источников можно обратиться к следующим публикациям:

3. Создание устойчивой сферы труда требует комплексного подхода, который включает в себя стратегическое планирование, управление изменениями и внимание к потребностям сотрудников. Развитие стратегического подхода: создание устойчивой сферы труда начинается с разработки стратегического подхода к управлению персоналом. Организации должны определить свои цели и ценности, а также учесть изменения во внешней среде, чтобы создать стратегию, способную адаптироваться к вызовам будущего. Управление изменениями: управление изменениями играет важную роль в создании устойчивости. Организации должны быть готовы к изменениям внутри и вне компании, и способствовать позитивным изменениям в сфере труда. Это включает в себя разработку планов обучения и развития для сотрудников, чтобы они могли успешно адаптироваться к новым требованиям. Этичность и устойчивость: этичное управление и устойчивость тесно связаны. Организации, следящие за этичными стандартами, чаще считаются более привлекательными для сотрудников и клиентов, что способствует устойчивости. Создание устойчивой сферы труда требует постоянной работы и адаптации. Организации могут использовать данные аналитических исследований, как упомянутых в предыдущем ответе, чтобы разработать конкретные стратегии и методы управления персоналом, способствующие созданию устойчивой сферы труда.

Итог: тезис "Роль стратегического планирования в создании эффективной и устойчивой сферы труда: вызовы и возможности" подчеркивает важность стратегического управления человеческими ресурсами в современной организации. Эффективное управление персоналом не ограничивается лишь наймом и увольнением сотрудников, оно выходит на новый уровень, где учет вызовов и возможностей играет ключевую роль. В целом, стратегическое управление человеческими ресурсами играет важную роль в создании эффективной и устойчивой сферы труда. Оно помогает организациям не только преодолевать вызовы, но и использовать возможности, представляемые переменами в мире труда. Этот тезис предоставляет практическое руководство для организаций, стремящихся обеспечить эффективное управление персоналом и устойчивое развитие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Исследования и публикации из Harvard Business Review.//URL: https://hbr.org/the-latest?gad=1 (дата обращения: 15.10.2023).

2. «Демографическое обозрение», федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»//URL: https://cyberleninka.ru/journal/n/demograficheskoe-obozrenie?i=1129566 (дата обращения: 15.10.2023).

3. «G-20: спасение от кризиса или кризис легитимности?»//URL: https://cyberleninka.ru/article/n/g-20-spasenie-ot-krizisa-ili-krizis-legitimnosti (дата обращения: 15.10.2023).

4. "The New HR Department: The Impacts of Technology and HR Analytics" (Шерман и др., 2019) //URL: https://cyberleninka.ru/article/n/features-of-personnel-management-in-the-environment-of-digital-technologies (дата обращения: 17.10.2023).

5. "Workforce Planning and Analytics: The Vital Role of HR"//URL: https://dl.icdst.org/pdfs/files/8483f557c9bb0435e935b4e9554f5a55.pdf

(дата обращения: 17.10.2023).

6. "Sustainable HRM: A New Academy of Management Perspectives" (Агарвал и др., 2019)//URL: https://acuresearchbank.acu.edu.au/item/8q922/sustainable-hrm-a-perspective-to-counter-the-harms-of-efficiency-focused-organisational-practices

(дата обращения: 21.10.2023).

УДК 364.07

Чесанова Л.П.
аспирант 3 курса 38.06.01 Экономика
Кирильчук С.П.
д.э.н., профессор, зав. кафедры экономики предприятия,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь

Chesanova L.P.
3rd year graduate student 06/38/01 Economics
Kirilchuk S.P.
Doctor of Economics, Professor, Head. Department of Enterprise Economics,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НЕКОМЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

FEATURES OF MANAGEMENT OF SOCIALLY ORIENTED NON-PROFIT ORGANIZATIONS

Аннотация. Одним из ярких феноменов современной эпохи стало появление большого количества социально-ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО), оказывающих услуги населению, сопряженные с улучшением качества жизни граждан, нуждающихся в социальной помощи, что требует научной разработки различных аспектов их деятельности. Необходимо соотнесение современного состояния СОНКО с их историей, а также анализ позитивных и негативных сторон их функциональной активности.
Ключевые слова: социальное предпринимательство, бизнес, социальное развитие, социально-ориентированные некоммерческие организации, институализация.

Annotation. One of the striking phenomena of the modern era has been the emergence of a large number of socially oriented non-profit organizations (SONCOs) providing services to the population related to improving the quality of life of citizens in need of social assistance, which requires scientific development of various aspects of their activities. It is necessary to correlate the current state of SONCOs with their position, as well as an analysis of the positive and negative aspects of their functional activity.
Key words: social entrepreneurship, business, social development, socially oriented non-profit organizations, institutionalization.

Развитие сектора социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО) является одной из важных задач государства в области совершенствования социальной политики. Деятельность таких организаций выступает в качестве катализатора позитивных изменений в различных сферах общественной жизни: здравоохранении, образовании, спорте, сохранении исторической памяти, культуре и т.д. Вместе с тем, сегодня мы сталкиваемся с неравенством в уровне развития субъектов сектора СОНКО из различных федеральных округов, которое обусловливается особенностями институциональных сред, степенью сформированности гражданского общества, уровнем активности населения в данной области, объемами финансовой (имущественной) поддержки и другими факторами.

В российской научной периодике в последние годы часто освещаются вопросы необходимости оптимизации управления сектором социально ориентированных некоммерческих организаций. Например, в статьях О.А. Дурандиной [1] и О.К. Коробковой [2] обосновывается необходимость трансформации форм взаимодействия СОНКО с органами государственной власти

и местного самоуправления, подчеркивается важность партнерских отношений в построении транспарентной модели совместной деятельности на благо общества. Вместе с тем, в этих работах уделяется недостаточно внимания другим возможным сторонам взаимодействия: обществу и представителям бизнес-сообщества.

Однако, несмотря на наличие реальной возможности трансплантации иностранных институтов, регламентирующих отношения в данной сфере, открытым остается вопрос эффективности такого заимствования. Помимо вышеуказанных, в российской научной литературе встречаются труды, в которых предлагаются более традиционные способы повышения эффективности деятельности СОНКО.

Например, М.А. Лобанова [3] и Е.А. Хаунина [4] рассматривают в качестве инструмента развития социально ориентированных некоммерческих организаций в различных сферах общественной жизни фонды целевого капитала (эндаумент-фонды).

Однако, практика хозяйственной деятельности СОНКО в последнем десятилетии показала, что сфера применения фондов целевого капитала является весьма ограниченной, а потому они не могут рассматриваться в качестве универсального инструмента развития сектора. В данной статье в качестве способа оптимизации процессов управления деятельностью социально ориентированных некоммерческих организаций предлагается формирование четырехсторонней модели взаимодействия, включающей государство, общество, коммерческие предприятия и сами СОНКО.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дурандина, О.А. Основные направления развития сотрудничества государства и социально ориентированных некоммерческих организаций (региональный аспект) // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2021. № 3. С. 110–125.Dees J. G. The meaning of social entrepreneurship // Duke — Fuqua CASE [Web] / The Fuqua School of Business. 1998. Reform. and rev. 30.05.2001. URL: https://centers.fuqua.duke.edu/case/knowledge_items/the-meaning-ofsocial-entrepreneurship/
2. Лобанова, М.А. Эндаумент-фонд регионального вуза как направление инновационного развития системы высшего образования / М. А. Лобанова, П. В. Ткаченко // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2021. Т. 10. № 3(36). С. 237–241.
3. Соколова, С.Ю. Фонды целевого капитала в системе обеспечения конкурентоспособности некоммерческих организаций // Экономический журнал. 2011. № 24. С. 73–78.
4. Хаунина, Е.А. Создание и функционирование фондов целевого капитала (эндаумент-фондов) в сфере культуры в Российской Федерации // Вопросы теоретической экономики. 2018. № 2(3). С. 101–112.

УДК 331.08

Чорнобай Д.С.,
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Шаповалова И.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Chornobai D.S.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Shapovalova I.M*.,*
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РОБОТОВ И ЧАТ-БОТОВ В ПРОЦЕДУРАХ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

THE USE OF ROBOTS AND CHATBOTS IN RECRUITMENT PROCEDURES

Аннотация: В данной работе определена роль, которую на данный момент играет использование чат-ботов и прочих современных технологий в процессе найма персонала. Определены некоторые теоретические аспекты, связанные с использование чат-ботов для поиска и первичного отбора кадров. Приведены основные преимущества и недостатки использования чат-ботов и искусственного интеллекта в процессе найма персонала.
Ключевые слова: искусственный интеллект, чат-бот, машинное обучение, найм персонала, рекрутинг.

Annotation: This paper defines the role currently played by the use of chatbots and other modern technologies in the recruitment process. Some theoretical aspects related to the use of chatbots for search and initial selection of personnel are identified. The main advantages and disadvantages of using chatbots and artificial intelligence in the recruitment process are given.
Keywords: artificial intelligence, chatbot, machine learning, hiring, recruiting.

Одной из главных тенденций последнего десятилетия, которая проявляется во всех и сферах общественной жизни, является активная интеграция цифровых технологий и автоматизация однотипных операций.

Расширение роли цифровых технологий создало довольно широкую базу для повышения продуктивности труда во многих отраслях народного хозяйства, что достигается за счёт оптимизации типовых технологических операций и сокращения потребности в привлечении человеческого ресурса для их выполнения.

Наиболее существенный прогресс от использования цифровых технологий и искусственного интеллекта наблюдается в тех сферах деятельности, которые связаны с аналитикой и обработкой больших объёмов данных, что позволяет снизить период обработки информации и вероятность допущения ошибок при её анализе живым человеком. Одной из подобных сфер является управление персоналом, а в частности процессы его отбора и найма на работу сотрудников.

Процесс найма персонала является наиболее значимым для каждого работодателя, поскольку от качества отбора кандидатов зависит квалификация допускаемых к работе кадров, а соответственно и общая эффективность труда на предприятии.

В тоже время, для кадровых работников именно процедуры, связанные с наймом новых работников: анализ резюме, проведение собеседований, оценка профессиональных навыков и личных качеств, итоговый анализ кандидатов, являются наиболее трудоёмкими.

Именно поэтому сфера рекрутинга является одной из наиболее перспективных для автоматизации, что выражается в повышенной заинтересованности кадровых агентств и работодателей к цифровым решениям, способным снизить загруженность специалистов по подбору кадров и повысить их продуктивность.

Как правило, для того чтобы закрыть одну вакансию от специалиста по подбору кадров требуется ознакомится большим количеством резюме и проанализировать их на предмет соответствия вакантной должности, а также провести первичное собеседование и задать уточняющие вопросы – после чего большая часть кандидатов отсеивается, а на очное собеседование могут быть приглашены вовсе единицы. Выполнение данной работы требует больших затрат времени, что актуализирует необходимость поиска цифровых инструментов, которые способны упростить обработку большого количества первичной информации – тем самым повышая общую эффективность процесса отбора кандидатов и давая больше времени на оценку их непосредственной профессиональной пригодности.

Одним из наиболее перспективных инструментов, способных снизить загруженность специалистов по подбору кадров, являются т.н «чат-боты», а также роботы, основанные на использовании искусственного интеллекта и нейронных сетей.

Под чат-ботом подразумевается программа, работа которой направлена на имитацию общения с реальным человеком[1]. Чат-бот может общаться с реальными собеседниками при помощи текстовых или аудиосообщений, для чего он интегрируется в популярные мессенджеры, официальный сайт работодателя или рекрутингового агентства, мобильное приложение, автоответчик на номере горячей линии.

Большинство чат-ботов применяют средства машинного обучения и/или искусственный интеллект для анализа модели общения реальных людей, что даёт возможность в последствии их имитировать и быть более гибкими при коммуникации с реальными людьми. Основное преимущество, которое даёт использование искусственного интеллекта в чат-ботах, заключается в возможности воспринимать живую речь, а не заранее определенные команды, что делает коммуникацию с ними более простой и интуитивной для обычных людей. Впрочем, если задача по имитации полноценного общения не ставится, то работа чат-бота может быть основана на ряде правил и ключевых слов, которые взаимосвязаны между собой в виде древовидной схемы и могут быть изменены в соответствии с пожеланиями работодателя.

Для того чтобы подготовить чат-бот к использованию в рекрутинге, необходимо сформулировать и заложить в него базовую информацию, а именно[2]:

– профиль профессиональных навыков и личных качеств, наличие которых требуется у кандидатов;
– возрастной диапазон кандидатов;
– территориальная область, в пределах которой будет осуществлять поиск кандидатов;
– требования к имеющемуся опыту работы.

Кроме того, в программу записываются наиболее вероятные и распространённые вопросы, касающиеся должностных обязанностей и характера работы на вакантной должности, условий труда и заработной платы.

После загрузки всей необходимой информации и запуска чат-бота, специалист по подбору кадров может переложить на него выполнение следующих процессов:

– проведение мониторинга рынка труда – профильных ресурсов по поиску работы и социальных сетей на предмет выявления возможных кандидатов и их отбора в соответствии с имеющимися требованиями;

– рассылка приглашений подходящим кандидатам на прохождение первичного собеседования;

– коммуникация с потенциальными кандидатами, их ознакомление со спецификой будущей работы и уточнение дополнительной информации;

– анализ сведений, полученной из резюме и первичного общения с кандидатами, по итогам которого каждый кандидат получает оценку и формируется перечень рекомендуемых к проведению очного собеседования.

Как можно заметить, использование чат-бота позволяет снять со специалиста по подбору кадров существенную долю нагрузки и снизить вероятность того, что к прохождению очного собеседования или стажировки будет допущен несоответствующий требованиям кандидат. После формирования перечня рекомендованных кандидатов по открытой вакансии, специалист по подбору кадров должен только определится с датой проведения очного собеседования и связавшись с соискателями назначить его, что в значительной мере снижает время на закрытие каждой вакансии. Кроме того, в автоматизации процесса поиска и первичного отбора кандидатов, основанной на использовании чат-ботов можно выделить и ряд дополнительных преимуществ[3]:

– использование вопросно-ответной системы позволяет более эффективно производить отбор кандидатов – как по критериям работодателя, так и соискателя;

– оперативный и круглосуточный доступ к получению информации о вакансии для соискателей;

Среди менее очевидных преимуществ использования чат-ботов для коммуникации с соискателями, можно выделить более активное содействие привлечению молодых специалистов, для которых более современный формат общения с работодателем является более предпочтительным и комфортным.

В числе же недостатков можно выделить низкий уровень персонализации в генерируемых ботом ответах, которые могут не удовлетворять информационные запросы отдельных кандидатов. Особенно актуальной данная проблема является для чат-ботов, не использующих машинное обучение, а также запущенных сравнительно недавно программ, которые обработали еще недостаточно данных для формирования более развернутых и персонализированных ответов[4].

Решением данной проблемы может выступить переадресация требующих уточнения вопросов специалисту по подбору кадров, а также первичный запуск чат-бота в тестовом режиме, в течении которого он будет обучаться.

Таким образом, чат-боты и технологии искусственного интеллекта являются на данный момент весьма эффективным инструментом в сфере найма персонала, использование которого позволяет существенно снизить загруженность кадровой службы работодателя за счёт автоматизации большой части рутинной работы по анализу данных.

Кроме того, использование чат-ботов позволяет не только снизить расходы человеческих, временных и финансовых ресурсов, необходимых на закрытие каждой вакансии, но и способствует улучшению имиджа работодателя как компании использующей современные технологии, что повышает её привлекательность для потенциальных соискателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анфалова, В.А. Использование HR-ботов при подборе персонала / В.А. Анфалова // ВУЗ и реальный бизнес. – 2020. – №1. – С. 6-11.

2. Голованова, О.С. Чат-бот – digital помощник рекрутера / О.С. Голованова, Н.Н. Масюк // Территория новых возможностей. – 2020. – №4. – С. 118-128.

3. Ионина, О.В. Применение чат-ботов в подборе и отборе персонала: опыт и перспективы // Бизнес и общество. – 2020. – № 1. – С. 2-5.

4. Денисов, А.Ф. Применение цифровых технологий в процедурах отбора персонала / А.Ф. Денисов, Д.С. Кардаш // Экономика и управление. – 2019. - №4. – С. 59-69.

УДК 332.05

Чорнобай Д.С.,
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Chornobai D.S.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.,
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РОССИИ

DEVELOPMENT OF DIGITALIZATION IN RUSSIA

Аннотация: В данной работе рассмотрены характерные черты процесса цифровизации, определены преимущества. Исследованы имеющиеся подходы к определению сущности цифровизации как экономической категории. Определены основные стратегические направления государственной политики в области цифровизации национальной экономики РФ, выделены проблемные сегменты в области её реализации.
Ключевые слова: цифровизация, цифровая трансформация, национальные проекты, цифровая экономика.

Annotation: In this paper, the characteristic features of the digitalization process are considered, the advantages are determined. The available approaches to the definition of the essence of digitalization as an economic category are investigated. The main strategic directions of the state policy in the field of digitalization of the national economy of the Russian Federation are defined, problematic segments in the field of its implementation are highlighted.
Keywords: digitalization, digital transformation, national projects, digital economy.

Активное развитие цифровых технологий и их интеграция во все сферы общественной жизни является одним из наиболее прогрессирующих технологических трендов, который находит отражение в общественной жизни, подходах к менеджменту и ведению бизнеса, а также эффективности отдельных технологических процессов.

Несмотря на то, что тренд к цифровой трансформации мировой хозяйственной системы не является новым, среди авторов не существует единого подхода к определению сущности цифровизации как конкретного экономического понятия.

В работе Хомяковой С.С. цифровизация рассматривается как новый этап информатизации, отличительными характеристиками которого являются цифровых технологий для генерации, хранения, обработки и визуализации данных, что оправдано возникновением новых аппаратно-программных средств по работе с информацией [1].

Несколько отличный подход был предложен Житниковым А.В. и Ярошем А.С., которые рассматривают цифровизацию как процедуру интеграции передовых технологий в различные сферы общественной жизни, в целях повышения её качества и дополнительного стимулирования развития экономики [2]. По мнению авторов, главной задачей цифровизации является оптимизация

рутинных и циклических операций, что упрощает их выполнение для человека и снижает степень его вовлеченности в процесс принятия управленческих решений. Таким образом, можно сделать вывод, что тренд к цифровой трансформации национальной экономики и всей общественной жизни является одним из наиболее приоритетных для любого современного государства. Цифровизация национальной экономики также является одним из наиболее приоритетных направлений стратегического развития РФ, как на федеральном, так и на региональных уровнях. План по реализации государственной политики в сфере цифровизации на территории РФ отражен в Национальной технологической инициативе, которая реализуется в рамках ряда национальных проектов Агентством стратегических инициатив.

Кроме того, 2 марта 2019 года Постановлением Правительства РФ № 234 была утверждена на законодательном уровне система управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Также следует отметить, что некоторые национальные проекты и инициативы имеют свои внутренние цифровые платформы и экосистемы. Например, национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» предусматривает запуск цифровой платформы – «Производительность.рф», задачей которой является предоставление доступа работникам к уникальным знаниям и практическому опыту, накопленному в процессе реализации проектов по повышению продуктивности труда в каждом из регионов РФ.

При этом необходимо заметить, что основным драйвером цифровой трансформации российской экономики выступают не государственные структуры и органы власти, а ИТ-организации, которые занимаются обслуживанием и адаптацией имеющихся цифровых продуктов к требованиям конкретного предприятия, что в конечном итоге приводит к полному переосмыслению используемых ранее бизнес-моделей.

Основной же проблемой, на пути к цифровой трансформации российской экономики, является отсутствие понимания возможностей и полного потенциала от использования современных технологий и программных продуктов со стороны крупного бизнеса, а также низкая степень прозрачности бизнес-процессов и недостаточный уровень финансового обеспечения.

Таким образом, можно заметить, что процесс цифровизации российской экономики на текущий момент находится в некотором пограничном состоянии – имеется разработанная нормативно-правовая база, определены стратегические цели и задачи, а также сформированы профильные организации, отвечающие за ход их реализации. В тоже время, деловая среда на текущий момент не готова в полной мере к массовой интеграции цифровых технологий в свою деятельность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Хомякова, С.С. Трансформация и закрепление термина «цифровизация» на законодательном уровне / С.С. Хомякова // Молодой ученый. – 2019. – № 41. – С. 9-12.
2. Житников, А.В. О развитии цифровизации в современной России / А.В. Житников, А.С. Ярош // Вестник научного центра по безопасности работ в угольной промышленности. – 2021. – №3. – С. 65-72.
3. Половникова, Н.А. Цифровизация в России: проблемы и перспективы / Н.А, Половникова, С.А. Николихина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2022. – №11. – С. 256-262.
4. Симченко, Н.А. Платформенная занятость в условиях нестабильности экономической системы / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5 (142). – С. 154-157.

УДК 331.103.5

Чорнобай Д.С.,
студент 1 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

Chornobai D.S.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ УМЕНИЯ ФОРМИРОВАТЬ КОМАНДУ И РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ

TECHNOLOGIES FOR DEVELOPING THE ABILITY TO FORM A TEAM AND WORK IN A TEAM

Аннотация. В статье рассмотрены основные аспекты организации командной работы внутри трудового коллектива, обоснована необходимость использования командного метода работы по сравнению с более привычными управленческими моделями. Изучены основные подходы и механизмы к организации процесса командообразования внутри трудового коллектива, а также рассмотрены ключевые этапы процесса формирования команды.
Ключевые слова: команда, формирование команды, организация труда, командная работа, тимбилдинг.

Annotation. The article discusses the main aspects of the organization of teamwork within the workforce, justifies the need to use a team method of work compared to more familiar management models. The main approaches and mechanisms to the organization of the team-building process within the workforce are studied, as well as the key stages of the team-building process are considered.
Keywords: team, team formation, labor organization, teamwork, team building.

Отличительной чертой эффективного руководителя является умение правильно организовать работу внутри трудового коллектива – распределить выполняемые роли и поставить каждому специалисту задачу, выстроить процессы коммуникации и вертикаль подчинения внутри рабочей группы. В свою очередь, наиболее эффективной формой организации рабочего процесса в условиях современной экономики является команда или же командный метод работы. Эффективность командной формы организации труда и управления внутри организации значительно выше в отличие от жесткой административной модели подчинения, что делает навык командообразования одним из наиболее актуальных для современного руководителя. Организации, использующие командный метод управления, отличаются от прочих значительно более высоким уровнем производительности труда и низким числом внутренних конфликтов – что обеспечивается за счёт высокого уровня личной мотивации сотрудников и благоприятного психологического климата.

При этом необходимо отметить, что непосредственно сам процесс формирования команд внутри организации является довольно трудоёмким и продолжительным, а также требующим

индивидуального подхода в каждом конкретном случае – что делает затруднительным выработку универсальных рекомендаций для руководителя по формированию команд внутри трудового коллектива. Наиболее универсальной и положительно зарекомендовавшей себя моделью командообразования на данный момент является модель группового развития, предложенная Б. Такменом. В соответствии с данной моделью, формирование команды осуществляется в течение четырёх стадий [1]: формирование; конфронтация; нормирование; работа.

В рамках первой стадии происходит ориентация участников будущей команды – как в окружающей обстановке, так и друг с другом, и по отношению к руководителю. На второй стадии происходит столкновение интересов и противодействие между членами команды, которое будет происходить до тех пор, пока все не убедятся в контрпродуктивности конфронтации и не перейдут к поиску более эффективных способов взаимодействия внутри группы. После завершения конфронтации начинается стадия нормирования, на которой принимаются и устанавливаются правила поведения, принимаемые всеми членами группы. На финальной стадии уже сформированная команда, на основании принятых правил взаимодействия может приступать к выполнению поставленной руководителем задачи.

В ряде случаев также выделяют и пятую стадию – расставания или распада, наличие которой обусловлено тем, что любая команда формируется с оглядкой на конкретный перечень задач, после выполнения которых необходимость в дальнейшем существовании команды в исходном состоянии является нецелесообразным [2].

В современной же управленческой практике наиболее популярными подходом к командообразованию является использование активных тренингов, основанных на элементах ролевых игр. Данная техника формирования команд основана на создании игровой модели, в которой членам будущей команды проще погрузиться в процесс выполнения заданий и определится со своими ролями[3].

В процесс выполнения данного тренинга группа может пройти все стадии групповой динамики, включая агрессию и обратную связь. Основной же задачей руководителя в данном случае является анализ полученного опыта и оказание помощи участникам команды. Конечной целью данных тренингов является повышение общей производительности и сработанности коллектива, что обеспечивается за счёт роста доверия внутри коллектива, сплочения всех участников вокруг единой цели и лидера. Кроме того, в значительно степени снижается уровень конфликтности, возрастают конструктивность работников и общий уровень творческой активности внутри команды, что создает условия для личностного развития её отдельных участников.

Таким образом, можно заметить, что формирование команды является довольно сложным и трудоёмким процессом, в течении которого все участники команды должны привыкнуть к новому для себя рабочему климату и путём внутренних конфликтов прийти к наиболее выгодной форме взаимодействия – сотрудничеству, основанному на выработанных правилах и нормах поведения всех участников команды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Петров, С. В. Командообразование и менеджмент личности / С. В. Петров // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – №3. – С.254-256.

2. Куликова, Т. И. Технология командообразования в современной организации / Т. И. Куликова // Концепт. – 2019. – №9. – С. 1-6.

3. Адреева, Н. Ю. Командообразование как процесс и технология в управлении персоналом / Н. Ю. Андреева, Н. В. Трусова // Инновационное развитие профессионального образования. – 2021. – №7. – С. 35-38.

УДК 332.05

Чорнобай Д.С.,
студент 1 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

Chornobai D.S.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ДИНАМИЧНАЯ СРЕДА КАК ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗРАБОТКУ И РЕАЛИЗАЦИЮ РАЗЛИЧНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

DIGITAL ECONOMY AND DYNAMIC ENVIRONMENT AS FACTORS DETERMINING THE DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF VARIOUS TECHNOLOGIES OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Аннотация. В данной работе рассмотрены основные аспекты цифровизации системы управления персоналом предприятия. Охарактеризованы изменения, которые претерпела классическая модель управления персоналом после активной интеграции в неё цифровых технологий.
Ключевые слова: персонал, система менеджмента, цифровизация, цифровая модель управления.

Annotation. In this paper, the main aspects of digitalization of the personnel management system of the enterprise are considered. The changes that the classical model of personnel management has undergone after the active integration of digital technologies into it are characterized.
Keywords: personnel, management system, digitalization, digital management model.

Механизм управления персоналом является одной из наиболее значимых и динамичных подсистем каждого предприятия. Именно от эффективности управления кадрами зависит насколько эффективно выстроено работа и взаимодействие отдельных структурных подразделений, а также общая производительность труда и эффективность хозяйственной деятельности предприятия.

