

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ
МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Материалы
Международной научно-практической конференции*

(Москва, 28 февраля 2023 г.)

Текстовое электронное издание

Москва
2023

Об издании [1](#), [2](#)

УДК [338+658]:004(082)
ББК 65.050
С56

Рецензенты:

*А.А. Гайдаенко, д.э.н., профессор, заведующий кафедрой управления АСОУ;
Г.Н. Степанова, д.э.н., профессор Департамента массовых коммуникаций
и медиабизнеса Финансового университета;
А.В. Назаренко, д.э.н., доцент, декан факультета экономики и управления
Московского Политеха*

С56 **Современные тенденции и перспективы развития социально-экономических систем в условиях трансформации мировой экономики:** материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 28 февраля 2023 г.). – Москва: Московский Политех, 2023. – 1 CD-R. – Загл. с титул. экрана. – Текст: электронный.
ISBN 978-5-2760-2777-7.

Сборник содержит материалы конференции, в которых отражены результаты исследований по проблемам, обусловленным современными тенденциями и перспективами развития социально-экономических систем в условиях трансформации мировой экономики. Авторами статей являются преподаватели, российские и иностранные студенты, обучающиеся в отечественных и зарубежных вузах.

Издание предназначено для преподавателей и студентов вузов в целях использования в учебно-педагогической деятельности, а также при выполнении дипломных проектов и диссертационных работ.

**УДК [338+658]:004(082)
ББК 65.050**

*Статьи представлены в авторской редакции,
авторы несут ответственность за предоставленную информацию*

*Системные требования: PC-совместимый процессор 1,3 ГГц и выше.
Оперативная память (RAM): 256 Мб. Необходимо на винчестере: 350 Мб.
Операционные системы: Windows, Mac OS. Видеосистема: разрешение экрана
1024x768. Дополнительные программные средства: Adobe Acrobat Reader 9 и выше.*

ISBN 978-5-2760-2777-7

© Московский Политех, 2023

<i>Дериволков О.</i> ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АНАЛИЗА ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ.....	392
<i>Егорова А.В., Брониковская С.А., Мироненко Н.С.</i> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	396
<i>Зверева Е.Б., Мироненко Н.С., Арзамасова Е.Л.</i> СОВРЕМЕННЫЕ РЕКРУТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	400
<i>Клапова М.В., Киселева Е.М.</i> ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	404
<i>Котуков М.А., Игнатъева О.В.</i> ДИАГНОСТИКА СОСТОЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ	408
<i>Мамедов М.Ф., Мироненко Н.С.</i> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	