Для того чтобы сохранять систему управления персоналом в наиболее эффективном и актуальном состоянии, она должна постоянно дополняться новыми технологиями и методиками, использование которых позволит адаптировать её к происходящим изменениям во внешней среде.

Один из наиболее существенных трендов последнего времени является развитие цифровых технологий, искусственного интеллекта, а также прочих технических инструментов, призванных упростить для их пользователя работу с информацией и возможности по её анализу. В свою очередь, процесс управления персоналом является неразрывно связанным с обработкой больших массивов данных, что необходимо для формирования, наиболее взвешенного и эффективного управленческого решения.

Именно поэтому постепенный переход к цифровой модели экономики выступает один из главных факторов развития и совершенствования технологий управления персоналом, многократно повышая эффективность данного процесса.

Использование цифровых технологий в процессе управления персоналом приводит к качественным изменениям в данной подсистеме и стимулирует возникновение принципиально новых методов управления кадрами, что отражается на конечных хозяйственных результатах предприятия[1].

Вносимые процессом цифровизации изменения в систему управления человеческими ресурсами предприятия, ориентированы на увеличение значимости коммуникационной среды предприятия, что в свою очередь упрощает информационный обмен между его подразделениями и отдельными сотрудниками, ускоряя процесс принятия решений.

В результате всего вышеперечисленного сформировалась новая модель управления персоналом, основанная на использовании цифровых технологий и ускоренной коммуникации. Более наглядно отличия между данными моделями представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Сравнительная характеристика классической и цифровой моделей управления персоналом[2]

В рамках цифровой модели, понятие управления персоналом трансформировалось в управление человеческим капиталом, что предполагает создание на предприятии информационно-цифрового пространства, в рамках которого опыт и навыки сотрудников могут использоваться наиболее рационально.

Таким образом, переход к цифровой модели экономики оказал существенное воздействие на используемые ранее технологии и модели управления персоналом, расширяя возможности предприятий по развитию и наиболее рациональному использованию интеллектуального и личностного потенциала своих сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Квитко, Д.Н. Управление персоналом в условиях цифровой экономики / Д.Н. Квитко // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – №10. – С.195-198

2. Лясковская, Е.А. Управление персоналом в цифровой экономике / Е.А. Лясковская, В.В. Козлов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2018 – №12. – С. 108-116.

УДК 331.108.4

Чураева М.С.,
студентка 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

Churaeva M.S.,
2nd year student of the direction of training 38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
Ganieva.A.K.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

DIGITALIZATION OF THE PERSONNEL ADAPTATION PROCESS

Аннотация: В данной статье рассматривается сущность цифровой адаптации персонала, определяется важность и методики цифровой адаптации персонала в контексте быстро меняющейся деловой среды. Рассматриваются преимущества и недостатки применения цифровой адаптации внутри организации.
Ключевые слова: Цифровизация, управление персоналом, адаптация персонала, цифровизация в процессе адаптации персонала, цифровая адаптация.

Annotation: This article examines the essence of digital adaptation of personnel, determines the importance and methods of digital adaptation of personnel in the context of a rapidly changing business environment. The advantages and disadvantages of using digital adaptation within an organization are considered.
Keywords: Digitalization, personnel management, personnel adaptation, digitalization in the process of personnel adaptation, digital adaptation.

С развитием технологий и цифровизацией всех бизнес-процессов процесс адаптации персонала в организации стал более важным и эффективным благодаря цифровым инновациям. Традиционные методы обучения и внедрения стали устаревать и сегодня цифровизация играет ключевую роль в обеспечении более быстрой, удобной и эффективной адаптации персонала к рабочим задачам и корпоративной культуре. В данной статье мы рассмотрим, как цифровизация преобразовала процесс адаптации персонала, принесла преимущества как для сотрудников, так и для организаций и какие новые возможности открываются благодаря использованию современных цифровых решений.

Необходимо рассмотреть преимущества цифровой адаптации [2]:

– Индивидуализация обучения. Цифровые платформы позволяют создавать персонализированные обучающие курсы, учитывая потребности и уровень знаний каждого сотрудника. Это помогает ускорить процесс адаптации и повысить эффективность обучения.

– Удобство и доступность. Сотрудники могут получать доступ к обучению в любое удобное время и место, используя смартфоны, планшеты или компьютеры. Это особенно важно для удаленных работников и сотрудников, находящихся в разных часовых поясах.

– Интерактивность и участие. Цифровые обучающие платформы часто предлагают интерактивные уроки, задания, тесты и игры, что делает процесс адаптации более увлекательным и учебным.

– Мониторинг и оценка. Работодатели могут легко отслеживать прогресс сотрудников, оценивать их знания и навыки, что помогает адаптировать обучение и поддерживать высокий уровень компетенций.

– Снижение времени адаптации. Благодаря цифровой адаптации, сотрудники быстрее вливаются в команду, а работодатели могут быстрее видеть результаты от новых сотрудников.

Применение цифровой адаптации в организации может иметь ряд недостатков и вызывать определенные вызовы:

– **Затраты и сложности внедрений.** Внедрение новых цифровых технологий может потребовать значительных финансовых и временных затрат. Это включает в себя не только стоимость приобретения и настройки программного обеспечения, но и обучение персонала, а также возможные простои в работе в процессе перехода.

– **Сопротивление сотрудников.** Сотрудники могут сопротивляться изменениям, связанным с цифровой адаптацией из-за страха перед новой технологией или опасений относительно утраты рабочих мест.

– **Безопасность данных.** Переход к цифровым системам может увеличить риски для безопасности данных, так как организация становится более уязвимой для кибератак. Это требует дополнительных мер по обеспечению безопасности информации.

– **Неэффективное использование технологий.** Организации могут инвестировать в цифровые технологии, но не суметь полностью использовать их потенциал из-за недостаточной подготовки и знаний сотрудников.

– **Совместимость и интеграция/** Новые цифровые решения могут быть несовместимыми с существующими системами, что может создать сложности в интеграции и обмене данных.

– **Зависимость от поставщиков/** Организации могут стать сильно зависимыми от поставщиков цифровых решений, что повышает риски в случае сбоев или изменения условий обслуживания.

– **Потеря рабочих мест.** Внедрение автоматизации и роботизации может привести к потере рабочих мест в некоторых областях, что требует переквалификации сотрудников и социальной поддержки.

– **Недостаточная защита конфиденциальности.** При сборе и обработке данных о клиентах или сотрудниках, соблюдение законов о защите конфиденциальности может стать сложной задачей, а нарушение этих прав может привести к юридическим проблемам и репутационным убыткам.

Цифровая адаптация персонала только начинает раскрывать свой потенциал. С развитием искусственного интеллекта, виртуальной реальности и других технологий, процесс адаптации будет становиться еще более эффективным и увлекательным. Организации, которые успешно интегрируют цифровые инновации в процесс адаптации персонала, получат конкурентное преимущество на рынке труда и повысят уровень удовлетворенности сотрудников [4].

Цифровая адаптация в организации - это процесс интеграции цифровых технологий и методов для оптимизации бизнес-процессов. Вот методика, которую можно применить для успешной цифровой адаптации:

1. Оценка текущего положения - анализ потребностей и оценка технологий.
2. Цифровая стратегия - установление целей и планирование.
3. Выбор правильных инструментов - исследование решений и выбор решений.
4. Внедрение и обучение - пилотные проекты и обучение персонала.
5. Мониторинг и анализ - измерение успеха и его обратная связь и корректировка.

Цифровая адаптация требует не только технических изменений, но и культурных изменений внутри организации. Важно активно вовлекать сотрудников и обеспечивать поддержку на всех этапах процесса, чтобы успешно реализовать цифровые изменения.

Цифровизация процесса адаптации персонала - это не просто модное явление, а неотъемлемый элемент современного управления персоналом. Она улучшает процесс адаптации, делает его более эффективным и удовлетворяет современные потребности сотрудников и организаций. В будущем, с развитием технологий, цифровая адаптация будет продолжать преобразовывать наш подход к управлению персоналом, делая его более гибким и инновационным [4].

Цифровая адаптация персонала стала не просто тенденцией, но и неотъемлемой частью современного бизнеса. Она открывает перед организациями новые горизонты в обучении и внедрении сотрудников, повышая их компетенции и уровень удовлетворенности. Однако важно помнить, что технологии сами по себе не делают чудес. Ключевым фактором успеха в цифровой адаптации остаются грамотное планирование, адаптация к конкретным потребностям сотрудников и постоянное обновление обучающих программ [5].

Современные организации, стремящиеся быть конкурентоспособными, должны инвестировать в цифровую адаптацию, не рассматривая ее как дополнительное обязательство, а как стратегическое решение. Вмешательство технологий в процесс адаптации персонала преображает не только способ обучения, но и весь опыт сотрудников, что в конечном итоге влияет на успех организации.

Таким образом, будущее цифровой адаптации обещает еще больше инноваций и возможностей для сотрудников и компаний. Организации, которые гибко адаптируются к изменяющейся цифровой среде и интегрируют передовые технологии в свой процесс адаптации персонала, будут лидировать на рынке и привлекать высококвалифицированных сотрудников. Таким образом, цифровая адаптация - это не только ответ на вызовы современности, но и шаг к успешному будущему для всех участников организации.

СПИСОК ИПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - М. : Дашков и К, 2016. - 388 с.

2. Демешко, М. А. Проблемы адаптации персонала в коммерческих организациях [Текст] / М. А. Демешко // Проблемы теории и практики управления : международный журнал. - 2020. - N 3. - С. 98-110

3. Симонова, М. М. Проблемы в области укрепления человеческого потенциала современной организации [Текст] / М. М. Симонова // Проблемы теории и практики управления : международный журнал. - 2020. - N 7. - С. 82-91.

4. Тухканен, Т. Н. Особенности оценки эффективности управления организацией [Текст] / Т. Н. Тухканен, А. Г. Посашкова // Экономика и предпринимательство : научный журнал. - 2018. - N 1. - С. 1050-1055.

5. Ганиева, А. К. Механизм формирования креативного человеческого капитала / А. К. Ганиева // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов международной научно-практической конференции, Симферополь, 08 ноября 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 133-134.

6. Ганиева, А. К. Условия функционирования современного рынка труда / А. К. Ганиева // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : Сборник трудов II Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 мая 2023 года / Под научной редакцией Н.А. Симченко. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2023. – С. 109-110.

УДК 331.108

Чураева М.С.,
студентка 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

Churaeva M.S.,
2nd year student of the direction of training
38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
Ganieva.A.K.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

MODERN APPROACHES TO ENSURING THE PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассматривается понятие и сущность кадровой безопасности в организации, а также роль данного явления в деятельности организации. Дается характеристика современным подходам к обеспечению кадровой безопасности.
Ключевые слова: Управление персоналом, кадровая безопасность, цифровизация, кибербезопасность, персонала, персонал.

Annotation: This article discusses the concept and essence of personnel security in an organization, as well as the role of this phenomenon in the organization's activities. The characteristic of modern approaches to ensuring personnel security is given**.**
Keywords: Personnel management, personnel security, digitalization, cybersecurity, personnel, personnel.

В современном мире безопасность организации стала одним из приоритетных вопросов. Однако, когда речь идет о безопасности, мы часто ассоциируем ее с физическими мерами, такими как камеры видеонаблюдения и системы доступа. Однако одним из ключевых аспектов безопасности, который часто недооценивается, является кадровая безопасность. Кадровая безопасность охватывает широкий спектр мер и политик, направленных на защиту организации от внутренних и внешних угроз, связанных с ее сотрудниками. В данной статье мы рассмотрим важную роль, которую кадровая безопасность играет в организации. Мы поговорим о том, что такое кадровая безопасность, какие аспекты она включает в себя и почему она является неотъемлемой частью обеспечения успеха любой организации [3]. Кадровая безопасность в организации представляет собой системный подход к обеспечению безопасности, связанный с деятельностью и поведением ее сотрудников. Этот аспект безопасности фокусируется на управлении рисками, связанными с человеческим фактором, и направлен на защиту информации, ресурсов и интересов организации от внутренних и внешних угроз, связанных с действиями персонала.

Современные подходы к обеспечению кадровой безопасности охватывают широкий спектр мер и стратегий, чтобы защитить организацию от внутренних и внешних угроз, связанных с её персоналом. Вот некоторые из них [2]:

– Кибербезопасность – с увеличением цифровой трансформации организаций кибербезопасность стала ключевым аспектом обеспечения кадровой безопасности. Это включает в себя защиту персональных данных сотрудников, контроль доступа к информационным системам и обучение персонала в сфере кибербезопасности.

– Антиворовство и физическая безопасность - меры по физической безопасности, такие как видеонаблюдение, электронный доступ и контроль посещаемости, помогают предотвращать несанкционированный доступ в офисы и помещения организации. Это также важно для защиты материальных и информационных ресурсов.

– Процессы и процедуры - разработка и соблюдение строгих процессов и процедур в области кадровой безопасности включает в себя, контроль найма и увольнения сотрудников, а также регулярную аудиторскую проверку.

Современные подходы к обеспечению кадровой безопасности требуют комплексного и систематического подхода, учитывая как физические, так и цифровые аспекты безопасности. Эти меры помогают минимизировать риски и защищать как интересы организации, так и её сотрудников.

Роль формирования кадровой безопасности в организации является критически важной. Вот некоторые ключевые выводы о роли формирования кадровой безопасности в организации [4]:

– защита активов и информации - кадровая безопасность способствует защите ценных активов и конфиденциальной информации организации от утечек, утери или несанкционированного доступа;

– предотвращение внутренних угроз - формирование кадровой безопасности позволяет организации предотвращать внутренние угрозы, такие как саботаж, кражи, утечки данных, и другие действия персонала, которые могут повлечь ущерб;

– соблюдение нормативных требований - организация обязана соблюдать законодательство и регулирования в области безопасности. Формирование кадровой безопасности помогает организации соответствовать требованиям и избегать юридических последствий;

– создание безопасной корпоративной культуры - продвижение кадровой безопасности способствует формированию безопасной и этичной корпоративной культуры, что укрепляет доверие сотрудников и стейкхолдеров;

– управление рисками - кадровая безопасность позволяет организации идентифицировать и управлять рисками, связанными с действиями и поведением сотрудников, снижая вероятность инцидентов. В завершение, стоит подчеркнуть, что кадровая безопасность не является просто формальным требованием, это ключевая составляющая успешного бизнеса в современном мире. Она представляет собой фундамент, на котором строится доверие клиентов, партнеров и сотрудников. Защищая конфиденциальности и данных, компании могут предотвращать финансовые риски и юридические проблемы. Кроме того, правильно организованная кадровая безопасность укрепляет внутренний культурный климат и способствует более эффективному функционированию бизнеса. Поэтому организации должны придавать этому аспекту должное внимание, инвестировать в обучение сотрудников, внедрять современные технологии и стандарты, а также регулярно анализировать и обновлять политики кадровой безопасности.

В конечном итоге, кадровая безопасность становится неотъемлемой частью стратегии предприятия, способствуя его стойкости и процветанию в переменчивом мире бизнеса.

СПИСОК ИПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Даниленко, С. В. Подходы к управлению кадровой безопасностью предприятия в ходе реструктуризации /С. В. Даниленко//Проблемы экономики. -2018. -№ 4. -С. 146-150.

2. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы/Дорофеев К.Н., Гараева Е.В.//Журн. Молодой ученый. -2018. -№6. -С. 327-331.

УДК 331.108.2

Чураева М.С.,
студентка 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Жаворонкова О.Р.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Churaeva M.S.,
2nd year student of the direction of training
38.04.03 Personnel management
Scientific supervisor:
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management
Zhavoronkova O.R.,
FGAOU VO "CFU named after V.I. Vernadsky", Simferopol, Russia

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

THE SPECIFICS OF TALENT MANAGEMENT IN THE PERSONNEL SELECTION PROCESS

Аннотация: В данной статье рассматривается сущность управления талантами в процессе отбора персонала, определяются аспекты управления талантами в процессе подбора персонала и этапы эффективного управления талантами.
Ключевые слова: управление талантами, таланты, отбор персонала, персонал, стратегия, адаптация.

Annotation: This article examines the essence of talent management in the personnel selection process, defines the aspects of talent management in the selection process and the stages of effective talent management.
Keywords: Talent management, talents, personnel selection, personnel, strategy, adaptation.

Управление талантами является одним из ключевых аспектов успешного функционирования любой организации. Однако, в современном мире бизнеса, процесс отбора персонала стал намного более сложным и многогранным, требуя от организаций более стратегического и эффективного подхода. В данной статье мы рассмотрим важность управления талантами в процессе отбора персонала, а также определим основные принципы и методы, которые могут помочь компаниям достичь лучших результатов в этой области. Управление талантами в процессе отбора – это важный аспект управления персоналом, направленный на привлечение, оценку и выбор наиболее подходящих кандидатов для организации. Эффективное управление талантами помогает компании достичь своих стратегических целей и обеспечить конкурентоспособность [2. с. 115]. Отбор талантливых сотрудников - это сложный и важный процесс, который требует внимания к деталям и систематического подхода. Вот некоторые шаги, которые могут помочь вам отобрать талантливых сотрудников [1, с. 89]:

— Анализ потребностей - нужно четко определить, какие навыки, качества и опыт нужны для успешной работы в компании, составить детальный профиль требований к кандидатам.

— Обратная связь с кандидатами - независимо от результата, нужно предоставить обратную связь кандидатам. Это поможет им понять, в чем заключаются их сильные и слабые стороны и сделать выводы для будущих интервью.

— Использование командного подхода - при принятии решения о найме необходимо включать в процесс ряд заинтересованных сторон, таких как будущие коллеги и руководители, чтобы получить разносторонние мнения.

— Обучение и развитие - после найма нужно предоставить талантливым сотрудникам возможности для обучения и профессионального развития, что поможет им расти вместе с компанией.

— Стимулирующая система вознаграждения – нужно предложить конкурентоспособные условия труда и вознаграждения, чтобы привлечь и удержать талантливых сотрудников.

Следуя этим шагам, можно максимизировать вероятность отбора талантливых сотрудников, которые будут способствовать успешному развитию компании.

В современном мире бизнеса, где конкуренция становится все более жесткой, управление талантами становится ключевым фактором успешности организаций. Поиск, привлечение и удержание квалифицированных специалистов стали приоритетом для компаний, которые стремятся достичь высоких результатов.

В современном мире управление талантами подкрепляется разнообразными методами и инструментами. Среди них [3]:

— Использование данных и аналитики - современные технологии позволяют анализировать данные о сотрудниках и кандидатах, что помогает компаниям принимать обоснованные решения.

— Использование социальных сетей - социальные сети и профессиональные платформы стали мощным инструментом для поиска талантов.

Управление талантами в процессе отбора персонала становится неотъемлемой частью успешной стратегии компаний. Это требует системного подхода, инноваций и использования современных инструментов. Компании, которые инвестируют в управление талантами, могут ожидать устойчивого роста и конкурентных преимуществ на рынке.

В заключение, следует подчеркнуть несколько ключевых аспектов, которые обуславливают специфику этого процесса. Это индивидуальный подход, каждый кандидат уникален, и управление талантами включает в себя поиск и оценку уникальных навыков и качеств. Необходимо учитывать индивидуальные потребности и амбиции кандидатов. Процесс отбора не ограничивается простым наймом сотрудников, компании должны думать о том, какие таланты могут приносить пользу в будущем и разрабатывать стратегии для их развития. Так же необходимо учитывать культуру организации, таланты, отобранные в процессе рекрутинга, должны соответствовать корпоративной культуре. Их ценности и цели должны совпадать с ценностями компании. Еще одним из важнейших аспектов является коммуникация и обратная связь, открытая и честная коммуникация с кандидатами является важным элементом успешного управления талантами.

Обратная связь после процесса отбора помогает кандидатам понять, в чем состояла их сильная и слабая сторона, и помогает компании улучшить процесс. Управление талантами не заканчивается наймом. Компании должны инвестировать в обучение и развитие сотрудников, чтобы сохранить их мотивацию и повысить производительность, бизнес среда постоянно меняется, и компании должны быть готовы адаптироваться к новым вызовам. Управление талантами должно быть гибким и способным приспосабливаться к изменениям внутри и вне организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - М.: Юрайт, 2021. - 324 с.

2. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. — М.: КноРус. 2020.- 720 с.

3. Магеррамова А.В. и др. Комплексное внедрение талант-менеджмента в систему HR-менеджмента организации //Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. – 2019. – №. 6. – С. 266-281. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41429687 (Дата обращения: 28.10.2023).

УДК 331.522

Чурсина А.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

Chursina A.S
3-rd year students,
38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
PhD in Economics, Associate Professor of personnel management Department
Zhavoronkova O.R.
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

LABOR MARKET MARKETING RESEARCH

Аннотация: рынок труда – это сложное явление, которое постоянно меняется и развивается. Для того чтобы успешно работать на этом рынке, необходимо постоянно проводить маркетинговые исследования, которые помогут определить основные тенденции и направления развития. В данной статье мы рассмотрим основные аспекты маркетинговых исследований для рынка труда, а также проанализируем текущую ситуацию и перспективы на будущее.
Ключевые слова: маркетинг, маркетинговые исследования, рынок труда

Annotation: The labor market is a complex phenomenon that is constantly changing and developing. In order to work successfully in this market, it is necessary to constantly conduct marketing research that will help determine the main trends and directions of development. In this article we will look at the main aspects of marketing research for the labor market, as well as analyze the current situation and prospects for the future.
Keywords: marketing, marketing research, labor market.

Основные направления маркетинговых исследований на рынке труда. Маркетинговые исследования на рынке труда можно разделить на несколько основных направлений:

1) изучение спроса и предложения на рабочую силу. Это направление включает в себя анализ количества и качества рабочих мест, а также анализ потребностей работодателей и соискателей;

2) анализ заработной платы. Данное направление включает изучение динамики изменения заработной платы, а также определение средней заработной платы по различным профессиям и регионам;

3) исследование карьерных стратегий. Это направление предполагает анализ предпочтений соискателей при выборе профессии, анализ карьерных ожиданий и планов, а также исследование путей достижения карьерных целей;

4) изучение имиджа профессий. В рамках этого направления проводится анализ представлений о различных профессиях, их престижности и привлекательности для соискателей.

В настоящее время рынок труда находится в состоянии постоянных изменений. Одной из главных тенденций является рост спроса на высококвалифицированных специалистов, особенно в

сфере IT, маркетинга и управления. Вместе с тем, растет и конкуренция среди соискателей, что приводит к снижению средней заработной платы и увеличению сроков поиска работы. Перспективы развития рынка труда связаны с развитием новых технологий и изменением структуры занятости.

Ожидается, что в ближайшие годы будет происходить переход от традиционных профессий к более инновационным и технологичным. Кроме того, будет расти спрос на специалистов, способных работать в условиях неопределенности и быстро меняющихся требований к квалификации.

Важно отметить, что маркетинговые исследования являются лишь одним из инструментов для анализа рынка труда. Для получения полной картины необходимо использовать и другие методы, такие как опросы, фокус-группы, статистический анализ данных. Только комплексный подход позволит получить достоверную информацию о состоянии рынка труда и принять обоснованные решения в области управления персоналом.

Таким образом, маркетинговые исследования на рынке труда играют ключевую роль в определении основных тенденций и направлений развития.

Они позволяют определить спрос и предложение на рабочую силу, анализировать динамику изменения заработной платы и карьерные стратегии соискателей. Кроме того, маркетинговые исследования помогают прогнозировать развитие рынка труда и определять перспективные направления для развития компаний и профессиональной карьеры

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ссылка на веб-страницу: Маркетинговое исследование рынка труда[Электронный ресурс] URL: https://spravochnick.ru/marketing/marketingovye_issledovaniya/marketingovoe_issledovanie_rynka_truda/ (Дата обращения: 22.10.23)

2. Ссылка на веб-страницу: Основные направления маркетинговых исследований рынка труда[Электронный ресурс]URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-marketingovyh-issledovaniy-rynka-truda (Дата обращения: 22.10.23)

3. Ссылка на веб-страницу: Применение маркетингового инструментария для исследования рынка труда в целях повышения эффективности управления персоналом организации[Электронный ресурс]URL: https://e-koncept.ru/2015/95607.htm(Дата обращения:22.10.23)

УДК 347.77

Чурсина А.С. , Собко А. В.
студенты 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Chursina A. S.,
3-rd year students, 38.03.03 Personnel management
Sobko A. V.
3-rd year students, 38.03.03 Personnel management

Scientific adviser:
Candidate of Economics, docent
Departments of Personnel Management
Romanyuk E.V.,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

АВТОМАТИЗИРОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ

AUTOMATED WORKPLACE IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION DEVELOPMENT

Аннотация: в данной работе рассматриваются основные аспекты автоматизации рабочего места в контексте цифровой трансформации. Автоматизированные рабочие места оказывают влияние на производительность, эффективность и качество работы, и предоставляют новые возможности для сотрудников и организаций.
Ключевые слова: автоматизация, цифровизация, производительность, инновации, рабочее место, технологии.

Annotation: this paper discusses the main aspects of workplace automation in the context of digital transformation. Automated workplaces have an impact on productivity, efficiency and quality of work, and provide new opportunities for employees and organizations.
Keywords: automation, digitalization, productivity, innovation, workplace, technology.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что с развитием технологий цифровизации рабочее место претерпело значительные изменения. Традиционные методы работы уступают место автоматизированным системам, что способствует повышению производительности и оптимизации бизнес-процессов. Автоматизация рабочих мест стала ключевой составляющей успешной деятельности современных организаций.

Цифровизация привнесла в рабочее место ряд технологических инноваций, таких как искусственный интеллект, машинное обучение и автоматизированные роботы. Эти технологии способны выполнять рутинные задачи, освобождая сотрудников от монотонной работы и позволяя им сконцентрироваться на более креативных и стратегических аспектах своей деятельности.

Автоматизация рабочих мест позволяет увеличить производительность и сократить временные затраты. Электронные системы управления задачами, автоматические производственные линии и интегрированные платформы для совместной работы позволяют ускорить выполнение задач.

Современные системы автоматизации не только сокращают временные затраты, но и повышают качество выполняемой работы. Искусственный интеллект способен анализировать данные, выявлять аномалии и оптимизировать бизнес-процессы.

Автоматизированные рабочие места освобождают сотрудников от монотонных задач и предоставляют им возможность заниматься более творческой и инновационной работой. Они могут развивать навыки, необходимые для работы с новыми технологиями, и принимать участие в разработке и внедрении инноваций.

Примеры успешной реализации автоматизации рабочих мест в разных областях.

Автоматизированные роботы в производственной индустрии. Компании, такие как Tesla, успешно внедрили автономных роботов в производственные линии, что привело к повышению производительности и снижению числа дефектов в производстве.

Не только в производственной сфере проходит автоматизация, так, например, есть Да Винчи – это хирургический робот, успешно используется в хирургии для выполнения сложных операций с более точными движениями и сокращением времени восстановления пациентов.

Также роботы добрались и до банковской сферы. Роботы-адвокаты в банковской отрасли. Банки, включая JPMorgan Chase, используют автоматизированные системы, основанные на искусственном интеллекте, для анализа юридической документации и соблюдения регулятивных норм.

Подводя итоги вышеперечисленного, можно сделать заключение о том, что автоматизированное рабочее место стало неотъемлемой частью современного бизнеса в условиях цифровой трансформации. Технологические инновации, повышение производительности, улучшение качества работы и новые возможности для сотрудников делают автоматизированные рабочие места ключевым фактором успеха для организаций. Важно, чтобы компании были готовы адаптироваться к изменениям, инвестировать в обучение персонала и использовать возможности цифровизации для улучшения своей деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Романюк, Е. В. Влияние цифровизации на рынок труда // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. – 2022. – С. 561-562.(Датат обращения:18.10.23)
2. Ссылка на веб-страницу:Блог Хабр [Электронный ресурс] URL: https://habr.com/ru/companies/supereon/articles/320384/ (дата обращения: 18.10.2023)
3. Статья Цифровизация рабочих мест: тенденции и IT-решения , Илья Заботкин, [электронный ресурс], URL: https://vc.ru/dev/238314-cifrovizaciya-rabochih-mest-tendencii-i-it-resheniya (дата обращения: 18.10.2023)
4. Статья Фундаментальные принципы создания автоматизации мест для работы, , [электронный ресурс], URL: http://arprime.ru/avtomatizacia/rabocheye-mesto-spetsialista (дата обращения: 18.10.2023)
1. Короленко, Ю. Н. Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. –2022. – № 5 (142). – С. 122-125.(Дата обращения:18.10.23)

УДК 331

Чухраева Д. А.,
студентка 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления
персоналом
Волошин А. И.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Chuhraeva D.A.,
1rd year student, 38.04.08. Finance and credit
Scientific adviser:
Voloshin A.I.,
Cand. Sc., Associate Professor of the
Department of Management staff
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПРИМЕНЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

APPLICATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HR MANAGEMENT IN MODERN REALITIES

Аннотация: В данной работе представлены понятие и роль искусственного интеллекта в HR-менеджменте, рассмотрены основные направления применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом организации.
Ключевые слова: HR-задача, искусственный интеллект, HR-менеджмент, управление персоналом.

Annotation: This paper presents the concept and role of artificial intelligence in HR management, and examines the main areas of application of artificial intelligence technologies in the management of organizational personnel.
Keywords: HR task, artificial intelligence, HR management, personnel management.

Оглядываясь на современные реалии, становится понятным тот факт, что внедрение цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности человека происходит непрерывно и с большой скоростью. Данная тенденция складывается в результате высоких темпов развития научно-технического прогресса и процесса глобализации, которые являются неотъемлемой частью современного мира. Благодаря этим двум процессам в различных сферах деятельности стали чаще использоваться такие понятия как цифровизация, кибер-физические системы, роботехника, нанотехнологии и искусственный интеллект. Наибольшее внимание стоит уделить последнему понятию, поскольку применение искуственного интеллекта в управлении персоналом в последнее время становится все более актуальным.

Искусственный интеллект – это инструмент, который использует различные алгоритмы и средства машинного обучения, который может быстро объединить данные, определить шаблоны, оптимизировать и предсказать тенденции [1]. Он имитирует когнитивные функции человека, не используя интуицию, как люди, при этом быстро анализируя большие объемы информации и сравнивая ее с шаблонами. Именно поэтому применение искусственного интеллекта в HR-менеджменте становится все более популярным, поскольку перед предприятиями все чаще становится актуальным вопрос более эффективного управления персоналом с наименьшими затратами по времени.

Автоматизация HR-операций – яркий тренд последних лет. Цифровизация и пандемия, которые вынудили предприятия перейти на удаленный или гибридный режим работы, ускорили процесс внедрения искусственного интеллекта во все аспекты работы с персоналом. В последнее время стала популярной концепция HR Zero, цель которой заключается в автоматизации всех ключевых HR-процессов на предприятии. Среди российских компаний в целом наблюдается положительное отношение к применению искусственного интеллекта в процессах производства и управления.

В современном HR-менеджменте искусственный интеллект играет ключевую роль, значительно повышая эффективность управления персоналом предприятий, которые внедряют эту инновационную технологию. Рассмотрим основные направления применения искусственного интеллекта.

Во-первых, это поиск и оценка кандидатов при подборе новых сотрудников для компании [2]. Одной из основных проблем в процессе подбора персонала является факт, что многие соискатели не внимательно изучают требования вакансии и отправляют неподходящие резюме. Отсев таких кандидатов требует значительных временных затрат. В этом контексте искусственный интеллект предоставляет возможность значительного упрощения данного процесса. К примеру, компания Burger King внедрила голосового робота, который автоматически звонит потенциальным кандидатам и задает стандартные вопросы. Если кандидат соответствует необходимым критериям, виртуальный помощник передает его на дальнейший этап собеседования с рекрутером, предоставляя текстовую запись беседы. Этот подход снизил количество неподходящих заявок с 30% до 0, при этом сократив затраты на подбор персонала в 5 раз.

Одним из ценных свойств искусственного интеллекта является его объективность и способность строить прогнозы. Например, в банке ВТБ искусственный интеллект не только помогает определить лучших специалистов, но и прогнозирует их эффективность в компании. Результаты внедрения такого решения позволили сократить сроки подбора персонала почти вдвое.

Адаптация новых сотрудников на новом рабочем месте – второе направление применения технологий искусственного интеллекта для HR-специалистов. Ввести в курс дела новичков, не отвлекая опытных коллег, помогут виртуальные ассистенты. Так, компания «Маревен Фуд Сэнтрал» успешно автоматизировала процесс адаптации с помощью чат-бота в Telegram и WhatsApp. Бот выбирает оптимальный сценарий коммуникации, основываясь на стране, подразделении и графике работы нового сотрудника. Виртуальный помощник не только предоставляет информацию о компании, но и создает дружелюбную обстановку, помогая новичкам быстро войти в коллектив.

Оценка производительности сотрудников и формирование эффективных команд – еще одно направление, где искусственный интеллект приносит революционные изменения. Инструменты, основанные на ИИ, способны быстро и объективно измерять качество работы сотрудников. Программы, такие как Yva.AI, позволяют выявлять неформальных лидеров, анализируя поведенческие данные и проводя опросы в коллективе. Эта информация помогает руководству принимать обоснованные решения о премировании, карьерном росте и обучении сотрудников, способствуя построению долгосрочных и успешных команд.

Кроме того, искусственный интеллект активно противостоит явлению выгорания среди сотрудников и предотвращает случаи их увольнения. Благодаря анализу данных и поведенческим алгоритмам, ИИ помогает выявлять предупреждающие сигналы выгорания, что позволяет своевременно реагировать и предостерегать коллектив от потери ценных кадров. Платформа Yva.AI внедрила новый подход, изучая поведение сотрудников в корпоративных коммуникационных каналах, таких как электронная почта и мессенджеры. Система анализирует тревожные отклонения от обычных паттернов, выявляя сотрудников, находящихся на грани выгорания. Еженедельные отчеты с индексами выгорания и причинами недовольства помогают компаниям реагировать на проблемы до того, как они приведут к увольнению.

Еще одним инновационным подходом стало использование голосовых ботов с функцией распознавания речи. Эти боты проводят телефонные анкеты с сотрудниками, анализируют данные и формируют отчеты о выгорании, предлагая рекомендации для удержания специалистов. Эта

технология позволяет компаниям быстро реагировать на изменения в психологическом состоянии персонала, предотвращая усталость и стресс.

Кроме того, в обучении персонала также происходят революционные изменения. Чат-боты, предоставляющие информацию и проверяющие знания, стали стандартом.

Однако существуют и более сложные системы, такие как виртуальные преподаватели, которые обучают сотрудников через интерактивные видеоуроки. Примечательный опыт в этой области предоставляют компании, такие как британский холдинг WPP, который обучает своих сотрудников с помощью виртуальных лекций на нескольких языках. Искусственная реальность также нашла свое применение в обучении, позволяя компаниям, например, Boeing и BMW, тренировать летчиков и сервисных инженеров в виртуальных средах. Это снижает расходы на обучение и командировки, обеспечивая высокий уровень подготовки сотрудников.

Современные методы управления персоналом обогатились новыми решениями, включая использование роботов и искусственного интеллекта. Нидерландский Rabobank на примере своей учебной программы демонстрирует инновационный подход. Здесь для обучения специалистов по продажам используется робот Furhat, способный имитировать различные типы поведения, от женского и мужского до детского.

Этот робот поддерживает зрительный контакт, умеет распознавать эмоции и тренирует менеджеров в работе с возражениями и навыках переговоров.

Автоматизация документооборота также становится рутиной для умных программ. Голосовые помощники с ИИ, подобные тем, которые использует группа компаний «КСК», значительно упрощают процесс выдачи справок и создания документов. Эти программы способны анализировать и синтезировать речь, определяя причину обращения и создавая соответствующие запросы и документы. Такие решения экономят время и ресурсы компании, освобождая сотрудников от рутинных задач.

Наконец, оптимизация графиков работы и систем оплаты труда стала более точной благодаря решениям на базе компьютерного зрения. Путем анализа загруженности помещений и продуктивности сотрудников, ИИ помогает определить оптимальные рабочие графики и формировать эффективные команды.

Таким образом, проанализировав всё вышеперечисленное, можно сделать вывод, что все эти инновации свидетельствуют о том, что современные технологии, такие как роботы и искусственный интеллект, не только упрощают HR-процессы, но и значительно повышают эффективность обучения, контроля и организации труда, делая управление персоналом более интеллектуальным и адаптивным к современным требованиям рынка. Технологии искусственного интеллекта в области управления персоналом демонстрируют выдающиеся результаты, повышая уровень удовлетворенности и производительности сотрудников и способствуя сохранению ценных кадров в компаниях, а также трансформируют HR-процессы, делая их более гибкими, эффективными и адаптивными к современным вызовам бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дигилина О. Б. Корпоративные инструменты в управлении персоналом: искусственный интеллект / О. Б. Дигилина // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 14. – № 3. – С. 70-74.

2. Яновская А. А. Современные тенденции в сфере управления персоналом / А. А. Яновская // Современные технологии управления персоналом : Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции, Симферополь, 13 ноября 2020 года, 2020. – С. 100-103.

УДК 005.95

Шамилева Э.Э., Мальгин В.П.
к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия
студент 3 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика предприятий и организаций,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Shamileva E.E.
Ph.D., Associate Professor,
Department of Enterprise Economics,
Malgin V.P.
3rd year student,
38.04.01 Economics of enterprises and organizations
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

MOTIVATION POTENTIAL KAK FACTOR EFFECTIVENOGO UPVRLENIYA TRUDOVIM POTENCIALOM

Аннотация: в статье рассмотрены основные элементы мотивационного потенциала, отражены базовые условия для стимулирования и использования мотивационного потенциала как фактора эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия. Выявлены основные факторы мотивации персонала предприятий пищевой промышленности.
Ключевые слова: мотивационный потенциал, трудовой потенциал, пищевая промышленность, факторы.

Annotation: The main elements of the motivational potential are considered in the article, and the basic conditions for the stimulation and use of the motivational potential are reflected as a factor in the effective management of labor resources of the enterprise. The main factor found in the motivation of personnel of the enterprises of the food industry.
Key words: motivational potential, labor potential, food industry, factor.

Главным фактором эффективного управления трудовым потенциалом является формирование мотивационного потенциала. Наиболее распространенным способом воздействия на работника, на трудовые взаимоотношения является мотивация труда, которая позволяет решать такие задачи, как: стабилизация внутри коллектива, повышение производительности труда и заинтересованности в профессиональной мобильности и систематическом росте квалификации. Таким образом, мотивационный потенциал играет немаловажную роль при исследовании качества трудового потенциала предприятий [3].

Мотивация труда, которая составляет основу трудового потенциала работника, определяется как совокупность движущих сил (внутренних и внешних), побуждающих человека к целенаправленной деятельности [4]. Трудовой потенциал предприятия включает два основных аспекта - количественный аспект, подразумевающий демографические параметры трудового потенциала и качественный аспект, подразумевающий совокупность личных и деловых качеств работника.

Трудовой потенциал предприятия - это совокупность явных и скрытых возможностей участников трудовых отношений, направленных на обеспечение целей предприятия через

согласование выгод участников экономических отношений внутренней и внешней среды предприятия [5].

Целью оценки мотивационного потенциала предприятия является выявление резервов повышения трудового потенциала и определение мероприятий по их использованию.

Мотивационный потенциал позволяет определить, какие задатки и способности есть у работника, как он будет их развивать и применять их на практике в процессе своей трудовой деятельности. Мотивационный потенциал организации дает возможность определить способность адаптации к различным окружающим условиям, а также влияния на эти условия и их изменения [2].

Способность понимать психологию коллектива, активизировать деятельность подчиненных, быть критичным (сохраняя при этом чувство такта) и самокритичным, быть требовательным к себе и подчиненным-основа трудовых отношений на предприятии.

Однако существует и другое значение данного фактора. Чтобы воспитать достойного работника с практическими навыками в сфере обслуживания, обучить грамотному общению с клиентами, необходимо создать агентскую сеть, при этом, потратив существенные средства на обучение сотрудника, предприятие в скором времени рискует его потерять.

Исследование структуры работников предприятий пищевой промышленности по стажу показали, что среди всех групп наибольший удельный вес работников со стажем до 5 лет, эта тенденция характерна для всех предприятий пищевой промышленности, которые были обследованы.

Значительная часть этих работников - молодые люди, которые более мобильны и более восприимчивы к нововведениям, чем работники других возрастных групп. Однако эти работники еще недостаточно хорошо знакомы с производством, технологическим процессом, не имеют достаточного опыта и навыков. Кроме того, эта группа более склонна к текучести, чем другие. Для предприятия (с точки зрения запаса знаний, умений, опыта) наибольшую ценность составляют работники со стажем от 5 до 10 лет и от 10 до 15 лет, однако исследования показали, что хотя доля этих групп в структуре персонала по стажу работы ежегодно увеличивается, она составляет в среднем лишь около 38%, чего явно недостаточно для предприятий пищевой промышленности [5].

При отсутствии необходимых условий для стимулирования использования мотивационного потенциала может быть недостаточным или вообще неиспользованным.

На сегодняшний день существуют различные методы, позволяющие определить мотивационный потенциал.

Среди них выделяют: анкетирование, структурированное интервью, тестирование, методики выявления мотивационного профиля, наблюдение и т.д. [4].

При исследовании мотивационного потенциала предприятий пищевой промышленности было проведено социологическое исследование в форме анкетирования и тестирования. Объектом исследования был выбран персонал предприятий пищевой промышленности (выборка случайная). Выборочная совокупность сформирована из 43 человек. С помощью анкетного опроса исследована такая важная социально-экономическая составляющая трудового процесса, как удовлетворенность трудом. Факторы, позволяющие оценить мотивацию, были сформированы при анкетном опросе. Отдельные показатели мотивации приведены на рис.1.

Результаты исследования мотивационного потенциала предприятий пищевой промышленности, представленные на рис.1, позволили сделать вывод о том, что удовлетворенность персонала трудом в наибольшей степени зависит от уровня оплаты труда. Доминирующее значение оплаты труда в системе мотивационного механизма можно объяснить сложным финансово-экономическим положением в РК, отсутствием средств для стимулирования работников, низким уровнем их материального обеспечения.

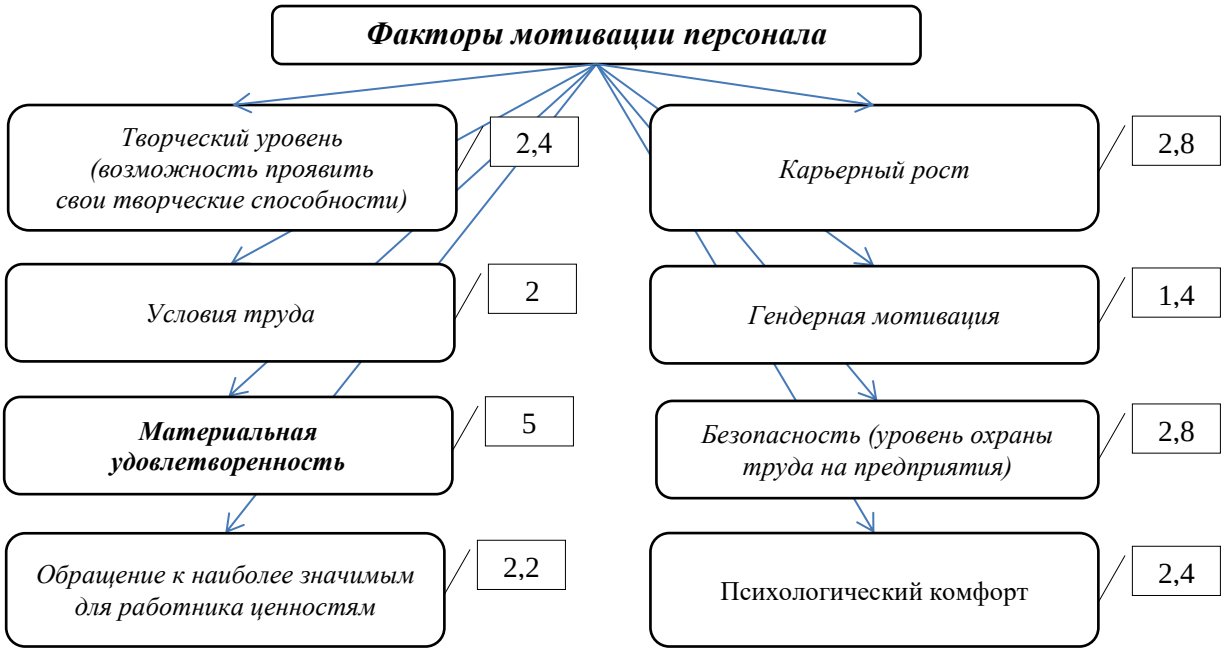


Рисунок 1 - Основные факторы мотивации персонала предприятий пищевой промышленности

Так оценка среди восьми факторов мотивации, которые оценивались по пятибалльной шкале, позволила выявить, что только фактор «материальная удовлетворенность» получил самую высокую оценку «5» на всех анализируемых предприятиях.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что мотивационная составляющая имеет важное значение для повышения эффективности использования скрытых возможностей использования трудового потенциала предприятий пищевой промышленности, следовательно, программа мотивации персонала должна быть ориентирована, главным образом, на увеличение удовлетворенности персонала предприятия. Реализация данного плана в полном объеме зависит от комплексного подхода всех заинтересованных субъектов, как руководителей, так и сотрудников предприятий к решению проблемы развития системы повышения квалификации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Колесников, В. А. Управление человеческими ресурсами: мотивационная политика как основа повышения имиджа промышленных предприятий / В. А. Колесников, К. Э. Винокуров // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 12. – С. 1261-1266.
2. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – №5. – С. 25 – 27.
3. Устинова, К. А. Современные формы и методы мотивации творческой трудовой активности населения / К. А. Устинова, А. Н. Гордиевская // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12, № 3. – С. 203-219..
4. Старкова Е.Ю. Механизм формирования мотивационного потенциала как фактор эффективного управления человеческими ресурсами // Креативная экономика. — 2011. — № 11 (59). — с. 61-65.
5. Шамилева, Э. Э. Мотивация активности кадровой составляющей инновационного потенциала на предприятии / Э. Э. Шамилева, С. Р. Драбочук // Бюллетень науки и практики. – 2016. – № 9(10). – С. 134-137.

УДК 331.108

Шаронова К.С., Ядрова М.В.,
обучающиеся 42 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

Sharonova K.S., Yadrova M.V.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Ganieva A. K.,
Ph.D., Associate Professor of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

Аннотация: в статье рассмотрено влияние процесса цифровизации на организационную культуру предприятия. Проанализировано, как диджитализация влияет на различные аспекты организационной культуры, такие как коммуникация, коллективная идентичность и инновационность. В заключении статьи подводятся итоги и делаются выводы о важности цифровизации для функционирования организационной культуры предприятия.
Ключевые слова: цифровизация, организационная культура, онбординг, цифровые каналы.

Annotation: The article examines the impact of the digitalization process on the organizational culture of the enterprise. The article analyzes how digitalization affects various aspects of organizational culture, such as communication, collective identity and innovation. In conclusion, the article summarizes the results and draws conclusions about the importance of digitalization for the functioning of the organizational culture of the enterprise.
Keywords: digitalization, organizational culture, onboarding, digital channels.

Цифровая трансформация – это актуальная тема в мире бизнеса на сегодняшний день, ведь, благодаря оцифровке компаний, весь прогрессивный мир находится в эпицентре серьёзных изменений. Этот переход глобален, поэтому его называют Четвертой промышленной революцией или «Индустрией 4.0» [1].

Инновации набирают скорость, преображая все, к чему они прикасаются. Как показывает практика, ни одно предприятие не может ограничиться внедрением лишь одних прогрессивных технологий, так как любая технология – это всего лишь инструмент. И только люди являются движущей силой цифровой трансформации [2]. Поэтому реального успеха в преобразовании деловых процессов можно достичь только в том случае, если вместе с производством коренным образом будет изменена и организационная культура на предприятии.

С внедрением цифровых технологий предприятия получают доступ к разного рода информации, которая позволяет им отслеживать желания, поведение потребителей, а также легко и эффективно обрабатывать данную информацию в режиме реального времени. Таким образом, цифровые технологии позволяют компаниям улучшить взаимодействие с потребителями, а

правильно клиентоориентированная организационная культура может обеспечить стратегическое использование новых технологий сотрудниками для взаимодействия со своей клиентурой с максимально высоким уровнем персонализации, что положительно скажется на ведении бизнеса.

Далее будут приведены примеры использования цифровых технологий в организационной культуре.

Дистанционный онбординг. Онбординг – это действия компании, нацеленные на адаптацию сотрудника на новом рабочем месте. Простыми словами, онбординг – это подготовка новичка к любым задачам. Это посвящение во всё важное, с чем столкнётся сотрудник: от рабочих обязанностей до корпоративной культуры.

Онбординг помогает вступить в должность без стресса. Во время адаптации новичок постепенно знакомится с продуктами компании, коллективом, регламентами и правилами. Если этот процесс пройдёт удачно, сотрудник останется в компании надолго, а значит, не нужно будет тратить ресурсы на поиск нового.

Процесс дистанционного онбординга может включать следующие шаги:

1. Предоставление информации о компании: новому сотруднику предоставляется информация о компании, ее миссии, ценностях, истории, структуре и основных бизнес-процессах. Это может быть представлено в виде презентации, видеоролика или электронной брошюры.

2. Обучение: новичку предоставляются материалы для самостоятельного обучения. Это могут быть видеоуроки, онлайн-курсы, электронные учебники или другие образовательные ресурсы. Кроме того, может быть организовано виртуальное обучение с помощью видеоконференций или вебинаров.

3. Виртуальные знакомства: предоставляется возможность познакомиться с другими членами команды и коллегами через видеоконференции или социальные сети. Это помогает создать первые связи и установить контакты внутри компании.

4. Менторство: новому сотруднику может быть назначен опытный сотрудник в качестве наставника, который будет помогать ему в процессе адаптации и ответит на все вопросы. Встречи с наставником могут проводиться через видеоконференции или по телефону.

5. Оценка прогресса: в процессе дистанционного онбординга необходимо оценивать прогресс нового сотрудника и его уровень адаптации. Это может быть осуществлено через регулярные обратные связи, анкеты или оценочные тесты.

Дистанционный онбординг требует от компании и нового сотрудника дополнительных усилий и гибкости. Однако, при правильной организации, он может быть эффективным инструментом для успешной адаптации новых сотрудников в условиях удалённой работы.

IBM – крупная компания по разработке программного обеспечения и технологических решений также использует дистанционный онбординг [3].

Цифровые каналы для тимбилдинга – это онлайн-платформы, приложения и инструменты, которые позволяют командам работать вместе, взаимодействовать и укреплять связи между сотрудниками, не выходя из офиса или дома [4].

Можно выделить несколько таких платформ:

1. Slack – это популярное приложение для коммуникации, которое позволяет создавать различные каналы для общения и совместной работы. Здесь можно обсуждать проекты, делиться файлами и организовывать виртуальные встречи (используют многие известные компании по всему миру: Pandora, GoDaddy, Sony, Dell, AOL, Lonely Planet, Stripe, Airbnb, Adobe и Behance [5]).

2. Microsoft Teams – это платформа для командной работы, которая объединяет чат, видеоконференции, облачное хранилище и интеграцию с другими инструментами Microsoft. Здесь можно проводить онлайн-собрания, общаться в чатах и совместно редактировать документы (United Airlines создает культуру гибридного труда с помощью Microsoft Teams, чтобы сотрудники могли эффективно работать, где бы они ни находились [6]).

3. Zoom – это популярная платформа для видеоконференций и онлайн-собраний. Она предоставляет возможность проводить виртуальные встречи с участием большого числа людей, а также имеет функции для обмена сообщениями и документами (данная платформа применяется в российской компании «Яндекс»).

4. Trello – это онлайн-доска для управления проектами и задачами. Здесь можно создавать список задач, назначать ответственных, отслеживать прогресс и общаться с коллегами (Использует компания ЮНИСЕФ [7, 10]).

5. Miro – это платформа для визуального сотрудничества, которая позволяет создавать и редактировать диаграммы, схемы, мозговые штурмы и другие графические материалы. Здесь можно работать в режиме реального времени и делиться своими идеями с командой (Использует компания SimbirSoft [8, 9]).

Таким образом, цифровые технологии имеют значительное влияние на организационную культуру организации. Они изменяют способы работы и коммуникации, а также влияют на отношение сотрудников к работе и организации в целом. Цифровые технологии способствуют улучшению коммуникации внутри организации. Они позволяют сотрудникам быстро и эффективно обмениваться информацией и идеями, независимо от места и времени. Это может привести к укреплению командного духа и развитию коллективной интеллектуальной собственности.

Подведем итог, цифровые технологии могут значительно повлиять на организационную культуру организации, усиливая коммуникацию и сотрудничество, повышая эффективность и требуя новых навыков у сотрудников. Организации должны активно работать над адаптацией своей культуры к новым технологиям и обеспечить поддержку и обучение своих сотрудников для успешной интеграции цифровых технологий в рабочие процессы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Королев Г. В., Бутов А. В. Организационная культура компании в эпоху цифровизации // Бюллетень науки и практики. 2019. №5. URL: https://kurl.ru/EojrD (дата обращения: 04.10.2023).

2. Лошкова И. В., Королев Г. В. Перспективы внедрения технологических платформ «Индустрии 4.0» в России // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №1. С. 156-164.

3. IBM [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ibm.com/support/pages/onboarding-process-1. – Дата обращения: 09.10.2023.

4. Цифровая корпоративная культура. Какие тренды будут прослеживаться в 2023 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kurl.ru/PHlwq. – Дата доступа: 04.10.2023.

5. IOS18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ios18.ru/. – Дата обращения: 09.10.2023.

6. Microsoft [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.microsoft.com/ru-ru/microsoft-teams/enterprise?market=ru. – Дата обращения: 09.10.2023.

7. Trello [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://trello.com/ru/customers. – Дата обращения: 09.10.2023.

8. Skillbox [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://skillbox.ru/media/management/obzor-onlayndoski-miro-zachem-ona-nuzhna-i-kak-ey-polzovatsya/. – Дата обращения: 09.10.2023.

9. Ганиева, А. К. Перспективы развития внутренней системы обучения персонала / А. К. Ганиева // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства : Сборник научных трудов / Под общей редакцией З.О. Адамановой. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2022. – С. 148-151.

10. Ганиева, А. К. Развитие кадрового потенциала в социально-экономической стратегии республики Крым / А. К. Ганиева // Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике : Материалы IV Международной научной конференции, Нижний Новгород, 16 февраля 2022 года. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. – С. 66-70.

УДК 331.108

Шаронова К.С., Ядрова М.В.,
студентка 4 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Sharonova K.S.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Yadrova M.V.,
4th year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ КАК РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПО СТАБИЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО СОСТАВА

PREVENTION OF PROFESSIONAL BURNOUT OF PERSONNEL IN THE DIGITAL ENVIRONMENT AS A SOLUTION TO THE PROBLEM OF PERSONNEL STABILIZATION

Аннотация: в статье проведено исследование и обобщение теоретического материала по вопросу профессионального выгорания, его связи с цифровыми технологиями, а также анализ цифровых платформ, способных помочь руководителям решить вопрос с выгоранием.
Ключевые слова: профессиональное выгорание, цифровая трансформация, Happy Job, «Ясно», JetSkills.

Annotation: the article provides research and generalization of theoretical material on the issue of professional burnout, its connection with digital technologies, as well as analysis of digital platforms that can help managers solve the issue of burnout.
Keywords: professional burnout, digital transformation, Happy Job, "Clear", JetSkills.

В настоящее время эффективное функционирование современных организаций трудно представить без такого стратегически важного ресурса, как персонал, его трудовая активность и стремление к достижению целей, а также профессиональный опыт, творческие способности и лояльность позволяют обеспечить успешную деятельность, высокий уровень конкурентоспособности и позитивный имидж предприятия. В связи с этим кадровая политика многих организаций направлена на создание высококвалифицированного, сплоченного и ответственного трудового коллектива, способного быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды. Однако мало создать такой трудовой коллектив, не менее важно его сохранить.

Главной и основной проблемой сохранности персонала, с которой сталкиваются руководители современных предприятий, является текучесть кадров. С одной стороны, текучесть кадров в приемлемых параметрах – это естественное явление для предприятий, которое представляет собой добровольный либо по решению администрации официальный уход наемных работников из организации. С другой стороны, чрезмерно высокий уровень текучести кадров негативно сказывается на деятельности организации, особенно если её покидают

высококвалифицированные сотрудники и на смену им приходится нанимать новых непроверенных сотрудников. В таком случае возникает угроза стабильности трудового коллектива и снижения показателей производственной деятельности [1].

Рассматривая социально-психологические факторы текучести кадров особое внимание уделяется такой причине, как психологические характеристики личности сотрудника. К ним относят: уровень стрессоустойчивости, коммуникативные навыки сотрудника, уровень конфликтности, амбиции и возрастную категорию сотрудника. Также важными причинами текучести кадров являются обстоятельства, сложившиеся в организации. К ним относятся: неблагоприятный психологический климат в организации, профессиональный стресс, моббинг, профессиональное выгорание сотрудников. Далее более подробно рассмотрим такую социально-психологическую причину текучести кадров в организации как профессиональное выгорание [2].

Профессиональное выгорание – это общее негативное состояние человека, развивающееся на фоне хронического стресса в условиях профессиональной деятельности и ведущее к психическому и эмоциональному истощению [3].

Как правило, особую психологическую и эмоциональную изможденность испытывают сотрудники и главы, находящиеся в процессе непрерывного взаимодействия с другими людьми, в числе которых врачи, преподаватели, продавцы, официанты, менеджеры по продажам, сотрудники ФСИН, полицейские и линейные руководители, а также другие области определения профессии типа «человек – человек».

Главной проблемой, с которой сталкиваются представители социально ориентированных профессий, является большая психологическая и эмоциональная нагрузка, образующаяся и аккумулирующаяся в ходе выполнения их рабочих функций, а также внедрение новых технологий на базе цифровых платформ, быстрый переход к ним.

Цифровизация охватила практически все аспекты деятельность персонала организаций в развитых странах мира. Невзирая на то, что введение цифровых инструментов с целью облегчения работы предоставляет массу положительных сторон, существует недостаток – их применение порождает техно-стресс, последствием, которого считается выгорание. Современные технологии и социальные медиа могут усугублять некоторые из факторов, которые вероятно приведут к профессиональному выгоранию, такие как чрезмерная нагрузка на работе, социальная изоляция и конфликты с клиентами или пациентами.

Цифровая трансформация не только подразумевает интеграцию цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности организаций, введение коренных изменений в технологические процессы, культуру, принципы и операции формирования новых услуг и товаров, но и вызывает цифровую перегрузку сотрудников. В результате профессиональное выгорание может послужить причиной к нехватке квалифицированных сотрудников и ставит под угрозу информационную безопасность организации.

Однако, существует также множество онлайн-ресурсов и приложений, которые могут помочь людям справиться с профессиональным выгоранием, такие как приложения для медитации и мобильные приложения для управления стрессом. Работодатели также могут предоставлять своим сотрудникам ресурсы и поддержку для борьбы с профессиональным выгоранием в эпоху цифровизации.

Далее рассмотрим сервисы, которые помогут компаниям следить за ситуацией, чтобы не пропустить выгорание сотрудников и улучшить рабочие процессы [4]:

1. Happy Job – это платформа для сбора фидбека от сотрудников в простой и понятной игровой форме. Опросы не занимают много времени, и их можно проходить как с компьютеров, так и со смартфонов.

Платформа покажет руководителям, что именно в корпоративной культуре не устраивает сотрудников, и даст наглядную инфографику по ключевым международным индексам:

– вовлеченность в работу;
– удовлетворенность персонала;
– eNPS – лояльность к компании;
– mNPS – лояльность к руководителю;
– Happy Index (сводный индекс вовлеченности и лояльности).

Если регулярно замерять изменения индексов и собирать фидбек, можно оперативно отслеживать влияние решений на состояние коллектива и давать сотрудникам подтверждение, что их мнение кому-то важно.

2. «Ясно» – поможет обеспечить качественную психологическую поддержку. Психотерапия – один из самых действенных способов решения ментальных проблем, в том числе и связанных с работой. Корпоративная программа сервиса позволит сотрудникам оперативно получать квалифицированную помощь, подбирая специалиста под конкретный запрос. Доступны и групповые семинары. Сервис позволит справляться со стрессом, недостатком мотивации, выгоранием, тревожностью и социальными трудностями. Главный плюс – консультации проходят удаленно, а значит, воспользоваться ими можно из любой точки мира.

3. JetSkills – поможет оценить компетенции и развитие сотрудника. Один из факторов, приводящих к профессиональному выгоранию – ощущение застоя. А этот сервис поможет регулярно оценивать компетенции сотрудников и направлять их на подходящие лекции и семинары. Двигаясь по индивидуально настроенным траекториям, они будут чувствовать, что развиваются. Со временем работа будет становиться эффективнее, а значит, проще.

Таким образом, эмоциональное выгорание в индустрии информационных технологий часто встречается среди сотрудников компаний. Это связано с повышением психологической и эмоциональной нагрузки персонала. Синдром выгорания ведет к снижению производительности человека и, соответственно, к увеличению альтернативных издержек работодателя. Однако использование различных сервисов по поддержанию психологического благополучия и снижению нагрузки поможет сократить уровень текучести кадров, а также наладить социально-психологический климат в коллективе и увеличить производительность труда сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ленская И. Ю. Стабилизация и удержание персонала: понятийный анализ // ВЭПС. 2016. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/stabilizatsiya-i-uderzhanie-personala-ponyatiynyy-analiz (дата обращения: 15.10.2023).

2. Панова, Л. С. Социально-психологические факторы, влияющие на текучесть кадров / Л. С. Панова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 14 (252). – С. 69-71. — URL: https://moluch.ru/archive/252/57912/ (дата обращения: 15.10.2023).

3. Выгорание сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://premiummanagement.com/blog/vygoraniesotrudnikov?ysclid=lnrduvlc2t823702521. – Дата доступа: 15.10.2023.

4. 6 сервисов, чтобы предупредить выгорание: подборка для компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rb.ru/opinion/6-burnout-app/?ysclid=lnrevcaf4t710262610. – Дата доступа: 15.10.2023.

УДК 331.101.3

Шевчук Д.Н.,
студент 1 курса направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Кузьмина О.М.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Shevchuk D.N.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuz'mina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕКТИВЕ

TECHNOLOGIES FOR DEVELOPING MENTORING SKILLS IN A TEAM

Аннотация: В данной работе рассмотрено наставничество в управлении персоналом организации, которое занимает важное место в процессе внедрения новых сотрудников и оказывает положительный эффект в период адаптации. Были изучены задачи наставников, которые отражают основные аспекты их деятельности. Также были предложены методы и технологии развития навыков наставничества в коллективе.
Ключевые слова: наставничество, развитие управленческих навыков, цифровые технологии, коллектив, адаптация, эффективность, оценка, текучесть кадров.

Annotation: This paper examines mentoring in the personnel management of an organization, which occupies an important place in the process of introducing new employees and has a positive effect during the adaptation period. The tasks of mentors were studied, which reflect the main aspects of their activities. Methods and technologies for developing team mentoring skills were also proposed.
Keyword: mentoring, development of management skills, digital technologies, team, adaptation, efficiency, assessment, staff turnover.

Наставничество является актуальным и важным для управления персоналом в организации. Оно относится к управленческим навыкам специалистов, которые в свою очередь определяются как soft skills [4]. Современные работодатели при найме отдают все большее предпочтение сотрудникам, которые обладают soft skills, но, если данные навыки развиты недостаточно хорошо, специалисты по управлению персоналом могут предложить сотруднику методы и технологии их развития, не исключением становятся и навыки наставничества, которые помогают более эффективно проводить внедрение новых кадров в процессы организации. Эффективная адаптация новых сотрудников имеет ряд преимуществ таких как предотвращение конфликтов, повышение эффективности коммуникации, общая заинтересованность в достижении целей и лояльность сотрудников.

Развитие наставничества также играет важную роль в адаптации новых сотрудников. Когда более опытные сотрудники становятся наставниками для новых коллег, это помогает интегрировать новичков в команду и помогает им быстрее разобраться в процессах и культуре организации. Наставничество способствует передаче опыта, знаний и навыков от более опытных

сотрудников к новым сотрудникам, способствует их профессиональному развитию и повышает уровень лояльности.

Наставничество – взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени. Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. [3].

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач [1]:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт» – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Для того, чтобы стать наставником, сильного желания, внутренней доброты и энтузиазма может быть недостаточно. Ведь наставнический процесс хоть и основывается на теплых, доверительных отношениях, подразумевает помощь наставника в развитии определенных навыков, решении задач и запросов. А значит и сам наставник преуспел в развитии своих определенных управленческих навыков, имеет профессиональный и жизненный опыт.

Развитие управленческих навыков, таких как наставничества в коллективе может быть осуществлено с помощью различных технологий и методов. Рассмотрим несколько вариантов, которые помогут в развитии наставников [5]:

1. Система парного наставничества: создание системы парного наставничества, где опытные сотрудники или руководители помогают новичкам освоиться в коллективе и развивать свои навыки. Это может включать регулярные встречи, обмен опытом и интерактивные тренинги.

2. Менторские программы: организация формальных программ, в рамках которых новые сотрудники назначаются опытным наставникам для получения поддержки, советов и руководства. Такие программы могут включать систематические встречи, задания на развитие и отслеживание прогресса.

3. Обучающие ресурсы: Предоставление доступа к обучающим материалам, онлайн-курсам, видео-урокам и другим ресурсам, которые помогут сотрудникам развивать навыки наставничества. Это может быть внутренняя платформа обучения или использование внешних образовательных ресурсов.

Внутренней платформой для обучения персонала может стать iSpring Learn – инструментарий электронного обучения для быстрого создания онлайн-курсов и содействия росту навыков [6]. К преимуществам данной платформы можно отнести: встроенный конструктор курсов и лонгридов, вебинарные комнаты внутри платформы, онлайн-тесты и опросы, оценка компетенций сотрудников по методу «360 градусов», мобильное приложение для обучения даже без доступа в интернет.

4. Регулярные обратные связи: Поощрение открытого обмена обратной связью в коллективе. Это может быть систематические обзоры работы, регулярные встречи для обсуждения успехов и препятствий, а также конструктивная критика для повышения качества наставничества.

5. Коллективные проекты и задачи. Коллективные проекты могут быть отличным способом развить навыки наставничества. Участие в совместных проектах позволяет опытным сотрудникам поделиться своими знаниями и опытом с остальными членами команды. Это также способствует развитию командной работы и сотрудничества.

6. Использование цифровых технологий: Применение современных технологий, таких как видеоконференции, онлайн-платформы для обмена знаниями, чат-боты и другие инструменты для поддержки взаимодействия и обучения наставников и подопечных.

Одним из примеров цифровой платформы с онлайн обучением может стать TopTrening.ru – каталог курсов, семинаров и тренингов. На сайте представлено более 2000 обучающих компаний, которые проводят обучение по всем направлениям, в том числе развитие управленческих компетенций [7].

Использование технологий виртуальной и дополнительной реальности (VR/AR) в процессе обучения и развития персонала. Интерактивность позволяет не только на практике проверить навыки сотрудника компании, но и узнать его сильные и слабые стороны. Данный метод позволяет сделать обучение инновационным и интересным, получить необходимый опыт на практике, изучать поставленный вопрос в собственном темпе и многое другое [2].

После развития навыков наставничества у сотрудников необходимо провести оценку, в ходе которой будут учтены результаты их работы и прогресс в применении новых навыков. Оценка может проходить как в форме обратной связи со стороны коллег и руководителей, так и в виде официальных оценок или оценочных листов.

Таким образом, развитие навыков наставничества в коллективе – это важный и неотъемлемый аспект успешного управления и развития персонала. В процессе обучения и развития необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника, его потребности и цели. Адаптивная и персонализированная форма обучения способствует лучшему восприятию информации и применению полученных знаний на практике. Организации, которые инвестируют в развитие управленческих навыков, получают множество преимуществ, таких как улучшение коммуникации, укрепление лидерских способностей, повышение удовлетворенности сотрудников и снижение текучести кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – С. 4-18.

2. Виртуальная реальность в помощь HR-специалистам [Электронный ресурс] Рамблер. – Режим доступа https://finance.rambler.ru/other/41677593/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 15.10.2023).

3. Грязнова, Е.Р. Трансформация института наставничества: объективная реальность и мифы / Е.Р. Грязнова // Профессиональная ориентация. – 2018. – № 1. – С. 40-45.

4. Кузьмина, О.М. Компетенции, востребованные на рынке труда в цифровой экономике / О. М. Кузьмина // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 204-206.

5. Управленческие компетенции: способы оценить и развить навыки руководителя [Электронный ресурс] Журнал «Директор по персоналу». – Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/66620-qqq-17-m4-upravlencheskie-kompetentsii (дата обращения: 14.10.2023).

6. iSpring – программное обеспечение для онлайн-обучения [Электронный ресурс] iSpring. – Режим доступа: https://www.ispringsolutions.com/ (дата обращения: 15.10.2023).

7. TopTrening.ru – каталог курсов, семинаров и тренингов [Электронный ресурс] TopTrening.ru. – Режим доступа: https://www.toptrening.ru/ (дата обращения: 14.10.2023).

УДК 331.08

Шевчук Д.Н.,
студент 1 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

Shevchuk D.N.,
1st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Kuzmina O.M.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ДИНАМИЧНАЯ СРЕДА КАК ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

DIGITAL ECONOMY AND DYNAMIC ENVIRONMENT AS FACTORS DETERMINING ASPECTS OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: В работе рассмотрена взаимосвязь цифровой экономики и динамической среды, их влияние на современное развитие управления персоналом организаций. Определены некоторые теоретические аспекты, связанные с факторами влияния цифровой экономики и изменчивости рынка. Обоснованы практические примеры цифровых методов и практик в сфере управления персоналом.
Ключевые слова: цифровая экономика, динамичная среда, управление персоналом, конкуренция, удержания сотрудников, рабочая среда, развитие персонала.

Annotation: The paper considers the relationship between the digital economy and the dynamic environment, their impact on the modern development of personnel management of organizations. Some theoretical aspects related to the factors of influence of the digital economy and market variability are identified. Practical examples of digital methods and practices in the field of personnel management are substantiated.
Keyword: digital economy, dynamic environment, personnel management, competition, employee retention, work environment, personnel development.

Цифровая экономика оказала влияние практически на все секторы народного хозяйства и общественной жизни: производство, торговля, транспортные и финансовые услуги, образование, здравоохранение, СМИ и т.д. Это влияние простирается далеко за пределы информационных технологий. Технологии расширяют возможности людей и организаций в различных направлениях, предоставляют возможность создания и распространения идей, разработки и коммерциализации инноваций.

Цифровая экономика представляет собой экономическую систему, основанную на использовании цифровых технологий для производства, обмена и потребления товаров и услуг [1]. Она проникает во все сферы бизнеса и общества, меняя традиционные методы работы и создавая новые возможности для повышения эффективности и уровня взаимодействия между компаниями, потребителями и работниками.

В свою очередь, динамичная среда отражает быстрое изменение и неопределенность, с которыми сталкиваются организации и бизнес-среда сегодня. Быстрые технологические инновации, глобализация рынков, изменение потребительских предпочтений и конкурентная среда – все это делает бизнес-среду более сложной и изменчивой для компаний. Они сталкиваются с постоянной необходимостью адаптироваться и сопровождать эти изменения [2].

Анализ теоретических и прикладных аспектов процесса управления персоналом показал значительное влияние цифровой экономики и динамичной среды, которые находят свое отражение в основных элементах кадровой политики организации.

1. Привлечение и удержание сотрудников:

- в условиях цифровой экономики и динамичной среды компании сталкиваются с конкуренцией за талантливых сотрудников, которые должны уметь использовать цифровые инструменты и технологии для привлечения потенциальных кандидатов, таких как онлайн-реклама, социальные сети и специализированные платформы для поиска работы, например, HeadHunter как один из крупнейших российских порталов для поиска работы и привлечения талантов [3];

- для удержания сотрудников в условиях динамичной среды, организации акцентируют внимание на гибкости рабочего времени, возможности удаленной работы и предлагают интересные программы и пакеты компенсаций.

2. Конкурентоспособная заработная плата:

- цифровая экономика и динамичная среда сопровождаются изменением требований к специалистам и возрастающей ценностью определенных навыков, что повышает конкуренцию на рынке труда и влияет на заработную плату;

- компании должны учитывать среднюю рыночную цену для определенных профессий и предоставлять конкурентоспособные зарплаты, чтобы привлечь и удерживать востребованных специалистов, соответственно оценка рыночной стоимости должна основываться на анализе данных и использовании цифровых инструментов, например, таких как платформа Superjob, которая собирает данные о вакансиях и заработных платах из разных источников, включая объявления работодателей на их платформе, а также опросы и статистические исследования, предоставляет информацию о трендах на рынке труда, таких как изменения в средних заработных платах, популярные профессии и их востребованность, анализ требований к кандидатам и другие полезные данные [7].

3. Профессиональное развитие и карьерные перспективы:

- в цифровой экономике, где технологии и требования к работе постоянно меняются, компании должны предоставлять сотрудникам возможности для профессионального развития и обучения новым навыкам;

- организации могут использовать цифровые образовательные платформы, онлайн-курсы и внутренние обучающие программы для повышения квалификации сотрудников, например, Skillbox как образовательная онлайн-платформа, которая предлагает широкий выбор курсов по информационным технологиям, маркетингу, менеджменту и другим областям, может представлять значительную перспективу для организаций в плане развития и обучения их сотрудников [6].

4. Рабочая среда и признание достижений:

- цифровая экономика и динамичная среда ставят большой акцент на мобильность, гибкость и сотрудничество. Компании должны создавать комфортные и современные рабочие среды, которые стимулируют креативность и инновации;

- организации также должны предоставлять возможности признания достижений сотрудников с помощью цифровых инструментов, таких как внутренние социальные сети, благодарности через электронную почту или специальные приложения. Например, Microsoft Teams является популярной платформой для коммуникации и сотрудничества в рабочей среде, которая предоставляет возможности для обмена сообщениями, проведения видеоконференций, совместной работы над документами и проектами, позволяет создавать комфортные виртуальные рабочие среды, где сотрудники могут эффективно работать, обмениваться идеями и сотрудничать независимо от места нахождения [5].

5. Текучесть кадров, продуктивность и эффективность:

- в условиях динамичной среды и цифровой экономики особенно важно управлять текучестью кадров, чтобы минимизировать потери талантов и избежать простоя;

- цифровые инструменты могут помочь автоматизировать рутинные задачи, улучшить коммуникацию и сотрудничество внутри команды, что повысит продуктивность и эффективность работы персонала. Например, IntelliHR как специализированная система управления персоналом, предназначенная для упрощения процессов кадрового учета, улучшения коммуникации внутри организации и предоставления актуальной информации для принятия решений Одной из функций IntelliHR является возможность сбора анонимных отзывов от сотрудников, что позволяет менеджерам и руководителям получать фидбек от своих подчиненных без раскрытия их личных данных. Анонимные отзывы могут предоставить ценные сведения о мнениях и впечатлениях сотрудников, что помогает лучше понять их потребности и ожидания [4].

Таким образом, цифровая экономика и динамичная среда являются ключевыми факторами, которые существенно влияют на аспекты управления персоналом в современных организациях. Эти факторы требуют от компаний адаптации и принятия нового подхода к управлению персоналом. Успешное управление персоналом в цифровой экономике и динамичной среде становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности и долгосрочного успеха организаций. Компании, которые адаптируются к этим факторам и умело управляют персоналом в соответствии с ними, будут иметь преимущество на рынке и смогут успешно справиться с вызовами и возможностями, представленными цифровой эпохой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Николаев, П. В. Цифровая экономика и ее влияние на государство, общество и бизнес / П. В. Николаев // Исследования молодых ученых: материалы XLIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, июль 2022 г.). – Казань: Молодой ученый, 2022. – С. 16-21.

2. Перемены и неопределенность в современном бизнесе // Economy-Ru.com. URL: https://economy-ru.com/biznes-planirovanie-info/peremenyi-neopredelennost-sovremennom-61694.html (дата обращения: 17.10.2023).

3. HeadHunter – сервис, который помогает найти работу и подобрать // HeadHunter. URL: https://hh.ru/ (дата обращения: 15.10.2023).

4. IntelliHR – инструмент в области прогнозной аналитики, управления персоналом и вовлеченности сотрудников // IntelliHR. URL: intellihr.com (дата обращения: 14.10.2023).

5. Microsoft Teams – корпоративная платформа, объединяющая в рабочем пространстве чат, встречи, заметки и вложения // Microsoft Teams. URL: teams.live.com (дата обращения: 16.10.2023).

6. Skillbox – образовательная платформа с онлайн-курсами // Skillbox. URL: https://skillbox.ru/ (дата обращения: 14.10.2023).

7. Superjob.ru – IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников // Superjob.ru. URL: https://www.superjob.ru/ (дата обращения: 12.10.2023).

8. Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии / Н. А. Симченко, Ф. В. Зиновьев, А. К. Ганиева [и др.]. – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2022. – 259 с.

УДК 378.374

Шевчук И.А.
студент 3 курса направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Shevchuk I.A.
3 th year student, 40.03.01Jurisprudence
Scientific adviser:
Ostrik V.Y.,
PhD, Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

СОДЕЙСТВИЕ В ПОСТРОЕНИИ КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ)

ASSISTANCE IN BUILDING THE CAREER TRAJECTORY OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS GRADUATES (BY THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF CRIMEA)

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы, с которыми сталкиваются выпускники при трудоустройстве и построении индивидуальной карьерной траектории. Выясняется, какое содействие оказывает учебное заведение при построении карьерного траектории для выпускников своих учебных заведений. Проводятся результаты интервьюирования среди преподавателей учебного заведения «КФУ им. В.И. Вернадского».
Ключевые слова: трудоустройство, выпускники, карьерная траектория, учебное заведение, рынок труда.
Annotation. The issues that graduate face during future employment. It turns out what assistance the educational institution provides in building a career path for graduates of its educational institutions. Interviewing teachers of the educational institution “KFU named after. V.I. Vernadsky" are given in the article.
Key words: employment, graduates, career trajectory, educational institution, labor market.

Актуальность трудоустройства всегда занимает значимое место в жизни каждого человека. Данное явление наблюдается в росте интереса к будущей профессиональной трудовой деятельности, начиная с поступления в учебные учреждения, и сопровождается весь карьерный путь молодого специалиста. Первое, на что обращают внимание абитуриенты – это выбор своей будущей профессиональной деятельности, после чего, начинают проецировать свою дальнейшую профессиональную траекторию. Все это приводит к тому, что, будучи студентами, каждый человек более углубленно начинает задаваться вопросом о своем карьерном становлении. В качестве главной карьерной стратегии студенты выделяют продвижение к вершинам должностной иерархии через рост профессионализма. Среди способов достижения профессиональных целей студенты отдают предпочтение совершенствованию своих профессиональных знаний [2]. Большинство выпускников стремятся к получению комфортабельной, стабильной работы по выбранной ими специальности. Однако каждый выбранный карьерный путь преследует непосильные для студентов реалии, которые пребывают на рынке труда. В таких ситуациях учебные заведения профилируют и оказывают содействие в дальнейшем ознакомлении и становлении студентов в

качестве высококлассных и востребованных специалистов [1]. Влияние на формирование профессиональных качеств выпускников, а также построение карьерной траектории будущих специалистов – является важнейшей задачей всех высших учебных заведений страны.

Первое, что предоставляет учебное заведение, помимо профильной теории, которая является неотъемлемой частью учебного процесса, - это прохождение производственной практики, которая позволяет раскрыть, а иногда ивыявить, трудовые качества студента на пути построения его карьерной траектории. Вторым и, пожалуй, немаловажным является то, что учебное заведение также информирует выпускников о наличии вакантных рабочих мест, связанных непосредственно с их специальностью; размещает информацию о вакансиях и требованиях для вступления в должность будущего работника, на стендах учебных подразделений, а также на сайтах учебного заведения в сети Интернет. В Республике Крым, на базе ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского» в г. Симферополь, функционирует Центр содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников КФУ им. В.И. Вернадского (далее РЦСТ КФУ им. В.И. Вернадского), созданный на основании Приказа № 480 от 07.07.2015 г. «О создании Регионального центра содействия трудоустройству и сопровождения карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

РЦСТ КФУ им. В.И. Вернадского организовывает систематично мероприятия по взаимодействию с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, кадровыми агентствами, общественными организациями и объединениями, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда. В том числе, имеется положительная динамика в области проведения от лица учебной организации мероприятий, ярмарок вакансий, встреч с работодателями, тренингов, консультаций со студентами, в том числе индивидуальных, направленных на содействие трудоустройству. Важным аспектом в данной области является профессиональная ориентация школы, которая закладывает фундамент формирования в учеников качеств, которые необходимы высококлассному специалисту. После чего на себя эту роль принимает высшее учебное заведение, которое уже помогает реализовать себя в той или иной профессии и помогает в становлении себя в выбранной карьерной траектории. Базисом дальнейшего трудоустройства выступает Центр содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников, который имеет значимый вес при становлении человека в качестве профессионала своего дела.

Наряду с положительными аспектами, имеют место быть и негативные, которые связаны с тем, что зачастую, многие студенты, интересующиеся вопросами своего дальнейшего трудоустройства, не доводят выбранный карьерный путь до логического завершения. Причиной этого могут быть психологические негативные факторы, такие как: проявление заниженной самооценки, критика со стороны окружающих, угасание интереса к выбранной профессии и другие. Для борьбы с этими факторами необходимо усовершенствовать работу Центра, скоординировав особый отдел по психологической и мотивационной поддержке студентов в области их дальнейшей реализации в трудоустройстве. Вполне допустима организация индивидуальных карьерных консультаций для студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, выбора верной профессиональной траектории.

Для совершенствования Центров содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников необходимо внедрение во все высшие и средние профессиональные учебные заведения данных Центров, которое в дальнейшем будут поспособствовать наиболее эффективному трудоустройству обучающихся, увеличивающих шансы становления студентов и выпускников в качестве востребованных высококлассных специалистов на рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Коробова, О. О. Перспективные формы работы, способствующие успешному трудоустройству выпускников вузов/образовательных учреждений в условиях динамичности рынка труда / О.О. Коробова, Н.С. Рычихина, Н.Д. Сорокина, М.А. Трошина // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2023. №1 (73). С. 70 – 77.

2. Задорожникова, Е. Б. Образовательное пространство вуза как фактор формирования карьерных ориентаций студентов (на примере ИВГУ). Современные наукоемкие технологии / Е.Б. Задорожникова, Е.В. Панкратова // Региональное приложение. 2022. №3 (73). С. 18 – 25.

УДК 331.101.3

Шевчук Д.Н., Чернов Н.Е.
студенты 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

Shevchuk D.N., Chernov N.E.
1st year students, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Yanovskaya A.A.,
PhD, Associate Professor of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ИНСТРУМЕНТЫ УДЕРЖАНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

TOOLS FOR RETENTION OF HIGHLY QUALIFIED EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION

Аннотация. В конкурентной среде привлечение и удержание высококвалифицированных сотрудников является сложной задачей. Для успешного удержания сотрудников, организации могут использовать инструменты, такие как конкурентоспособная заработная плата, профессиональное развитие, развитие карьерных перспектив, создание поддерживающей рабочей среды и признание достижений. Применение этих инструментов позволяет организациям снизить текучесть кадров, повысить продуктивность и эффективность, улучшить имидж и укрепить корпоративную культуру. Само благополучие сотрудников является инвестицией в будущее организации.
Ключевые слова. удержание сотрудников, заработная плата, профессиональное развитие, карьерные перспективы, рабочая среда, признание достижений, текучесть кадров, продуктивность, имидж, корпоративная культура, благополучие сотрудников.

Annotation. In a competitive environment, attracting and retaining highly qualified employees is a difficult task. To successfully retain employees, organizations can use tools such as competitive wages, professional development, career prospects development, creation of a supportive work environment and recognition of achievements. The use of these tools allows organizations to reduce staff turnover, increase productivity and efficiency, improve their image and strengthen corporate culture. The very well-being of employees is an investment in the future of the organization.
Keyword. employee retention, salary, professional development, career prospects, work environment, recognition of achievements, staff turnover, productivity, image, corporate culture, employee well-being.

Высококвалифицированные сотрудники играют критическую роль в современном бизнесе. С их помощью компании могут достигать конкурентного преимущества, разрабатывать инновационные решения, повышать качество продуктов и услуг, а также эффективно реагировать на изменения внешней среды. Однако, в конкурентной среде привлечение и удержание высококвалифицированных сотрудников является сложной задачей. Конкуренция среди компаний за лучших специалистов постоянно растет, поэтому организации должны предложить нечто особенное, чтобы привлечь и удержать таких сотрудников.

Удержание персонала – это комплекс мер организации, направленных на повышение уровня заинтересованности своих наемных сотрудников к дальнейшей работе, несмотря на периодические трудности в организации труда и возможные выгодные предложения другой работы в будущем [2].

Рассмотрим несколько инструментов, которые помогут организации эффективно удерживать своих высококвалифицированных сотрудников [3]:

1. Конкурентоспособная заработная плата является одним из основных факторов, влияющих на удержание высококвалифицированных сотрудников. Сотрудники ценят свою работу и стремятся быть вознагражденными справедливо. Поэтому важно проводить регулярный анализ рынка труда и определить соответствующий уровень оплаты. Кроме того, можно предусмотреть бонусные программы и премии за достижение результатов.

2. Профессиональное развитие и обучение высококвалифицированных сотрудников, так как они стремятся к постоянному развитию и росту. Предоставление возможностей для профессионального обучения и повышения квалификации поможет им раскрыть свой потенциал и повысить свою ценность для организации. Это может быть организация внутренних тренингов, участие в конференциях и семинарах, программы менторства и т.д.

Использование эффективных инструментов удержания персонала может оказать ряд положительных эффектов на организацию [5]:

1. Уменьшение текучести кадров: эффективные программы удержания персонала помогают снизить уровень текучести кадров и удерживать важных и высококвалифицированных сотрудников в организации. Это позволяет избежать затрат на поиск и обучение новых сотрудников, а также сохранить опыт и знания внутри компании.

2. Увеличение продуктивности и эффективности: когда сотрудники ощущают, что их усилия и достижения признаются и вознаграждаются, они чувствуют большую мотивацию и привязанность к своей работе. Это может привести к повышению общей продуктивности команды и уровня выполнения поставленных задач.

3. Улучшение имиджа компании как работодателя: компания, стремящаяся привлечь и удерживать талантливых сотрудников, может получить репутацию привлекательного работодателя. Распространение положительных отзывов и рекомендаций от сотрудников может помочь вам привлечь лучших кандидатов на вакансии и конкурировать на рынке труда.

4. Укрепление корпоративной культуры: программы удержания персонала, основанные на ценностях и принципах компании, помогают укрепить корпоративную культуру. Когда сотрудники чувствуют поддержку и соответствие своих ценностей с ценностями организации, они более активно вовлекаются в рабочий процесс и ощущают себя частью команды.

5. Улучшение клиентского сервиса: удовлетворенные и мотивированные сотрудники склонны предоставлять лучший уровень обслуживания клиентам. Чувство уверенности и доверия в работе может отражаться в качестве обслуживания клиентов, что способствует улучшению их удовлетворенности и лояльности.

Таким образом, удержание высококвалифицированных сотрудников является ключевым заданием для успешной организации. Применение описанных инструментов поможет создать привлекательную и стимулирующую среду для работы, что способствует росту эффективности и конкурентоспособности компании в долгосрочной перспективе. Забота о сотрудниках – это инвестиция в будущее организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Как удержать ключевых сотрудников в команде: топ-7 стратегий и инновационный инструмент [Электронный ресурс] // Corpstories, 2023. URL: https://corpstories.ru/blog/how-to-retain-key-employees (дата обращения: 08.10.2023).

2. Когдин А.А. Мотивация и стимулирования трудовой деятельности в управлении персоналом // Экономика и управление в 21 веке. – Самара, 2013. – Т. 13. – С. 100-122.

3. Рубцова М.С., Выборнова К.С., Ткаченко И.К. Удержание персонала в условиях конкуренции // Инновационная наука. – 2022. – №1-1 – С. 18-20.

4. Симченко, Н. А. Организация научной деятельности: Учебно-методическое пособие / Н. А. Симченко, А. А. Яновская. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – 149 с.

УДК 336.004

Шкиль Е.О., Курьянова И.В.,
обучающаяся 2 курса направления подготовки 38.04.08 Финансы и кредит
к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Shkil E. O.,
2nd year student,
38.04.08 Finance and credit
Kuryanova I.V.,
Cand. Sc. Economics, Assoc. Prof, The department Finance and credit
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВЫХ ЭКОСИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF FINANCIAL ECOSYSTEMS IN THE CONDITIONS OF DIGITIZATION

Аннотация: рассмотренные в статье вопросы отражают возможности развития финансовых экосистем; отмечены положительные и отрицательные стороны формирования экосистем, а также актуальные векторы и тренды развития финансового сектора в условиях цифровизации.
Ключевые слова: финансовая экосистема, финансовые технологии, цифровизация.

Annotation: the issues discussed in the article reflect the possibilities for the development of financial ecosystems; the positive and negative aspects of the formation of ecosystems are noted, as well as current vectors and trends in the development of the financial sector in the context of digitalization.
Keywords: financial ecosystem, financial technologies, digitalization.

В последние годы в мире заметно вырос интерес к концепции экосистем как одному из прогрессивных способов организации экономической деятельности. Крупнейшие компании продолжают активно выстраивать собственные экосистемы, которые развивают широкую линейку сервисов для удовлетворения многих потребностей человека, таких, как покупка или аренда жилья, услуги здравоохранения и образования, пассажирские перевозки, путешествия, мобильная связь, финансовые продукты и многие другие товары и услуги. Экосистемы стремятся создать и максимально расширить различные организации, в том числе финансовые, кредитные. Российской особенностью стала значительная роль финансового сектора в формировании экосистем – крупные банки активно двигаются в этом направлении. Одновременно технологические компании встраивают финансовые услуги в свою экосистемную продуктовую линейку.

Следует отметить, что интеграционным процессам и формированию растущего класса экосистем на пересечении финансового и нефинансового секторов способствует цифровизация. На этом фоне процессы образования экосистем приводят к возникновению финтех-компаний, объединяющих предприятия из разных отраслей экономики. Одним из факторов, обуславливающих формирование финансовых экосистем, является развитие новых финансовых технологий (Финтех). Финтех – предоставление финансовых услуг и сервисов с использованием инновационных технологий, таких как большие данные (Big Data), искусственный интеллект и машинное обучение, роботизация, блокчейн, облачные технологии, биометрия и др. Ученые рассматривают финтех как систему инновационных технологий в финансовом секторе, основанных на применении современных средств коммуникации и обработки данных и обуславливающих трансформацию внутрифирменного пространства банков и других игроков

рынка, их внешнего окружения в финансовом и нефинансовом секторах и создание экосистем, объединяющих участников, принадлежащих различным секторам экономики [2].

С помощью цифровых экосистем и платформ банки, инвестиционные и страховые компании предоставляют онлайн-услуги. Платформенные решения обеспечивают такие возможности, как оплата различными способами, принятие решений на основе данных, обслуживание клиентов с помощью чат-ботов, расчеты криптовалютами; предусматривают гиперперсонализированные сервисы на базе искусственного интеллекта, которые учатся по шаблонам клиентов. Цифровые технологии широко используются бизнесом для получения доступа к финансовым услугам и сервисам. Наиболее востребованы решения для перевода средств или приема платежей: их используют 91% организаций. Сегодня, в связи с сокращением привлекаемых инвестиций и заемных средств для развития бизнеса, в частности из-за их удорожания, организации ищут дополнительные возможности для получения инвестиций. Так, все респонденты, не использовавшие ранее краудфандинговые цифровые платформы, планируют начать пользоваться ими в качестве источников финансирования для новых проектов, предприятий или идей. В итоге бизнес сможет не только финансировать проекты, но и получить полезную информацию о рынке и доступ к новой клиентской базе. Несмотря на последствия санкционного давления и востребованность альтернативных источников финансирования бизнеса, как отмечают эксперты, половина респондентов не планируют отказываться от проверенного способа привлечения инвестиций и продолжат использовать привычные финтех-решения [4].

Рассматривая финансовую экосистему как новое направление в развитии банковского сектора России, следует сказать, что они имеют как положительные, так и отрицательные стороны. Основным преимуществом выступает упрощение доступа клиентов к товарам и услугам организаций, которые составляют экосистему. Данное преимущество также является основной предпосылкой создания экосистем в финансовом секторе.

Еще одним достоинством таких экосистем выступает снижение издержек транзакционного характера. На поиск и привлечение клиентов и партнеров как финансовым, так и нефинансовым организациям требуется нести расходы, в том числе, связанные со временем – ресурсом, который представляет особую ценность в условиях динамизации всех экономических процессов. С социально-экономической точки зрения, положительной стороной финансовых экосистем, также является создание новых рабочих мест.

Следующее преимущество состоит в том, что экосистемы позволяют ускорить процесс формирования клиентской базы и значительно ее увеличить за счет интеграции сервисов. Благодаря экосистеме пользователи получают доступ к сервисам различной области обслуживания на единой информационной платформе.

Развитие финансовых экосистем в перспективе станет еще более интенсивным, поскольку тенденция предоставления клиентам кредитными организациями небанковских сервисов будет только усиливаться за счет совершенствования старых и внедрения новых цифровых продуктов. В результате за счет цифровизации бизнес-процессов формируются существенные конкурентные преимущества, что позволяет им занимать лидирующие позиции на финансовых рынках. Цифровизация открывает новые возможности развития и трансформации финансового сектора, это способствует конкурентоспособности банков.

Несмотря на положительные стороны экосистемы, существует реальная угроза повышения уровня известных и возникновение новых рисков: риск рыночной концентрации – если банки будут чрезмерно развивать экосистему, то будет наблюдаться отток клиентов на нефинансовом рынке. Негативным последствием является то, что банки будут злоупотреблять экосистемами, что может привести к ценовой дискриминации; риск утечки информации – так как экосистеме используется единая учетная запись, то при взломе мошенником одного сервиса, он может получить доступ к остальным; риск финансовой нестабильности – в сервисах экосистемы возможна оплата бонусами, баллами, то таким образом это становится заменителем платежного средства, поэтому Центральный Банк не сможет контролировать эмиссию этих средств [1].

Проблемы в финансовом секторе требуют комплекса мер, направленных на регулирование финансовых и технологических экосистем. При введении требований и ограничений для экосистем важно руководствоваться принципом максимизации «общественной выгоды». Так,

регуляторные ограничения не должны влиять на стратегию лидирующих компаний по внедрению новых технологических решений, повышению качества предоставляемых услуг населению и бизнесу, а также не должны приводить к исчезновению сетевых эффектов, лежащих в основе платформенной бизнес-модели [3].

Для дальнейшего развития финансовых экосистем важно обратить внимание на актуальные векторы и тренды. В современных условиях выделяют следующие тренды цифровизации финансовых экосистем, банкинга и финтеха: оптимизация удаленной работы сотрудников банка; рост операций онлайн; упрощение доступа к услугам банка; развитие каналов дистанционных продаж; борьба с мошенниками и хакерами; широкое применение технологий искусственного интеллекта; переход к управлению на основе данных; программы тотальной персонификации; импортозамещение; развитие экосистем; разработка собственного программного обеспечения; рост потребности в ИТ-специалистах [5].

Таким образом, российский банковский рынок развивается динамично, переживает интенсивную цифровизацию и отличается высокой конкуренцией. Чтобы привлекать и удерживать клиентов, банковская сфера играет на опережение: банки становятся финтех-компаниями, соединяя надежность своего финансового инструментария с адаптивностью и мобильностью цифрового стартапа. Можно отметить, что цифровизация выступает в качестве ключевого драйвера развития финансовых экосистем, поэтому их можно считать перспективным направлением формирования новой модели банковского обслуживания. Несмотря на то, что использование цифровых технологий сопровождается определенными киберрисками, банки активно внедряют новые технологии и способны сдерживать угрозы и атаки, напрямую влияющие на надежность финансовых систем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вдовина, Е. С. Цифровизация банковского сектора в современных условиях [Электронный ресурс] : монография / Е. С. Вдовина, М. А. Куликова. – Тамбов : Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2022. – URL: https://tstu.ru/book/elib/pdf/2022/vdovina.pdf (дата обращения 22.10.2023)

2. Клейнер Г.Б. Развитие экосистем в финансовом секторе России / Г.Б. Клейнер, М.А. Рыбачук, В.А. Карпинская // Управленец. – 2020. – Т. 11. – № 4. – С. 2-15. URL: https//cyberleninka.ru/article/n/razvitie-ekosistem-v-finansovom-sektore-rossii(дата обращения 18.10.2023)

3. Коновалова М.Е. Финансовые экосистемы в эпоху развития цифровых технологий (на примере ПАО Сбербанк) / М.Е. Коновалова, О.Ю. Кузьмина // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – Том 13. – № 1. – С. 361-380.

4. Платформенная экономика в России: потенциал развития : аналитический доклад / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, А. В. Демьянова и др.; под ред. Л. М. Гохберга, Б. М. Глазкова, П. Б. Рудника, Г. И. Абдрахмановой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 72 с.

5. Темукуев С.А., Стихарева Н.П. Опыт развития финансовых экосистем в экономике развитых стран // Креативная экономика. – 2023. – Том 17. – № 1. – С. 111-128.

УДК 338

Штофер Г.А., Медведева А.Н.,
к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия
студентка 2 курса магистратуры
направления подготовки 38.04.01 «Экономика»
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

***Medvedeva A.N**., 2nd year master's student*
38.04.01 Economics
Shtofer G.A.,
Ph.D., Associate Professor,
Department of Enterprise Economics
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

ENTERPRISE CHANGE MANAGEMENT UNDER DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: В статье раскрыта сущность управления изменениями в условиях цифровой трансформации. Рассмотрены основные этапы внедрения, причины сопротивления изменениям и меры их предотвращения.
Ключевые слова: предприятие, цифровая трансформация, управление изменениями, экономика

Annotation: The article reveals the essence of change management in the context of digital transformation. The main stages of implementation, reasons for resistance to change and measures to prevent them are considered.
Keywords: enterprise, digital transformation, change management, economics

Управление изменениями – это определенная методология, которую используют для помощи организациям с целью успешного внедрения какого-либо преобразования или определенного набора изменений. Цель управления изменениями состоит в том, чтобы справиться с новым рынком, изменив способ ведения бизнеса. При этом в современных условиях развития бизнес-среды особую роль играет цифровая экономика и ее внедрение в бизнес-процессы.

«Современные компании находятся в условиях неопределенности, вынуждены подстраивать свою деятельность под изменчивые условия: изменяются товары и услуги, меняются технологии производства, организация процессов, изменяется стратегия деятельности компании» [2].

Следует отметить, что цифровая трансформация – это не просто внедрение новых технологий, а изменение всей организации с целью повышения эффективности её функционирования, уровня конкурентоспособности и способности адаптироваться к быстро меняющейся среде. Управление изменениями в цифровой трансформации включает в себя следующие этапы (рисунок 1):

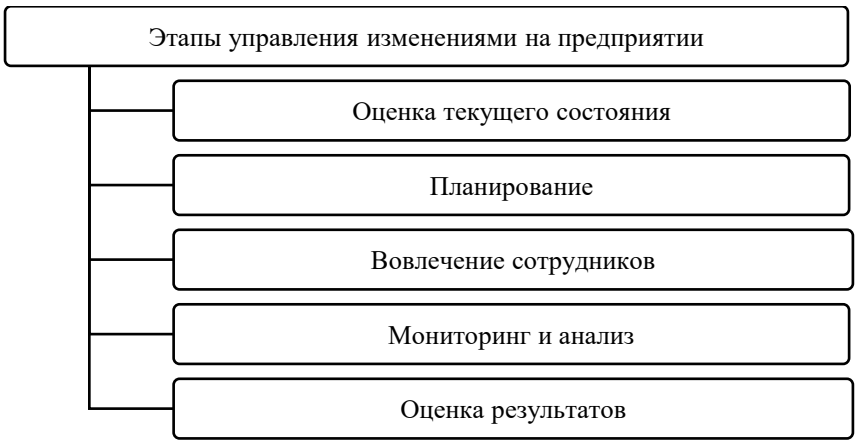


Рисунок 1 – Этапы управления изменениями на предприятии в условиях цифровой трансформации

Источник: составлено автором

Согласно рисунку 1, выделяют 5 этапов управления изменениями на предприятии в условиях цифровой трансформации. В первую очередь необходимо оценить текущее состояние предприятия, то есть провести анализ текущих бизнес-процессов, структуры организации и систем. Далее этап планирования, который подразумевает разработку детального плана изменений, включая определение ответственных лиц, сроки и ресурсы. На третьем этапе важным аспектом управления изменениями является вовлечение сотрудников, здесь необходимо обеспечить обучение и поддержку персонала, чтобы они могли адаптироваться к новым процессам и технологиям. Четвертый этап включает в себя постоянный мониторинг изменений, их воздействия на бизнес-процессы и корректировка стратегии, если это необходимо. После завершения изменений необходимо оценить их результаты и влияние на достижение стратегических целей.

При внедрении в деятельность предприятия цифровые технологии дают ряд преимуществ, среди которых можно выделить повышение гибкости производства за счет проактивного изменения характеристик производственного процесса и обеспечение информационной интеграции этапов жизненного цикла производимой продукции. Цифровая трансформация дает качественное улучшение бизнес-процессов предприятия за счёт внедрения инноваций и адаптации бизнес-моделей к условиям современной цифровой экономики [3].

Однако, несмотря на перечисленные преимущества, есть недостатки, наиболее важным из которых является сопротивление изменениям со стороны сотрудников. Поскольку «любые изменения в работе сотрудников связаны с возникновением с их стороны некоторого сопротивления, т.к. изменения выводят из комфортного и устойчивого состояния, к которому они привыкли. Успех внедрения системы качества в большей степени будет зависеть от способности понимать и преодолевать сопротивление» [4].

Основные причины сопротивления со стороны сотрудников при внедрении системы качества, как правило, следующие: потеря своего положения в организации, недовольство вмешательством в свою работу, неожиданность проводимых изменений, незнание целей изменений, нежелание менять привычную работу и другое.

Для того, чтобы не допустить ситуацию сопротивления изменениям, могут быть предприняты следующие меры:

– прозрачная коммуникация (руководству компании необходимо постепенно подготавливать сотрудников к предстоящим изменениям);

– объяснение причин и выгод изменений (важно акцентировать внимание сотрудников на необходимости изменений, и как они могут принести пользу как компании, так и сотрудникам);

– участие сотрудников в процессе изменений (предоставление возможности сотрудникам выразить свои мнения, предложить идеи и внести свой вклад в процесс изменений);

– обучение сотрудников (особенно сотрудников, которые испытывают трудности в период изменений).

Внедрение перечисленных мер позволит компаниям более эффективно осуществлять изменения в своей деятельности, поскольку «благодаря цифровой трансформации предприятие выходит на другой, более высокотехнологичный уровень, высокий уровень управляемости и функционирования, одновременно меняя старую систему управления на более гибкую» [1, 5-7].

Таким образом, цифровая трансформация предприятия требует комплексного и системного подхода к управлению изменениями. Важно понимать, что изменения не ограничиваются только внедрением новых технологий, а их успешная реализация зависит от вовлечения сотрудников, разработки стратегии и управления культурными аспектами. Эффективное управление изменениями в цифровой трансформации способствует достижению конкурентных преимуществ и успешному выходу на рынок.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Внедрение цифровых технологий на предприятии / А. М. Аль-Дарабсе, Е. В. Маркова, Д. Г. Вольсков, Т. В. Денисова // Инновационное развитие техники и технологий в промышленности (ИНТЕКС-2021): Сборник материалов Всероссийской научной конференции молодых исследователей с международным участием, Москва, 12–15 апреля 2021 года. Том Часть 4. – Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)", 2021. – С. 145-151.
2. Волкова, Т. И. Управление изменениями в организации в условиях цифровой трансформации / Т. И. Волкова // Альманах научных работ молодых ученых Университета ИТМО, Санкт-Петербург, 02–05 февраля 2022 года. Том 3 Часть 1. – Санкт-Петербург: федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский университет ИТМО", 2022. – С. 98-101.
3. Косарева, И. Н. Особенности управления предприятием в условиях цифровизации / И. Н. Косарева, В. П. Самарина // Вестник евразийской науки. – 2019. – Т. 11, № 3. – С. 20.
4. Управление изменениями: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kpms.ru/Implement/Qms_changes.htm
5. Пригоцкая, Я. Д. Цифровизация как основной элемент бизнес-стратегии развития рекреационного региона / Я. Д. Пригоцкая, Г. А. Штофер // Инновационные аспекты развития сервиса и туризма : СБОРНИК ТРУДОВ XI МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Ставрополь, 19–21 апреля 2023 года. – Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью "СЕКВОЙЯ", 2023. – С. 101-104.
6. Бубнова, М. А. Возможности применения цифровых технологий в стратегическом прогнозировании устойчивого развития организаций / М. А. Бубнова, Г. А. Штофер // Инновационная парадигма экономических механизмов хозяйствования : Сборник научных трудов viii международной научно-практической конференции, Симферополь, 16 мая 2023 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – С. 95-98.
7. Штофер, Г. А. Особенности определения Характеристик эффективности функционирования предприятия / Г. А. Штофер, А. Д. Барон // Инновационная парадигма экономических механизмов хозяйствования : Сборник научных трудов viii международной научно-практической конференции, Симферополь, 16 мая 2023 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. – С. 626-629.

УДК 331.108.5

Щепкин А.С.
магистрант 3 курса,направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Shchepkin A.S
undergraduate 3 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

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

STAFF MOTIVATION MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье обосновывается значение и необходимость создания эффективной системы мотивации персонала в организациях, приводятся конкретные инструменты.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, совершенствование, управление, организация.
Annotation: The importance and necessity of creating an effective system of personnel motivation in organizations is substantiated and specific tools are provided in the article.
Key words: personnel, personnel management, motivation, improvement, management, organization.

Создание эффективной мотивационной системы в организации является сложным и многоаспектным процессом, так как затрагивает все элементы системы управления персоналом. Не смотря на множество мотивационных теорий и сложившихся мотивационных концепций, необходимо отметить, что универсального мотивационного механизма не существует. В каждой конкретной организации, на основании исследования трудового поведения и совокупности мотивационных потребностей персонала, необходимо выстраивать индивидуальную и особенную мотивационную стратегию, которая позволит активизировать трудовой потенциал сотрудников внутри организации и направить трудовую энергию в необходимое руководству и организации направление развития.

Эффективная мотивационная система в организации должна соответствовать стратегии деятельности всей организации. Успешность мотивационной организационной стратегии проявляется тогда, когда личные цели трудовой деятельности персонала соответствуют целевой направленности всей организации. Синергетический мотивационный эффект лежит в основе системы управления персоналом, так как мотивацию невозможно рассматривать обособлено, без взаимосвязи со всеми остальными функциональными элементами управления человеческими ресурсами [1].

Для современных организаций сложилась ситуация, когда менеджмент организаций ставит свои интересы в приоритетном отношении по сравнению с интересами сотрудников, что является недопустимым, при проектировании эффективной мотивационной стратегии и кадровой политики. В основе эффективной мотивационной стратегии должна лежать прозрачность, доверие и лояльность сотрудников, как к организационным целям, таки к руководству предприятия. Если

целью мотивационной стратегии является удовлетворение интересов руководства, то эффективность использования персонала имеет крайне низкую эффективность. Сотрудники организации должны понимать свой вклад в конечный результат деятельности организации и видеть прямую связь трудовой активности и размера вознаграждения [2].

В условиях оттока кадров, и при ощутимом кадровом голоде на рынке труда, руководители и специалисты по управлению персоналом должны уделять повышенное внимание мотивационной стратегии, так как при высокой текучести, затраты на подбор, адаптацию и введение персонала в новую должность могут негативно отразиться на общем финансовом состоянии организации. Эффективная мотивационная система должна удержать высококвалифицированный персонал и минимизировать риски простоя рабочего места и профессионального труда.

Для современных организаций предлагается создать и использовать в реальной практической деятельности такой мотивационной системы, которая позволит удовлетворить интересы и потребности, как управленческого сектора, так и каждого конкретного работника предприятия.

На основании исследования мотивационных факторов системы управления персоналом в организации было выявлено, что лишь 15 % сотрудников разделяют организационные цели и соотносят их с персональными потребностями. Большинство сотрудников не видят взаимосвязи материального вознаграждения и результативности трудовой деятельности, что препятствует инновационному и стратегическому развитию организации, делает коллектив невосприимчивым к инновациям и значительно снижает эффективность всей системы управления персоналом в организации. Выработка мотивационной стратегии, при условии эффективного ее функционирования должна содержать в себе основные недостатки, которые были выявлены.

Система мотивации персонала в организации лежит в основе достижения стратегических целей, так как при реализации основных направлений мотивационной политики происходит их интеграция с основными деловыми процессами, обеспечивающими рост и эффективность производственной деятельности. Соответствие системы мотивации организационным целям возможно при комплексном управленческом воздействии в области мотивационных решений и согласовании их с функциональными областями и результатами анализа ситуации во внешней среде. При разработке программы согласования управленческого воздействия с остальными функциональными областями, необходимо данный процесс начинать с операционного уровня менеджмента, который в дальнейшем комплексно повлияет на формирование уже всей организационной стратегии.

Организация в условиях постоянного поиска оптимальной стратегии и наиболее эффективного пути развития, должно учитывать, при построении мотивационной политики, изменчивость потребностей персонала, под влиянием внешних и внутренних факторов деятельности персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ковальчук, Ю.Ю. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности/ Ю. Ю. Ковальчук, Р.В. Проценко// Молодой ученый. – 2016. – №9. – С. 589-592.
2. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А.А. Кочанова // Экономика и социум. – 2020. – № 12-1(79). – С. 663-666.

УДК 65.01

Щербина Я. И.,
студентка 1 курса направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
Научный руководитель:
к.т.н., доцент кафедры экономической теории
Горячих М. В.,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Shcherbina YA. I.,
1rd year students, 38.03.02 Management
Scientific adviser:
Goryachikh M. V.,
Cand. Sc. (Techn.), Associate Professor of Economy Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

APPLICATION OF MODERN DIGITAL TOOLS IN MANAGEMENT

Аннотация: показана важность применения информационных технологий в менеджменте, рассмотрены преимущества их применения в организациях, описаны возникающие при этом проблемы.
Ключевые слова: информационные технологии, менеджер, автоматизация бизнес-процессов.

Annotation: the importance of using information technologies in management is shown, the advantages of their use in organizations are considered, and the problems that arise are described.
Keyword: information technology, manager, business process automation.

В современном мире информационные технологии играют неоспоримо важную роль во всех сферах деятельности, включая менеджмент. Они позволяют эффективно владеть информацией, автоматизировать процессы и принимать рациональные решения, обеспечивают эффективное управление организацией и достижение поставленных целей. С помощью информационных систем и аналитических инструментов менеджеры могут получать актуальную и проверенную информацию о состоянии фирмы, рынке, конкурентах и клиентах, поскольку каждому менеджеру приходиться параллельно выполнять две ключевые задачи: принимать решения на основе имеющейся у него информации и руководить людьми. Внедрение информационных систем направлено на повышение эффективности производства за счет внедрения принципиально новых методов управления, которые основаны на моделировании действий сотрудников компании при принятии решений [1]. Автоматизация бизнес-процессов является ещё одной важной ролью информационных технологий в менеджменте организаций. С помощью специализированных программ и систем управления предприятием (ERP) можно автоматизировать множество сложных операций (учет и финансовые операции, управление запасами, обработка заказов и т.д.). Информационные технологии также способствуют улучшению управления рисками и безопасностью, а также они помогают в управлении коммуникациями и координации работы внутри организации.

Использование информационных технологий в менеджменте предоставляет ряд таких преимуществ как:

1. Улучшение процессов принятия решений: предоставляют менеджерам доступ к огромному объему данных и аналитическим инструментам, что позволяет им принимать рациональные и информированные решения.

2. Улучшение коммуникации и координации: обеспечивают эффективную коммуникацию и координацию работы между различными уровнями и подразделениями организации.

3. Автоматизация бизнес-процессов: позволяют автоматизировать множество бизнес-процессов, что упрощает их выполнение, сокращает время и ресурсы, а также уменьшает вероятность ошибок.

4. Улучшение управления рисками и безопасностью: системы управления рисками помогают улучшать, анализировать и управлять различными видами рисков, связанными с деятельностью организации, а системы безопасности информации обеспечивают защиту данных и информационных ресурсов от несанкционированного доступа, мошенничества и других угроз.

Основными видами информационных технологий в менеджменте являются системы управления базами данных (СУБД); система управления проектами (СУП); системы управления отношениями с клиентами (CRM); система управления ресурсами предприятие (EPR); система управления документами (DMS).

К сожалению, следует отметить проблемы, возникающие при использовании информационных технологий в менеджменте:

1. Безопасность данных. Необходимо принимать меры по защите данных, включая использование современных методов шифрования, установку мощных систем защиты и обучение сотрудников правилам безопасности.

2. Интеграция различных систем. Необходимо обеспечить совместимость и взаимодействие между разными системами, чтобы данные могли передаваться и обрабатываться без каких -либо проблем.

3. Обучение и поддержка пользователей. Сотрудники должны быть обучены использованию новых систем и инструментов, чтобы они могли эффективно работать с ними, а также необходима постоянная поддержка пользователей, чтобы решать возникающие проблемы и отвечать на вопросы.

4. Изменение рабочих процессов и культуры. Необходимо проводить обучение и коммуникацию с работниками, чтобы объяснить им преимущества и цели внедрения новых систем и убедить их в необходимости изменений.

Для того, чтобы повысить эффективность использования информационных технологий в менеджменте, следует придерживаться следующих рекомендаций: определить цели и потребности рассматриваемой организации; предварительно исследовать рынок информационных технологий; обучить сотрудников; провести интеграцию информационных технологий в бизнес-процессы; обеспечить безопасность данных; оценить эффективность применения новых технологий и только после этого вносить изменения.

В заключении следует отметить, что информационные технологии играют огромную роль в современном менеджменте, обеспечивая эффективное управление и принятие решений. Они позволяют автоматизировать процессы, улучшить коммуникацию и сбор данных, а также повысить производительность и конкурентоспособность организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Голованова С.О. Информационные системы и технологии в менеджменте // Современные научные исследования и инновации. 2023. № 5 [Электронный ресурс]. URL: https://web.snauka.ru/issues/2023/05/100359

УДК 331.108.5

Эмираметов Л.Р., Эмираметова Е.Ю.
магистранты 1 курса направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Остpик В.Ю.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Emirametov L.R., Emirametova E.Yu.
undergraduates 1 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

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ НА БАЗЕ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРУДАПЕРСОНАЛА

MOTIVATION SYSTEM BASED ON BALANCED WORK INDICATORS OF STAFF

Аннотация: В статье рассматривается направление построения эффективной мотивационной системы персонала на базе сбалансированных показателей труда, обосновывается эффективность направления.
Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, человеческие ресурсы, эффективность, показатели труда.

Annotation: The direction of building an effective motivational system for personnel on the basis of balanced labor indicators is considered, and the effectiveness of the direction is substantiated. in the article.
Key words: personnel, personnel management, motivation, human resources, efficiency, labor indicators.

Построение системы мотивации персонала на базе сбалансированных показателей обеспечивает привязку к стратегическим целям организации. Данный механизм структурирует генеральную цель и разбивает ее множество операционных, что позволяет связать мотивационную стратегию с общей стратегией производственной деятельности. Проведение оценки соответствия мотивационной политики и стратегии деятельности организации проявляется при проведении оценки персонала по трем направлениям. Необходимо понимать, насколько сотрудники знакомы и знают стратегические цели организации, какие действия сотрудникам необходимо предпринимать для достижения целей, и как они мотивированы для проявления этих действий.

Рекомендуется использовать систему сбалансированных показателей, при формировании мотивационного курса и стратегии организации, Системно-целевой подход в мотивации персонала позволяет структурировать цели, что позволит выстроить систему достижения оперативных целей, во взаимосвязи с мотивационными факторами, которые, впоследствии сформируют достижение стратегической цели, в мотивационной направленности, в соотношении с постоянно изменяющимися потребностями и запросами персонала. Взаимосвязь мотивации и оценки персонала позволяет на всех этапах мотивационного процесса выявить, какие основные потребности имеются у сотрудников, как они видоизменились, под воздействием производственных и внешних факторов, и как сотрудник осознанно причастен к реализации

стратегической направленности деятельности организации. Компонентность мотивационной системы и ее взаимосвязь с другими элементами стратегии управления персоналом в организации, выполняют взаимодополняющую и взаимоусиливающую функцию. Скоординированность компонентов мотивационной политики позволяет благоприятно воздействовать на весь спектр составных элементов управления персоналом. Сбалансированный мотивационный механизм позволяет не только стимулировать трудовое поведение сотрудников, но и способствует росту результативности других подсистем [3].

Сочетание материальной и нематериальной подсистем мотивационной стратегии позволяет обеспечить рациональность при принятии управленческих решений в области стимулирования персонала. При необходимости одновременной корректировки оплаты труда в сочетании с экономией материальных ресурсов, именно нематериальные методы стимулирования позволят сбалансировать мотивационный процесс, предотвращая текучесть и снижение производительности труда. Специфика деятельности организации, ее бренд на рынке труда, а также уровень лояльности персонала и сопричастности к организационным целям, позволят использовать нематериальные мотивационные механизмы для обеспечения эффективности всей кадровой стратегии [2].

Необходимо отметить, что однобокость мотивационных стратегий, делающих упор лишь на ее материальную составляющую, подтвердила свою низкую эффективность, особенно в условиях кризисных явлений в экономике и непредвиденным трудностям в реальной производственной деятельности, которые могут быть вызваны нестабильностью внешнего пространства деятельности организации.

Система поощрения работников по результатам труда должна основываться на современных средствах мотивационного процесса в организациях. При регулярном соблюдении распорядка работы и дополнительной ответственности сотрудников, предлагается внедрение дополнительного небольшого процента суммы стимулирующих к основному окладу сотрудников.

Материальное выражение поощрений будет выражаться в небольших суммах, однако это будет дополнительным мощным стимулом для соблюдения трудовой дисциплины работников и распорядка рабочего дня. Для работников организации присущ дух соревновательности, который будет способствовать повышению результативности труда работников организации. Таких небольших мотивационных рычагов может быть неограниченное количество, однако в общей совокупности они смогут повлиять на формирование эффективной системы мотивации персонала в организации.

Важным элементом при построении эффективной системы управления персоналом через стимулирующие направления профессиональной деятельности, является установление комплексного соответствия между мотивационным профилем персонала и самой мотивационной системой. Выявление совокупности основных потребностей и ценностей работников организации формирует его мотивационный профиль, который позволяет проанализировать наличие возможности для удовлетворения ключевых потребностей сотрудников организации.

Внедрение в управленческую практику использование в кадровой стратегии мотивационного профиля позволяет значительно повысить ее эффективность, однако необходимо направить деятельность на удовлетворение ключевых ценностей и потребностей. Удовлетворение всех составляющих мотивационного профиля предполагает необоснованных затрат, которые могут быть для организации непосильными и не принесут желаемого результата и обеспечения эффективности использования трудового потенциала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях/ С.Ю. Мычка // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 74-77.
2. Осницкий, А.К. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления /А.К. Осницкий, Н.В. Бяков, С.В. Истомина // Научный журнал Вопросы психологии. - 2009.- №1.- С.155-161.
3. Покшиванова, О. П. Мотивация персонала: основные виды и методы / О.П. Покшиванова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020.– № 8(66). – С. 129-131.

УДК 331.48

Яковлева М.А.,
студентка 2 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Yakovleva M.A.,
2nd year master's student
areas of training
04.38.03 "Human Resources Management"
, V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА ГОСТИНИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ANALYSIS OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN TRAINING STAFF OF A HOTEL ENTERPRISE KEY TRENDS IN NEUROMARKETING IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: В статье представлена классификация инновационных технологий обучения персонала. Рассмотрены основные виды, функции и возможности инноваций в обучении. Проанализированы ключевые инновации, применяемые в обучении персонала гостиничного предприятия, а также их роль и эффективность в развитии организации.
Ключевые слова: инновации, обучение персонала, технологии, цифровизация.

Annotation: The article presents a classification of innovative technologies for personnel training. The main types, functions and possibilities of innovations in teaching are considered. The key innovations used in training hotel staff, as well as their role and effectiveness in the development of the organization are analyzed.
Key-word: innovation, personnel training, technology, digitalization.

В современных условиях цифровизации экономики, на рынке труда складывается ситуация, когда знаний персонала, полученных в учебном заведении или непосредственно в процессе работы, недостаточно, чтобы организация могла оставаться конкурентоспособной. Чтобы удерживать ведущие позиции, необходимо постоянно заниматься обучением персонала, развитием его компетенций. Вопросами изучения применения инноваций в обучении персонала занимались такие авторы как: Иванченко Л.С., Ахметова С.Г., Долженко Р.А., Шестакова Е.В. По степени радикальности инновации в обучении персонала гостиничного предприятия разделяют на: базисные (радикальные), которые относятся к принципиально новым продуктам; улучшающие, которые связаны с существенным усовершенствованием существующих продуктов или с внедрением новых или значительно усовершенствованных методов организации производства; а также рационализирующие (модификационные), включают незначительные усовершенствования реализации гостиничного продукта или методов организации производства, не оказывающие существенного влияния на изменения основных параметров и свойств продукта (процесса). Анализируя приведенную классификацию, можно сделать вывод, что инновационная деятельность в процессе обучения персонала является не единичным актом внедрения какого-либо новшества, а целенаправленной системой мероприятий по разработке, внедрению, освоению, производству, диффузии и коммерциализации различных новшеств. Рассмотрим ключевые новые формы инновационные и востребованные формы обучения персонала гостиничного предприятия:

- Виртуальная реальность

- Дополненная реальность
- Искусственный интеллект
- Смешанная реальность
- Геймификация

На основе выделенных инноваций можно предложить внедрение в обучение персонала гостиничного предприятия универсальный виртуальный тренажер, который можно будет применять как на этапе адаптации, для выявления уровня, навыков и профессиональный компетенций кандидата, так и в рамках планового обучения или переобучения штатных сотрудников. Цель виртуального тренажера: создать особые условия и максимально погрузить сотрудника в ситуацию, для выявления глубинных возможностей и истинных навыков и умений в рамках конкретной должности. Такие тренажеры могут быть разработаны для разных должностей. Например, для должности портье (администратор) создана специальная игра, в которую нужно играть в очках виртуальной реальности. В игре будет ситуация, где виртуальный гость отеля выражает недовольство в грубой форме, а портье нужно будет надиктовать ответ (или написать в режиме реального времени), и от ответа портье будут зависеть дальнейшие реакции и поведение виртуального персонажа, т.е гостя.

Портье, погружаясь в виртуальную реальность будет видеть выражение и эмоции гостя и будет понимать, насколько гость был удовлетворен ответом или нет. А менеджер по обучению, на основе виртуального тренажера, будет видеть, как ведет себя сотрудник в той или иной ситуации, как общается с гостями и какие есть слабые и сильные места в профессиональных компетенциях и навыках сотрудника. В виртуальный тренажер можно загрузить более 100 различных ситуаций из гостиничной деятельности и работы конкретного отеля для разных должностей.

Благодаря тренажеру, повышается вероятность того, что персонал справится с любой критической ситуацией, и что негативные последствия будут минимальными. Также, следует отметить, что одним из самых эффективных методов обучения персонала гостиничного предприятия, является case-study, который базируется на вполне определенных ситуациях. Проходящему обучение сотруднику предлагается некоторый набор обстоятельств или условий (в рамках его профессиональной области).

Использование виртуальной и дополненной реальности с обучением позволяет организации отказаться от регулярных командировок. Теперь необязательно направлять работников в учебные центры или создавать собственный. Однако, чтобы оценить эффективность перечисленных технологий обучения в каждом случае, нужно учесть множество факторов. Например, сотрудники не отвлекаются от основной работы, не проводят недели и месяцы в учебных аудиториях. Не приходится нанимать многочисленных наставников и тренеров. Таким образом, современные цифровые учебные программы - это стратегический путь к развитию конкурентоспособности и эффективности на современном рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Иванченко Л. С. Инновационные методы обучения персонала //Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – №. 1.
2. Казначеева С. Н. и др. Инновационные методы обучения персонала в организации //Вестник евразийской науки. – 2020. – Т. 12. – №. 1. – С. 43.
3. Казарян И. Р., Ярош К. А. Очки виртуальной реальности как инновационный метод развития и обучения персонала //Теория и практика управления человеческими ресурсами. – 2022. – С. 72-75.
4. Яковлева М. А. Влияние цифровой экономики на рынок труда //Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы. – 2020. – С. 208-211. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43114502

УДК 331.101.5

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

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

СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

MODERN STRATEGIES FOR IMPROVING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEMS

Аннотация: В статье представлены основные стратегические современные направления по совершенствованию и оптимизации систем управления человеческими ресурсами организаций.
Ключевые слова: система, человеческие ресурсы, управление персоналом, организация, оптимизация, направления.
Annotation: The main strategic modern directions for improving and optimizing human resource management systems of organizations are presented in the article.
Keyword: system, human resources, personnel management, organization, optimization, directions.

На современном этапе деятельности организаций, в условиях жесткой конкуренции и стремительных преобразований в социально-экономической жизни общества и рыночных процессов, существенно возрастает роль использования человеческих ресурсов в организациях. Мероприятия по формированию устойчивого, эффективного кадрового потенциала способствуют укреплению конкурентных позиций организаций, обеспечивают стратегическое функционирование предприятия, а также позволяет обеспечить успешность профессиональной деятельности и результативность труда персонала. Важнейшей подсистемой всей организационно-управленческой системы предприятия является система управления персоналом.

Системы управления персоналом играют первостепенную роль в деятельности организаций, они являются многоаспектным и многоуровневым механизмом. При формировании эффективной системы управления персоналом необходимо учитывать все составляющие деятельности по использованию человеческих ресурсов, ведь именно люди, участвующие в процессе труда могут обеспечить необходимый вектор стратегического развития и высокие показатели прибыльности и конкурентоспособности.

Постоянное развитие персонала, поиск новых и совершенствование существующих подходов в кадровой деятельности являются необходимым атрибутом успешного функционирования организации. Система управления персоналом является составной частью всей управленческой деятельности, стратегической производственной профессиональной деятельности и служит мощным инструментом по комплексному использованию всех видов ресурсов, которые использует организация для обеспечения успешной высокопродуктивной деятельности.

Применение геймификации в системе развития персонала позволяет увеличить степень вовлеченности персонала в решение практических задач, а также делает процесс обучения увлекательным и практико ориентированным, способствует повышению уровня усвоения информации, развивает многовариантное и ассоциативное мышление. Методы мобильного обучения позволяют сократить бесполезное время пользования цифровыми устройствами, способствует применение более удобных и привычных форм изучения информации, например, через использование смартфонов.

Наполнение компетенций цифровым контентом увеличивает мобильность получения необходимой информации обеспечивает низкую затратность процесса обучения. Проведение вебинаров решает проблему присутствия в нужном месте в конкретное время, сотрудники могут присутствовать на обучении в отдалении от точки распространения информации.

Важным аспектом при построении системы развития персонала является поиск именно необходимых профессиональных компетенций из общего набора уже имеющихся у сотрудника. Персональное обучение решает вопрос точечного наделения профессиональными знаниями того сотрудника, кому это действительно необходимо, что экономит ресурс в отношении того персонала, у которого эти компетенции присутствуют.

Эффективным методом развития персонала является микрообучение, так как информация подается микроблоками, что значительно упрощает доступность принятия информации. Создание интерактивной среды, которая повысит практическую ориентированность персонала и степень вовлеченности в процесс решения организационных задач, обеспечит внедрение в процесс развития технологий виртуальной реальности.

Повышение значения социальных факторов, которые обеспечивают эффективность систем управления персонала, особенно, через мотивационную политику, способствует внедрение методов социального обучения в комплекс методов развития сотрудников.

Важность неформального общения в процессе трудовой деятельности и применение методов нематериального стимулирования диктуют необходимость использования методов развития персонала в процессе именно неформального общения внутри организационных взаимоотношений. Ассоциативное отношение к неформальному общению сотрудников сформирует благоприятное отношение и к процессу обучения, трансформирую привычное отношение к обучению, как к трудовой повинности или дополнительной нагрузки. Руководству предприятий рекомендуется начинать организацию неформальной встречи с микро обучения в игровой форме, а далее переходить непосредственно к неформальной части взаимодействия сотрудников.

Для современных организаций, процесс развития персонала является острой необходимостью, так как инновации во всех сферах человеческой жизни требуют качественно нового подхода к традиционным технологиям и взаимодействиям в процессе труда. Внедрение современных интерактивных методов в процесс обучения и развития персонала позволит выстроить систему эффективного управления персонала в организации. Систему развития персонала и затраты на процесс его обучения можно связать с системой нематериального стимулирования сотрудников и рассматривать его, как инвестиции в человеческий капитал организации.

Потребности профессионального развития персонала определяются при выявлении несоответствия между необходимыми имеющимися профессиональными компетенциями и теми компетенциями, которые необходимы для достижения организационного развития и обеспечат стратегическую деятельность. Необходимо выстроить такую систему управления персоналом, которая обеспечит стратегическое развитие организации во взаимосвязи с развитием профессиональных компетенций.

Построение системы стратегического развития персонала в соответствии с целями и задачами организации подразумевает определение потребностей сотрудников путем проведения аттестационной оценки, целью которой будет выявление на соответствие текущих результатов труда и желаемых, через набор профессиональных компетенций, которые наполняют профиль должности во взаимосвязи с комплексным организационным развитием.

Предлагаемая система развития персонала во взаимосвязи со стратегией организации обеспечит необходимый уровень конкурентоспособности, обеспечит рост ресурсного потенциала, а также выстроит систему перспективного развития, внедряя инновационные элементы в производственную профессиональную деятельность. Разработка формальных требований к компетенциям персонала через профиля должности, содержащие ключевые профессиональные компетенции являются основной базой формирования системы развития сотрудников в разрезе стратегических целей.

Развитие персонала, рассчитанное на долгосрочную перспективу, учитывает основные ориентиры дальнейшей стратегической деятельности организации. Если организация изменяет ориентиры своего развития, то соответственно, меняются и требования к ключевым компетенциям персонала, что подразумевает корректировку качественных и количественных характеристик сотрудников, в соответствии с изменениями, вызванными требованиями внешней и внутренней среды деятельности предприятия. Необходимо отметить, что процесс развития персонала должен быть адаптивным и лояльным, к изменениям, которые присущи любой профессиональной деятельности.

Развитие персонала необходимо рассматривать со стратегической точки зрения, то есть необходимо создать такую обобщающую модель действий, которая будет содержать в себе совокупность требований к персоналу и результатами его трудовой деятельности во взаимосвязи с целями предприятия. Для работников, находящихся на ключевых должностях необходимо овладеть максимальным профессиональным уровнем и компетенциями, которые позволят реализовать необходимый уровень качества независимо от затрат на обучение и издержки образовательного процесса. Стратегия развития персонала должна быть четко ориентирована повышение профессиональных навыков и квалификационных требований работников, которые будут включать в себя современные системы обеспечения качества труда и выпускаемой продукции.

Необходимость внедрения в производственный процесс прогрессивных технологий является необходимостью для любой организации при желании сохранения конкурентоспособности и повышения эффективности деятельности. Внедрение инноваций в производственный процесс подразумевает приобретение работниками таких компетенций, как: гибкость, широкая профессиональная эрудиция, а также готовность к инновационным решениям и внедрениям в реальную производственную деятельность. Стратегия развития персонала должна содержать в себе не только профессиональное обучение, но и овладение набором личностных компетенций, позволяющих принять все новые тенденции. Основной задачей руководства в организации, при внедрении системы развития сотрудников в общем управлении персоналом организаций, является создание атмосферы принятия, лояльности и приверженности необходимым организационным изменениям.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов / Л. Я. Елисеева. - 2-е изд. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 242 с. - (Высшее образование). – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/515286. Дата обращения: 18.10.2023.

2. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 350 с. - (Высшее образование). – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/511237. Дата обращения: 18.10.2023.

УДК 331.545

Яновская А.А.
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ИЭУ ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Yanovskaya A.A.
Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ПЛАТФОРМЫ ЦИФРОВОГО ТРУДА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

THE DIGITAL WORK PLATFORM: DEVELOPMENT PERSPECTIVES

Аннотация: в статье анализируется развитие платформ цифрового труда. Выявлены особенности платформенной занятости. Автором выделены виды цифровых платформ и обобщены стратегические факторы, способствующие развитию и долгосрочному функционированию платформ цифрового труда.
Ключевые слова: цифровая экономика, цифровой труд, занятость, платформа.

Annotation: the article analyses the development of digital labor platforms. Features of platform employment have been identified. The author identifies types of digital platforms and generalizes strategic factors that contribute to the development and long-term functioning of digital labor platforms.
Keyword: digital economy, digital labor, employment, platform.

Одной из задач социальной политики государства является регулирование рынка труда и обеспечение занятости населения. Для этого государством разрабатываются и принимаются различные нормативные и законодательные документы, которые направлены на решение проблем в сфере занятости, регулируя социально-трудовые отношения населения, уменьшают уровень безработицы, посредством появления нестандартных форм занятости и управления ими, обеспечивают соответствие квалификации работников потребностям работодателей, регулируют уровень заработных плат на рынке труда и доходов населения, проводят политику в области дискриминации работников (гендерная, по национальным признакам, социальному положению и пр.).

Преобразование социо-экономических процессов напрямую зависит от развития и внедрения технико-технологических новаций, распространяемых в рамках научно-технических революций. Цифровизация, которая стала глобальным явлением четвертой промышленной революции, внедряется во все сферы экономики. Экономика принимает новые цифровые формы, ориентированные на применение инновационных технологий, происходит трансформация и на рынке труда – формируются теоретические и практические основы цифрового труда, определяющие концептуальные положения управления человеческими ресурсами в цифровом обществе, появляются новые формы занятости, ориентированные на индивидуализм, но имеют нестабильный и прекарный характер.

Цифровизация труда происходит за счет появления цифровых платформ. Платформы цифрового труда классифицируются на два вида:

- сетевые - онлайн-платформы на основе веб-технологий (фриланс, документальные переводы, юридические, финансовые услуги и пр.);
- локальные - платформы на основе геолокации (пассажирские, грузовые перевозки, услуги доставки, бытовое обслуживание, услуги по уходу и пр.).

Платформы цифрового труда позволяют беспрепятственной начать свою трудовую деятельность, при этом на таких платформах дискриминация труда наиболее минимальна. Чаще

всего к платформенной занятости прибегают молодежь, женщины в декрете, лица с ограниченными возможностями. Также особенностями в развитии платформенной занятости является то, что спрос на работников в основном формируется за счет развитых стран, а предложение рабочей силы – преимущественно за счет развивающихся стран. Кроме этого, на платформах цифрового труда по причине избыточного предложения рабочей силы, что приводит к обострению конкуренции среди работников и снижается стоимость работы.

Согласно статистическим данным Международной организации труда 96 процентов инвестиций в платформы цифрового труда приходится на долю Азии (56 млрд долларов), Северной Америки (46 млрд долларов) и Европы (12 млрд долларов), на долю Латинской Америки, Африки и арабских государств – только 4 процента (4 млрд долларов) [1, с.20-21].

Экспертами определены стратегические факторы, которые способствуют развитию платформы цифрового труда и достигать поставленных целей, расширять свою деятельность с выгодой для бизнеса и работников:

1. Стратегия рентабельности. С целью обеспечения рентабельности цифровой платформы внедряют в использование подписки и взимание различных комиссионных сборов с работников и (или) предприятий, клиентов и потребителей услуг.

2. Найм и подбор работников для клиента. Алгоритмическое управление на цифровых платформах позволяет управлять работниками в части найма и подбора, при этом эти процессы несколько отличаются от традиционных методов и определяются такими критериями найма и отбора, как анализ рейтингов, отзывов клиентов или потребителей, процента отказов от работы или выполненных работ, а также профилей работников.

3. Производственные процессы и управление эффективностью. В бизнес-модели цифровой платформы ядром выступает алгоритмическое управление работниками. Программное обеспечение платформы позволяет отслеживать показатели работников и обеспечивает связь между клиентом платформы и работником (например, по отзывам клиентов программное обеспечение цифровой платформы определяет уровень эффективности работника).

4. Правила работы платформ. Основой регулирования отношений между платформой, работником и клиентами выступает пользовательское соглашение, которое принимается в качестве предварительного условия получения доступа к сервисам платформы.

Таким образом, с учетом распространения цифровых технологий, трансформируется и преобразовываются рынок труда и формы занятости населения, которые позволяют обеспечивать цифровым трудом разные категории граждан независимо от географического положения индивида, используя при этом различные технологии, позволяющие через интернет-пространство формировать основной источник доходов. Поэтому перспективы развития платформ цифрового труда способствуют поддержанию и ускорению цифровых бизнес-процессов на рынке труда и занятости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2021. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_829515.pdf (дата обращения 16.10.2023).

УДК 332.1

Ярошенко А.А.
преподаватель кафедры
экономики и гуманитарных дисциплін
ФГБОУ ВО «КГМТУ»,
г. Керчь, Россия

Yaroshenko A.A.
lecturer of the department
economics and humanities department
FGBOU VA "KGMTU",
Kerch, Russia

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ КЛАСТЕРИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ СУДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

SYSTEMATISATION OF CLUSTERING PRINCIPLES IN THE DEVELOPMENT OF THE SHIPBUILDING SECTOR OF THE INDUSTRY REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: Приоритетность внедрения промышленных инноваций и цифровых технологий обусловлена необходимостью и значимостью освоения новой конкурентоспособной продукции. Решению оперативных и долгосрочных задач в области промышленного развития способствует кластеризация судостроения, обеспечивающая кооперацию и сетевое взаимодействие.
Ключевые слова: кластерные инициативы, судостроение, промышленный сектор.

Annotation: Priority of industrial innovations and digital technologies implementation is conditioned by the necessity and significance of new competitive products development. The solution of operational and long-term tasks in the field of industrial development is facilitated by shipbuilding clustering that ensures cooperation and networking.
Keyword: clustering principles, shipbuilding, industrial sector.

В обеспечении перспективного развития производственные отрасли остаются основным элементом экономики и выполняют важную роль в укреплении устойчивости государства. Положительный вклад в динамику промышленного производства вносит судостроительная отрасль, в которой реализуются проекты создания новых и технического перевооружения действующих судостроительных мощностей для достижения целевых стратегических индикаторов роста объемов производства в 2,2 раза к 2035 г. [6].

Инфраструктура поддержки кластерных инициатив в России формируется с учетом международного опыта и специфики отечественной экономики. Она направлена на решение задач по повышению эффективности использования ресурсов, стимулированию инноваций и кооперации, усилению региональной специализации и диверсификации. В условиях действия внешних экономических и технологических ограничений, ключевым инструментом, способным повысить инвестиционную привлекательность, является кластеризация судостроительной отрасли Крыма посредством которой, возможна реализация новых инвестиционных проектов, внедрение передовых технологий. Таким образом, особую актуальность приобретает принцип инновационности, под которым мы понимаем наличие инфраструктуры продуцирования и имплементации инноваций.

В настоящее время на фоне экспансии технологий четвертой промышленной революции и активного развития базиса пятой, кластеризация судостроительной промышленности протекает под влиянием масштабных цифровых трансформаций во всех сферах общественного устройства. Развитие отраслевых кластеров стало действенным инструментом стимулирования новых

инновационных партнерств: имея возможность распределять риски и ресурсы между несколькими партнерами, промышленные кластеры также позволяют создавать цифровую интегрированную систему, которая является более экологичной и надежной. В связи с этим встает вопрос о внедрении и развитии не просто инновационно-коммуникационных технологий, а также о сформированности профессиональных кадров, способных к созданию интеллектуального капитала при слиянии с катализатором производства – инновационной технологией [1; 2; 3; 4].

С целью снижения зависимости от иностранной продукции, государством оказывается всяческая поддержка предприятиям, производящим комплектующие, детали, сырье и т. д. [5]. Следовательно, на наш взгляд, необходимо учитывать и принцип повышения импортонезависимости. При этом, учитывая объективную необходимость цифровизации на фоне современного обострения геополитической ситуации, а также принятых специальных мер в сфере экономики, в процессе кластеризации российского промышленного сектора в качестве принципа управления кластером необходимо учитывать принцип ограниченной транспарентности цепочек создания стоимости продукции оборонного или «двойного назначения» (рисунок 1).

Рисунок 1 – Принципы кластеризации судостроительной отрасли промышленности Республики Крым в условиях действия внешних экономических и технологических ограничений

Источник: разработано автором

Обобщая вышеизложенное, представленная систематизация принципов кластеризации судостроительной отрасли промышленности, включающая принципы, разработанные в контексте современных условий действия внешних экономических и технологических ограничений, которые заключаются в наличии инфраструктуры продуцирования и имплементации инноваций (принцип инновационности), возможности цифровой трансформации на базе стека Индустрии 4.0 (принцип цифровой зрелости), ограничении внешней прозрачности цепочек создания стоимости продукции оборонного или «двойного назначения» (принцип ограниченной транспарентности), развитии импортозамещения и новых высокотехнологичных отечественных производств (принцип

повышения импортонезависимости), в условиях перехода на путь инновационного развития судостроительной отрасли Республики Крым позволит снизить издержки производства и создаст условия, в которых интегрирующиеся хозяйствующие субъекты более конкурентоспособны совместно, чем раздельно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Боев, А. Г. Моделирование структуры научно-промышленного комплекса в условиях цифровой экономики / А. Г. Боев // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. – 2021. – №3. – С. 255-275.

2. Дырдонова, А. Развитие инновационных промышленных кластеров в условиях цифровизации экономики / А. Дырдонова, А. Шинкевич, Л. Горбач // Экономика и право. – 2021. – №1 – С. 20-22. doi: 10.37882/2223-2974.2021.01.08.

3. Кафиятуллина, Ю. Н. Принципы цифровой трансформации бизнеса в современных условиях. Часть II / Ю. Н. Кафиятуллина, Д. А. Курочкин, Д. В. Сердечный // Вестник ГУУ. – 2022. – №7. – С. 46-53.

4. Кластеризация цифровой экономики: теория и практика: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. – СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2020. – 807 с.

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.02.2022 г. № 208. URL: http://publication.pravo.gov.ru/ «О предоставлении субсидии из федерального бюджета автономной некоммерческой организации «Агентство по технологическому развитию» на поддержку проектов, предусматривающих разработку конструкторской документации на комплектующие изделия, необходимые для отраслей промышленности» (дата обращения 18.10.2023).

6. Стратегия развития судостроительной промышленности на период до 2035г.URL: http://static.government.ru/media/files/ (дата обращения: 18.10.2023).

УДК 338.467.6

Ярощук П.В.
студентка 3 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Yaroshchuk P.V.
3rd year student 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.
Ph.D., Associate Professor of Personnel management Departament V.I. Vernadsky Crimean Federal University Simferopol, Russia

РОБОТИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ В СФЕРЕ УСЛУГ

ROBOTIZATION AND AUTOMATION OF PROCESSES IN THE SERVICE SECTOR

Аннотация: В данной статье рассматриваются ключевые преимущества и недостатки роботизации и автоматизации процессов в сфере услуг. Кроме этого, освещается влияние цифровизации на занятость населения и рынок труда, возможные проблемы и угрозы.

Ключевые слова: роботизация, автоматизация, сфера услуг, технологии.

Annotation: This article discusses the key advantages and disadvantages of robotization and automation of processes in the service sector. In addition, the impact of digitalization on employment and the labor market, possible problems and threats are highlighted.

Keywords: robotization, automation, service sector, technology.

Современный мир быстро развивается, и с каждым днем появляются новые технологии, которые меняют общественную жизнь и способы трудовой деятельности. Одной из таких технологий является роботизация и автоматизация процессов в сфере услуг.

Актуальность проблемы роботизации и автоматизации процессов в сфере услуг связана с тем, что в современных реалиях сфера услуг постоянно развивается и трансформируется, адаптируясь к изменениям в обществе и потребностях потребителей. В условиях высокой конкуренции и роста требований к качеству услуг, компании ищут новые пути для повышения эффективности своей работы и снижения затрат. Одним из таких путей является роботизация и автоматизация процессов.

Роботизация и автоматизация процессов в сфере услуг - это процесс внедрения и использования роботов и автоматизированных систем для выполнения различных задач и операций, которые ранее выполнялись работниками. Это может быть все: начиная от автоматической обработки данных и управления информацией до автономных роботов, способных обслуживать клиентов в магазинах или ресторанах.

Одним из преимуществ роботизации и автоматизации процессов в сфере услуг является повышение эффективности и производительности. Роботы и автоматизированные системы могут выполнять задачи быстрее и более точно, чем человек, что улучшает качество обслуживания и уменьшает вероятность ошибок [2, с. 14].

Кроме того, роботизация и автоматизация процессов позволяют снизить затраты на персонал. Вместо того чтобы набирать большое количество сотрудников для выполнения определенных задач, компании могут использовать роботов и автоматизированные системы, что позволяет сократить расходы на оплату труда и обучение персонала [4, с. 13].

Однако, несмотря на все преимущества, роботизация и автоматизация процессов также вызывают определенные вызовы и риски. Вначале, это может быть сложным процессом внедрения и настройки системы. Компании должны инвестировать в обучение персонала и создание инфраструктуры, которая позволит роботам и автоматическим системам эффективно работать.

Еще одним вызовом является потенциальная потеря рабочих мест. Роботизация и автоматизация могут заменить определенные виды работ, что в результате приведет к сокращению рабочих мест. Автоматизированные рабочие места упрощают рутинные работы и делают многие профессии ненужными; происходит задержка во времени между возникновением потребности в компетентном сотруднике и профессиональной подготовкой
его, в результате чего требуется время, и работодатель не получает желаемого работника своевременно [3, с. 562].

Однако, в то же время, автоматизация и роботизация может создать новые возможности для развития современных профессий и создания новых рабочих мест, связанных с обслуживанием и поддержкой роботизированных систем [1, с. 26].

Таким образом, внедрение робототехнических систем и программного обеспечения позволяет повысить эффективность работы компаний, улучшить качество предоставляемых услуг и снизить затраты на их предоставление. Роботизация и автоматизация процессов в сфере услуг становятся неотъемлемой частью жизни общества и бизнеса. В будущем, с развитием технологий и ростом требований к качеству и доступности услуг, роль роботизации и автоматизации будет только возрастать. Однако важно найти баланс между использованием технологий и сохранением человеческого фактора, чтобы обеспечить наилучшее обслуживание и удовлетворение потребителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Еремин В.В. Роботизация и занятость: отложенная угроза // Мир новой экономики. 2019. №1.- URL: https://cyberleninka.ru/article/n/robotizatsiya-i-zanyatost-otlozhennaya-ugroza (дата обращения: 20.10.2023).

2. Маргарян А.Г. Анализ последствий внедрения робототехники // Наука без границ. 2019. №10 (38). - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-posledstviy-vnedreniya-robototehniki (дата обращения: 20.10.2023).

3. Романюк, Е. В. Влияние цифровизации на рынок труда // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов международной научно-практической конференции. — Симферополь: 2022. — С. 561-562.—Текст : электронный/elibrary.ru научная электронная библиотека. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49894101_27231728.pdf (дата обращения 21.10.2023)

4. Скитёва, Е. И. Автоматизация задач управления предприятием : учебное пособие / Е. И. Скитёва, А. И. Гончаров. — Санкт-Петербург : ПГУПС, 2019. — 47 с. — ISBN 978-5-7641-1271-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/153617 (дата обращения: 20.10.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

УДК 331.101.1

Ярощук П.В.
студентка 3 курса направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Романюк Е.В.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Yaroshchuk P.V.
3rd year student 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Romanyuk E.V.
Ph.D., Associate Professor of Personnel management Departament V.I. Vernadsky Crimean Federal University Simferopol, Russia

ОПТИМИЗАЦИЯ ЭРГОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА УДАЛЁННУЮ РАБОТУ

OPTIMIZATION OF ERGONOMICS IN THE TRANSITION TO REMOTE WORK

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные аспекты оптимизации эргономики рабочего пространства и организации рабочего процесса в условиях перехода на удалённую работу. Подчёркиваются основные аспекты, влияющие на эргономику, такие как рабочее место, оборудование и освещение, а также возможность оптимизации рабочего процесса с помощью искусственного интеллекта, для повышения комфорта, безопасности и производительности труда удаленных работников.
Ключевые слова: эргономика, оптимизация, рабочее место, искусственный интеллект.

Annotation: This article discusses the main aspects of optimizing the ergonomics of the workspace and the organization of the workflow in the transition to remote work. The main aspects affecting ergonomics are emphasized, such as workplace, equipment and lighting, as well as the possibility of optimizing the workflow using artificial intelligence to increase the comfort, safety and productivity of remote workers.
Keywords: ergonomics, optimization, workplace, artificial intelligence.

В условиях пандемии COVID-19 и повсеместного перехода на удаленный режим работы, многие компании столкнулись с необходимостью оптимизации рабочего места своих сотрудников. Эргономика рабочего места играет ключевую роль для здоровья и производительности работника, особенно в условиях удалённой работы.

Актуальность проблемы оптимизации эргономики в условиях перехода на удалённую работу связана с тенденцией внедрения современных технологических достижений и изменений в сфере труда. На данном этапе времени удалённая работа становится все более популярной. Она предоставляет сотрудникам гибкость и возможность работать из любой точки мира [3, с.122]. Однако, переход к удалённой работе также представляет свои требования, включая оптимизацию эргономики рабочего места.

Важным аспектом является организация рабочего места, определённой зоны для комфортной работы. Необходимо учитывать комфортность освещения, мебели, чтобы избежать проблем со здоровьем, связанных с неправильной посадкой и осанкой [4, с. 39].

Не менее важной частью является нормирование времени работы, отдыха и физической активности трудящихся. Необходимо стараться придерживаться режима работы и перерывов, не работать сверхурочно без надобности [1, с.81].

Искусственный интеллект может помочь в вопросе оптимизации эргономики рабочего места при переходе на удалённую работу. Использование технологий позволяет автоматизировать процессы анализа и оптимизации рабочей среды, учитывая индивидуальные потребности сотрудников. Возможен анализ данных о рабочей среде сотрудника, включая освещение, шум, температуру и другие факторы, которые могут влиять на комфорт и производительность. На основе этих данных, искусственный интеллект может предлагать рекомендации по оптимизации рабочей среды для каждого сотрудника.

Кроме этого, искусственный интеллект может оповещать о необходимости регулярных перерывов для физических упражнений или рекомендовать определенные настройки рабочего стола и стула, исходя из анализа данных о здоровье и предпочтениях сотрудника. Технологии могут предупреждать о возможных проблемах, связанных с позой или напряжением мышц. Это позволяет сотрудникам принимать меры по предотвращению заболеваний, связанных с работой за компьютером [2, с.2].

Таким образом, оптимизация эргономики в условиях перехода на удалённую работу является важным аспектом заботы о здоровье и производительности сотрудников. Требуется внимание к различным аспектам: организации рабочего пространства, оборудованию и технике, средствам коммуникации, обеспечению безопасности данных, времени работы и отдыха, а также мотивации и поддержке. Искусственный интеллект играет значительную роль в этом процессе, предоставляет возможность анализа данных, персонализированные рекомендации и мониторинг здоровья. С использованием новых технологий, компании могут создать оптимальные условия для работы удалённых сотрудников, повышая их комфорт и эффективность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белова О. Л., Панин В. И., Рудченко П. В., Артемова В. А. Организация рабочего места для удалённой работы в современных условиях // УПИРР. 2023. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-rabochego-mesta-dlya-udalennoy-raboty-v-sovremennyh-usloviyah (дата обращения: 19.10.2023).
2. Джанатти Тони-Луиза. Как алгоритмы, управляемые искусственным интеллектом, повышают эргономическую безопасность человека // OHSE Online. – статья/Дата публикации 14.05. 2020 - URL: https://ohsonline.com/articles/2020/05/14/how-aidriven-algorithms-improve-anindividuals-ergonomic-safety.aspx (дата обращения: 20.10.2023).
3. Короленко, Ю. Н., Яновская А. А Развитие цифрового рынка труда в современной экономике / Ю. Н. Короленко, А. А. Яновская // Экономика и предпринимательство. — Симферополь: 2022. — С. № 5 (142). С. 122-125. Текст : электронный/elibrary.ru научная электронная библиотека. — URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=49312991&ysclid=lnzve6hban77539780 (дата обращения 21.10.2023)
4. Фролова Н.В. Эргономика и оборудование жилой среды : учебно-методическое пособие — Воронеж : ВГУ, 2016. — 52 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165270 (дата обращения: 20.10.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ***Абдуллаева Ш.Р.***
Опыт реализации стратегии «Цифровой Узбекистан – 2030» 4

2. ***Amadou Sekou Gambi,, Mabiala Gilbert***
Factors of ecosystem transformation and economic development 6

3. ***Абкадыров Э. П.***
Роль цифрового контента в мультимедийных информационных технологиях 9

4. ***Абкадыров Э. П***
Модели кадрового консультирования в цифровой экономике 11

5. ***Абкадыров Э. П.***
HR-аналитика в рекрутинге в цифровом обществе 13

6. ***Абкадыров Э. П.***
Стратегическое планирование: методы и основные этапы 15

7. ***Абкадыров Э. П.***
Цифровые инструменты проведения деловой оценки персонала и руководителей 18

8. ***Абкадыров Э. П.***
Теоретико-методологические и практические аспекты управления персоналом организации в динамической среде цифровой экономики 20

9. ***Абкадыров Э. П.***
Цифровые технологии развития умения быть лидером 23

10. ***Абкадыров Э. П.***
Инвестиционные проекты в сфере цифровой экономики 26

11. ***Аблязизов Р.Ж.***
Технологии развития управленческих компетенций 28

12. ***Аблязизов Р.Ж.***
Теоретико-методологические и практические основы разработки стратегии управления персоналом организации в динамичной цифровой экономики 30

13. ***Аблязизов Р.Ж. Джелялов Е.Ш.***
Обоснование выбора компетенций для деловой оценки 32

14. ***Аблязизов Р.Ж.Джелялов Е.Ш.***
Особенности информационной системы в управлении и экономике 34

15. ***Авамилева С.С.***
Функционирование инвестиционных платформ на современном этапе развития финансового рынка Российской Федерации 36

16. ***Авдиль Э.Э., Белькова В.А.***
Организационная культура в инновационной среде 39

17. ***Авдиль Э.Э., Адиева Ф.Т.***
Совершенствование культуры обучения персонала 42

18. ***Аджимет Г.Х.***
Инструменты инвестиционной политики международных компаний 45

19. ***Адиева Ф. Т.***
Развитие цифровых компетенций работников как средство обеспечения эффективности и конкурентоспособности организации в современном цифровом мире 48

20. ***Акимов Р.А.***
Цифровая экономика как новая форма рыночных отношений 51

21. ***Акимов Р.А.***
Управление талантами, как основа кадровой политики в эпоху цифровизации 53

22. ***Аметова Н.У.***
Социальная ответственность международных корпораций 56
23. ***Анисимова Н.Ю.***
Трансформация роли трудовых ресурсов в цифровом обществе 59
24. ***Анохина Е. А., Жданович А.И.***
Основные тенденции развития инвестиционных процессов в экономике России 62
25. ***Арифова Э.О.***
Теоретические и методологические аспекты обеспечения реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде в цифровой экономике 64
26. ***Арифова Э.О.***
Технологии развития умения мотивировать сотрудников в цифровой экономике 67
27. ***Арифова Э.О., Шевчук Д.Н.***
Цифровой рынок труда 70
28. ***Арифова Э.О.***
Системы мотивации персонала в государственном учреждении 72
29. ***Артюхова И.В., Дрондель М.О.***
Цифровизация как перспективное направление стратегического развития современного предприятия 74
30. ***Асташева О.М.***
Факторы развития херсонской области 76
31. ***Астратова Г.В.,***
Отраслевая политика государственного управления применительно к высшему образованию в условиях цифрового контента социального развития экономики 78
32. ***Баталов Р.П.***
Трансформация модели предпринимательства в цифровой экономике 85
33. ***Бединова Э. Г.***
Технологии SMART-HR в управлении человеческими ресурсами 88
34. ***Белькова В.А., Авдиль Э.Э.***
Удержание и закрепление талантливых молодых специалистов в регионе 90
35. ***Белькова В.А., Волосецкая В.В.***
Управление кадровым потенциалом для достижения конкурентных преимуществ региональной экономики 92
36. ***Белькова В.А., Волосецкая В.В.***
Кадровая политика в условиях цифровизации 94
37. ***Блекот О.В.***
Существующие организационные механизмы реализации целевых программ: преимущества и недостатки 96
38. ***Блекот О.В.***
Региональная политика в сфере использования недр, проведения геолого-разведывательных работ 98
39. ***Бойко Д.Е., Коровникова Д.А***
Использование цифровых инструментов для оптимизации командной работы в управлении человеческими ресурсами 100
40. ***Бойко Д.Е., Коровникова Д.А.***
Влияние цифровизации на развитие персонала 102
41. ***Бойко Д.Е., Коровникова Д.А.***
Проблемы и перспективы развития цифровых технологий в сфере услуг 104
42. ***Бурдина Е.Г., Нечепуренко Н.А.***
Повышение мотивации труда с применением цифровых технологий 106
43. ***Буценко И.Н.***
Зарубежная практика развития туристских кластеров в условиях цифровой трансформации 108

44. ***Ванюшина Е.В., Козубова Я.Д.***
Изменение документооборота в связи с внедрением современных цифровых технологий 111
45. ***Васильева Е. Р.***
Цифровая трансформация в индустрии туризма: новые возможности 114
46. ***Винник У. В., Левченко Н. Д.***
Глубинное машинное обучение в кадровой аналитике 117
47. ***Винник У.В., Левченко Н Д.***
Влияние цифровой экономики на трудовую занятость и рынок труда 120
48. ***Вожова Е.В., Низамова Е.И.***
Квалифицированный персонал и его воздействие на экономический рост страны 123
49. ***Вожова Е.В., Низамова Е.И.***
Имидж организации в борьбе за таланты 125
50. ***Вожова Е.В., Низамова Е.И.***
Мотивация персонала как инструмент эффективной кадровой политики организации 127
51. ***Вожова Е.В., Низамова Е.И.***
Развитие персонала с помощью инновационных технологий 130
52. ***Волкова Е.С.***
Влияние инструментов денежно-кредитной политики на региональные экономические процессы в Республике Крым 132
53. ***Володина Е. Ю.***
Развитие цифрового общества в современной России 136
54. ***Волошин А.И.***
Трансформация сферы услуг в цифровую экономику 138
55. ***Гаврилюк А.И.***
Управление организационной культурой персонала в организациях 140
56. ***Ганиева А.К.***
Цифровые навыки и компетенции в личном развитии 142
57. ***Гафарова А.Э.***
Управление талантами в организации 145
58. ***Гафарова А.Э.,***
Цифровые инструменты диагностики и оценки поведения персонала организации 147
59. ***Годзюр А.Р., Демченко Е. В.***
Развитие корпоративной культуры в контексте цифровой трансформации компании 150
60. ***Годзюр А.Р., Демченко Е. В.***
Развитие профессиональных навыков сотрудников, как один из ключевых элементов, направленных на повышение результативности и конкурентоспособности предприятия 153
61. ***Горячих М.В.***
Особенности структурной адаптации российской экономики в условиях кардинального изменения внешнеэкономической среды 155
62. ***Гулиева С.Ф., Блекот О.В.***
Региональная инновационно-инвестиционная политика 158
63. ***Гулиева С.Ф.*** 161
Проблемы цифровизации в сфере управления государственной собственностью
64. ***Демченко Е.В., Ярощук П.В.***
Роль искусственного интеллекта в оптимизации процессов управления персоналом 164

65. ***Демченко Е.В., Годзюр А.Р.***
Создание эргономических офисов в условиях цифровизации 166
66. ***Джамилова А.А., Айетдинова К.Э.***
Использование цифровых технологий для продвижения брендов 168
67. ***Джелялов Е.Ш.***
Технологии развития умения взаимодействовать с людьми как управленческой компетенции 171
68. ***Джелялов Е.Ш.***
Теоретико-методологические и практические подходы к пониманию и оценке социальной и экономической эффективности стратегии управления персонала организации в динамичной среде цифровой экономики 174
69. ***Доможилкина Ж.В.***
Стратегическое управление персоналом в vuca-среде 177
70. ***Доможилкина Д.С.***
Интеллектуальный анализ данных: задачи, методы, инструменты 180
71. ***Дышловой И.Н.***
Модель гибридного управления программами проектов социально-экономического развития региона 183
72. ***Дьяченко О.М.,***
Формирование платформенного подхода к развитию региональных экономических систем 186
73. ***Евдокимов Э.А.***
Перспективы применения генеративного искусственного интеллекта в современном маркетинге 189
74. ***Ергин С.М., Пошеченков П.С.***
Тенденции и противоречия при развитии экономических отношений на мезоуровне 192
75. ***Жаворонкова О.Р.***
Имиджирование образовательного учреждения 194
76. ***Жданович А. И.***
Целевые программы как инструмент регионального развития 196
77. ***Жданович А.И.***
Роль венчурного финансирования в цифровизации российской экономики 198
78. ***Жирякова М.С.***
Создание эффективной кадровой политики организации 200
79. ***Зарихин Б.О., Лубина К.А.***
Особенности инвестиционной деятельности Российской Федерации на современном этапе развития экономики 202
80. ***Зокирова Н.К. Ходжаева М.Я.***
Применение экосистемного подхода в стратегическом планировании 204
81. ***Зорина Е.С.***
Факторный анализ трансформации современной социально-экономической системы 206
82. ***Ибадуллаева С.А.***
Управление стрессом в организациях с применением IT-технологий 209
83. ***Ибадуллаева С.А.,***
Инновационные платформенные решения в управлении персоналом 211
84. ***Казакова Я.А., Жос И.Н.***
Роль мотивации персонала в эффективном управлении командой 213
85. ***Кальмус А.В.***
Институциональные особенности формирования инвестиционного потенциала в трансформационной экономике 215

86. ***Карабаева Г.Ш.***
Современные тренды развития высшего образования в Узбекистане 218
87. ***Караберов И. В.***
Аспекты структурной трансформации экономики в условиях макроэкономической нестабильности 221
88. ***Караметов Р.Э.***
Развитие конкурентных преимуществ предприятий сферы услуг в условиях цифровизации 223
89. ***Карачевцева Е.С.***
Программы профессионального обучения персонала в системе управления человеческими ресурсами 226
90. ***Катигорох Д.О.,***
Перспективы криптовалюты в условиях цифровизации 228
91. ***Катигорох Д.О., Сеитмемтова Х.Р.***
Документы по охране труда в цифровой среде 231
92. ***Кауд В.Д, Кийик М.С.,***
Инвестиции в человеческий капитал как элемент развития цифровой экономики 234
93. ***Кирильчук С.П., Кенжалиев Р.Р., Кравцов Д.А.***
Искусственный интеллект и автоматизация в услугах 236
94. ***Кирильчук С.П., Шевченко Е.В., Твердохлебова Т.Р.***
Особенности мотивации кадровой политики унитарного предприятия 239
95. ***Коваленко И.О.***
Теоретико-методологические и практические основы разработки кадровой политики организации в динамичной среде цифровой экономики 241
96. ***Коваленко И.О.***
Технологии развития навыков аналитического и критического мышления для руководителя 244
97. ***Коваленко И.О.***
Влияние четвертой промышленной революции на технологии управления персоналом 246
98. ***Козиненко Н.С., Худенко К.И.***
Развитие пространственной и региональной экономики 248
99. ***Козубова Я.Д., Сеитмеметова Х.Р.***
Манипуляционные технологии в цифровой среде 250
100. ***Колесникова А. М.***
Процессы цифровой трансформации в экономике Российской Федерации 252
101. ***Кольчиков Р.А., Викторова Е.В.***
Проблемы планирования потребности в персонале в организациях 255
102. ***Кольчиков Р.А., Викторова Е.В.***
GIG-экономика - новая реальность рынка труда 258
103. ***Кольчиков Р.А., Викторова Е.В.***
Особенности организации труда персонала в банковских структурах 260
104. ***Кольчиков Р.А., Викторова Е.В.***
Коучинговый подход в работе HR-специалиста 263
105. ***Коркин В.И.***
Факторы устойчивого социально ориентированного экономического роста 265
106. ***Коровникова Д.А., Бойко Д.Е.***
Создание современного инновационного имиджа компании 267
107. ***Коровникова Д.А., Бойко Д.Е.***
Цифровые инструменты совершенствования кадровой политики организации 269
108. ***Коровникова Д.А. Бойко Д.Е.***
Проблема адаптации молодых специалистов в сфере образования 271

109. ***Короленко Ю.Н.***
Инновации в системе управления персоналом 273
110. ***Кравченко Л.А., Торопова И.***
Развитие приоритетных отраслей экономики в условиях цифровизации 276
111. ***Краснопольская А.И., Недвига А.Р.,***
Роль кадровой политики в профилактике конфликтов в организации: эффективные методы управления персоналом для предотвращения конфликтных ситуаций 279
112. ***Крицкая А. Р.***
Развитие менеджмента организаций на современном этапе 282
113. ***Крупко Н.А. Скороходова С.А.***
Оптимизация работы HR-службы с помощью роботизации 284
114. ***Куделина О.В.***
Повышение готовности студентов экономических специальностей к работе в цифровом обществе средствами математики 286
115. ***Кудрявцева Е.Ю., Макарова А.А.***
Организационная культура под влиянием цифровизации 288
116. ***Кудрявцева Е.Ю., Макарова А.А.***
Трансформация организационной культуры в условиях цифровой экономики 291
117. ***Кузнецова Е.Е.***
Влияние цифровых технологий на устойчивое развитие сельских регионов России 294
118. ***Кузьмина О.М.***
Управленческие компетенции в цифровой экономике: тенденции и технологии их развития 297
119. ***Кузьмина П.С.***
Технологии приема персонала на работу в деятельности организации в условиях цифровой экономики 300
120. ***Кузьмина П.С.***
Анализ кадровых рисков при приеме на работу 302
121. ***Кузьмина П.С.***
Проблемы цифровой трансформации предприятий: управленческий аспект 304
122. ***Куприяненко Е.С., Менсеитова Э.Б.***
Развитие управленческих компетенций специалистов в условиях цифрового общества 307
123. ***Куприяненко Е.С., Менсеитова Э.Б.***
Управленческие информационные технологии в цифровом обществе 310
124. ***Курзянков А.Э., Степочкин А.А.***
Цифровизация рутинных функций управления персоналом 312
125. ***Курзянков А.Э., Степочкин А.А.***
Влияние цифровых технологий на эффективность HR-процессов 315
126. ***Курыло К.Я.***
Цифровые технологии как инструмент для ведения удалённого бизнеса 318
127. ***Курыло К.Я.***
Потенциальные угрозы взлома социальных сетей сотрудников организации 320
128. ***Курыло К. Я.***
Использование чат-ботов в управлении персоналом 322
129. ***Курышкина А.И., Неп Я.А,***
Внедрение программ благополучия сотрудников в цифровой среде 324
130. ***Курышкина А.И., Неп Я.А.***
Матрица компетенций как необходимый HR-инструмент 327
131. ***Курышкина А.И., Неп Я.А.***
Эмоциональный интеллект и его роль в развитии карьеры 329

132. ***Курышкина А.И., Неп Я.А.***
Современные инструменты адаптации персонала организации 332
133. ***Лапенко С.С.***
Управление социальным развитием новых регионов российской федерации 335
134. ***Лебедева Н.Ю., Лобачева Е.С.***
Современные тенденции цифровизации в банковской сфере 337
135. ***Левицкий Д.В.***
Совершенствование процесса обучения персонала организации 341
136. ***Лёвушкин И.А.***
Кросскультурное взаимодействие как современный тренд в управлении человеческими ресурсами 343
137. ***Левченко Н. Д.,***
Трансформация методов оценки персонала в условиях цифровизации 346
138. ***Левченко Н. Д.***
Влияние форм командного управления на межличностные отношения в коллективах 349
139. ***Левченко Н. Д., Винник У. В.***
Проблемы кадрового планирования в современных организациях и инструменты их устранения 352
140. ***Лукичев В.Р.***
Формирование эффективной системы управления персоналом 355
141. ***Лукичев В.Р.***
Направления развития системы управления человеческими ресурсами в организациях 357
142. ***Люманова.Э.Л.***
Применение цифровых технологий в процессе кадрового администрирования в организации 359
143. ***Люманова.Э.Л., Ибадуллаева.С.А.***
Стратегии формирования структуры персонала для управления кадровой безопасностью организации 361
144. ***Люманова. Э.Л.***
Разработка программы повышения кадрового администрирования на основе HR-аналитики 363
145. ***Люманова.Э.Л., Акимов.Р.А.***
Особенности платформенной занятости молодёжи в эпоху цифровизации экономики 366
146. ***Ляшенко И.М., Ляшенко Д.А.,***
Оценка экономической эффективности кадровой политики организации в динамичной среде цифровой экономики 369
147. ***Ляшенко И.М., Ляшенко Д.А.***
Общий круг управленческих компетенций как основа восприятия коллег как единомышленников в условиях цифровой экономики 371
148. ***Ляшенко. И.М.***
Влияние политической ситуации на развитие отечественного по (на примере ООО «ЛПТ») 373
149. ***Мабиала Жильберт, Линский Д.В.***
Ключевые элементы цифровой трансформации и модернизации реального сектора экономики 376
150. ***Мабиала-Негинэ Ш.Н.***
Некоторые аспекты цифровой трансформации системы здравоохранения и направления ее реализации 379
151. ***Мавлютов Р.М.***
Облачные технологии и их роль в управлении кадрами 382

152. ***Мавлютов Р.М.***
Цифровая валюта как атрибут развития экономики в современном обществе 384
153. ***Магамедова Л. Р.***
Технологии развития умения работать с коллективом в удаленном режиме 386
154. ***Магамедова Л. Р.***
Стратегическая роль HR-службы в организации 389
155. ***Магамедова Л. Р.***
Сущность и перспективы внедрения цифровых инструментов в управлении персоналом организации 392
156. ***Мазурова А.Г.***
Потребность в креативных людях в условиях цифровой экономики 395
157. ***Мазурова А.Г.***
Совершенствование системы поощрения государственной службы 397
158. ***Макарова А.А., Кудрявцева Е.Ю.***
Обеспечение безопасности в процессе цифрового подбора и найма персонала 399
159. ***Макарова А.А., Кудрявцева Е.Ю.***
Совершенствование технологии оценки персонала при найме в условиях цифровой среды 402
160. ***Матвеева У. Б.***
Использование цифровых технологий для продвижения бренда 405
161. ***Меленчук И.А., Стрижевский О.О.***
Возможности HR-аналитики в эпоху цифровизации 408
162. ***Меленчук И.А.***
Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития предприятий 411
163. ***Меметова Л.Э.***
Социальная и экономическая эффективность применения технологий управления персоналом организации в динамичной среде цифровой экономики 413
164. ***Меметова Л.Э.***
Делегирование полномочий как важный аспект управления в цифровой среде 415
165. ***Меметова Л.Э.***
Автоматизация кадрового делопроизводства как залог эффективной деятельности организации 418
166. ***Меметова Л.Э.***
Автоматизация внутреннего и внешнего аудита 422
167. ***Менсеитова Э.Б., Куприяненко Е.С.***
Инновационные технологии в осуществлении кадровой политики в цифровой экономике 422
168. ***Менсеитова Э.Б., Куприяненко Е.С.***
Методы управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики 425
169. ***Михайлов А. В.***
Приложение "биткойн": трекер цен на биткойн в реальном времени для Windows 428
170. ***Можин В.А.***
Специфика и тенденции становления информационного общества в России 431
171. ***Можин В.А.***
Цифровые услуги для всех и каждого 433
172. ***Моисеенко В.А.***
Цифровая трансформация отрасли здравоохранения 435
173. ***Молчанов И.Н.***
Пространственное развитие России в новых геоэкономических условиях 437
174. ***Мухтеремова М. Э.***
Применение цифровых инструментов в организации сферы услуг 440

175. ***Наливайченко Е.В., Шевченко Е.В., Твердохлебов С.В.***
Факторы влияния на деятельность промышленного предприятия 442
176. ***Ngoma El-Sylvanie Istina, Mabiala Gilbert***
Some theoretical aspects of the ecosystems of Kombucha fermentation processes 444
177. ***Недвига А.Р., Краснопольская А.И.***
Инновационные технологии в системе мотивации персоналом 447
178. ***Недвига А.Р.,***
Кадровый резерв: этапы и принципы формирования 450
179. ***Недвига А.Р., Авдиль Э.Э.,***
Применение инновационных персонал-технологий в управление человеческими ресурсами 453
180. ***Неп Я.А , Курышкина А.И.***
Социальная ответственность бизнеса в условиях цифровизации 456
181. ***Неп Я.А., Курышкина А.И.***
Геймификация, как способ обучения персонала в организации 459
182. ***Неп Я.А., Курышкина А.И.***
Обучение персонала как конкурентное преимущество организации 462
183. ***Нестеренко В.В., Кравченко Л.А.***
Особенности развития экономических систем в условиях социально-экономических трансформаций 465
184. ***Низамова Е.И., Вожова Е.В,***
Развитие командных навыков персонала в условиях цифровых организационных трансформаций 468
185. ***Ombessa Ludovic, Mabiala Gilbert***
Fundamental problems of economic analysis in the context of ecosystem transformation 470
186. ***Орлова А.И.***
Цифровые технологии в развитии сферы консалтинговых услуг ip сектора 473
187. ***Орлова А.И.***
Платформенная занятость: возможности и угрозы 475
188. ***Орлова А.И.,***
Документообеспечение управления персоналом в цифровой среде 477
189. ***Острик В. Ю.***
Развитие системы управления персоналом организации 480
190. ***Panchenko A.A.***
Assessment of the organisation's level of digital transformation 483
191. ***Парушина Н.В.,***
Малый бизнес регионов в повестке ESG-трансформации 486
192. ***Пенчковская Е.В.***
Цифровые технологии в образовании: возможности и тенденции применения 488
193. ***Перекрестова И.И.***
Характерные особенности интернет-банкинга в системе цифрового банковского онлайн обслуживания 492
194. ***Пешук М.И.***
Управление организационным поведением персонала 495
195. ***Пешук М.И.***
Совершенствование профессиональных компетенций персонала в организации 497
196. ***Пироженко А.М.***
Концепция управления талантами 499
197. ***Политаева Е.Е., Пащенко А.А.***
Угрозы экономической безопасности в условиях цифровизации 502
198. ***Политаева Е.Е., Пащенко А.А.***
Управление документацией в цифровой сфере 504

199. ***Полухина Е.Е.***
Особенности управленческих и личностных компетенций системного аналитика 507
200. ***Полухина Е.Е.***
Особенности планирования в IT-организациях 509
201. ***Полухина Е.Е.***
Опыт автоматизации HR-процессов с использованием АИС битрикс24 511
202. ***Понамаренко А.А.***
Социально-психологическая адаптация персонала организации 513
203. ***Понамаренко А.А.***
Реализация адаптационных инструментов в системе управления персоналом 515
204. ***Пудахин В.С.***
Искусственный интеллект как неизбежное нововведение в управлении человеческими ресурсами 517
205. ***Ревва Л. Н., Теряник Л. А.***
Влияние цифровых платформ на экономику 520
206. ***Романюк Е.В.***
Развитие платформенной занятости в России 522
207. ***Рощупкина А.И.,***
Сфера услуг ЖКХ в условиях цифровизации 524
208. ***Рустемова Г.З., Федичкина М.Д.***
Основы государственного регулирования рынка ценных бумаг в Российской Федерации 527
209. ***Саланкина К.В.***
Цифровой маркетинг: перспективы и проблемы внедрения в РФ 530
210. ***Саланкина К.В.,***
Мотивация персонала в сфере маркетинговых компаний 533
211. ***Санькова Т.В., Стаценко Е.В.,***
Инструментарий оценки финансово-экономического состояния предприятия 536
212. ***Саттарова Б.Ш.***
Внедрение «зеленого» финансирования в Узбекистане: от вызовов к возможностям 539
213. ***Свеженцева А. В.***
Институты социального развития в экономике Российской Федерации 542
214. ***Сеитмеметова Х.Р., Катигорох Д.О.***
Влияние цифровой экономики на рынок труда 544
215. ***Серегин С.С.,***
Современные цифровые технологии в туризме 547
216. ***Симченко Н.А.***
Развитие индустрии 5.0 как новой парадигмы киберсоциального развития промышленности 550
217. ***Скляренко У.В.***
Современные инструменты взаимодействия между удаленными сотрудниками в организации 552
218. ***Скляренко У.В.***
Использование цифровых технологий для продвижения брендов 555
219. ***Слащёв М. М.***
Теоретические основы формирования самодостаточности экономической системы Российской Федерации 558
220. ***Собко А.В., Чурсина А.С.***
Развитие персонала в эпоху цифровизации 560
221. ***Старченко М.А.***
Управление трудовой дисциплиной персонала организаций 562

222. ***Стёпочкин А.А., Курзянков А.Э.***
Как цифровые технологии помогают выявить выгорание сотрудников 564
223. ***Стёпочкин А.А., Курзянков А.Э.***
Инструменты цифровых технологий в предотвращении профессионального выгорания 567
224. ***Стрижевский О.О., Меленчук И.А.***
Цифровая экономика и динамичная среда как факторы, определяющие стратегию управления персоналом организации 570
225. ***Стрижевский О.О., Меленчук И.А.***
Технологии развития умения планировать, организовывать и контролировать реализацию задач в эпоху цифровизации 573
226. ***Стуканов С.В.***
Организационно-правовые формы межмуниципального сотрудничества в российской федерации 576
227. ***Суворова С. А., Згонникова А.Е.***
Цифровизация государственных и муниципальных услуг в Российской Федерации 578
228. ***Сухомлин И. А.***
Управление мотивацией труда сотрудников организации 581
229. ***Сухомлин И. А.***
Проектирование эффективного механизма стимулирования в системе управления человеческими ресурсами 583
230. ***Таранец А.Г.***
Управление карьерным развитием сотрудников 585
231. ***Татомир Р. И.***
Об особенностях формирования механизма управления конкурентоспособностью предприятия 588
232. ***Теряник Л. А., Ревва Л. Н.***
Влияние цифровой экономики на конкурентное поведение фирм 590
233. ***Теряник Л. А., Ревва Л. Н.***
Современные тенденции цифровой экономики 592
234. ***Титова Я. О.***
Эффективная кадровая политика организации 594
235. ***Топчиенко Д.И.***
Цифровая конкурентоспособность стран 596
236. ***Топчиенко Д.И.***
Современные методы обучения и развития персонала 598
237. ***Тотьева А.С.***
Цифровые валюты и их применение в современном мире 600
238. ***Тула Н. Б.***
Эффективное управление человеческими ресурсами на основе демографических данных 602
239. ***Усеинова А. А.***
Особенности управления человеческими ресурсами в Российской Федерации 605
240. ***Фомичева А. Р., Абибуллаев М.С.***
Мошенничество в банковской сфере: основные виды и предотвращение в условиях цифровизации 607
241. ***Фролов А. В.***
Влияние искусственного интеллекта на мировое экономическое пространство 610
242. ***Хатипова А.Р., Годзюр А.Р.***
Развитие рынка труда под влиянием технологического прогресса 613

243. ***Хатипова А.Р., Кузьменко М.А.***
Использование чат-ботов и искусственного интеллекта в обслуживании потребителей 616
244. ***Хатипова А.Р., Ревва Л.Н***.
Автоматизация процесса оценки компетенций и профессионального роста 618
245. ***Цветаева О.Д.***
Технологии «умного города»: перспективы и проблемы внедрения 621
246. ***Цветаева О.Д.***
Проблемы и перспективы аттестации государственных служащих 624
247. ***Цёхла С.Ю. , Плугарь Е.В.***
Сотрудничесво в отраслях обрабатывающей промышленности 627
248. ***Цёхла С.Ю.***
Способы поиска работы безработными: динамические и структурные изменения в России 629
249. ***Цмаколенко А. В.***
Документообеспечение управления персоналом: система поощрения и взыскания 632
250. ***Цмаколенко А. В.***
Систематизация факторов развития инновационной экосистемы предприятия 634
251. ***Чемыхин В.К.***
Текущий статус развития цифровых экосистем в области корпоративных закупок и снабжения 637
252. ***Чернов Н.Е.***
Влияние цифровых технологий на развитие управленческих компетенций в современном мире 640
253. ***Чернов Н.Е.***
Актуальность пересмотра и адаптации кадровой политики в условиях цифровой экономики для успешного привлечения, развития и удержания высококвалифицированных специалистов. 643
254. ***Чернов Н.Е.***
Роль стратегического планирования в создании эффективной и устойчивой сферы труда: вызовы и возможности 646
255. ***Чесанова Л.П.***
Особенности управления социально ориентированными некоммерческими организациями 648
256. ***Чорнобай Д.С.***
Использование роботов и чат-ботов в процедурах найма персонала 650
257. ***Чорнобай Д.С.***
Развитие цифровизации в России 653
258. ***Чорнобай Д.С.***
Технологии развития умения формировать команду и работать в команде 655
259. ***Чорнобай Д.С.***
Цифровая экономика и динамичная среда как факторы, определяющие разработку и реализацию различных технологий управления персоналом организации 657
260. ***Чураева М.С.***
Цифровизация процесса адаптации персонала 659
261. ***Чураева М.С.***
Современные подходы обеспечения кадровой безопасности организации 662
262. ***Чураева М.С.***
Специфика управления талантами в процессе отбора персонала 664
263. ***Чурсина А.С.***
Маркетинговые исследования рынка труда 666

264. ***Чурсина А.С. , Собко А. В.***
Автоматизированное рабочее место в условиях развития цифровизации 668
265. ***Чухраева Д. А.***
Применение искусственного интеллекта в HR-менеджменте в современных реалиях 670
266. ***Шамилева Э.Э., Мальгин В.П.***
Мотивационный потенциал как фактор эффективного управления трудовым потенциалом 673
267. ***Шаронова К.С., Ядрова М.В.***
Влияние цифровой трансформации на организационную культуру предприятия 676
268. ***Шаронова К.С., Ядрова М.В.***
Предотвращение профессионального выгорания персонала в цифровой среде как решение проблемы по стабилизации кадрового состава 679
269. ***Шевчук Д.Н.***
Технологии развития навыков наставничества в коллективе 682
270. ***Шевчук Д.Н.***
Цифровая экономика и динамичная среда как факторы, определяющие аспекты управления персоналом организации 685
271. ***Шевчук И.А.***
Содействие в построении карьерной траектории выпускников высших учебных заведений (на примере республики Крым) 688
272. ***Шевчук Д.Н., Чернов Н.Е.***
Инструменты удержания высококвалифицированных сотрудников в организации 690
273. ***Шкиль Е.О., Курьянова И.В.***
Развитие финансовых экосистем в условиях цифровизации 692
274. ***Штофер Г.А., Медведева А.Н.***
Управление изменениями на предприятии в условиях цифровой трансформации 695
275. ***Щепкин А.С.***
Управление мотивацией персонала в организациях 698
276. ***Щербина Я. И.***
Применение современных цифровых инструментов в менеджменте 700
277. ***Эмираметов Л.Р., Эмираметова Е.Ю.***
Система мотивации на базе сбалансированных показателей труда персонала 702
278. ***Яковлева М.А.***
Анализ инновационных технологий в обучении персонала гостиничного предприятия 704
279. ***Якушев А.А.***
Современные стратегии совершенствования систем управления человеческими ресурсами 706
280. ***Яновская А.А.***
Платформы цифрового труда: перспективы развития 709
281. ***Ярошенко А.А.***
Систематизация принципов кластеризации в развитии судостроительной отрасли промышленности Республики Крым 711
282. ***Ярощук П.В.***
Роботизация и автоматизация процессов в сфере услуг 714
283. ***Ярощук П.В.***
Оптимизация эргономики в условиях перехода на удалённую работу 716

Научное издание

ЦИФРОВОЙ КОНТЕНТ СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

СБОРНИК ТРУДОВ III МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

10 ноября 2023 г.

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТИПОГРАФИЯ «АРИАЛ»
295015, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 31-а/2,
тел.: +7 978 71 72 901, email: it.arial@yandex.ru www.arial.3652.ru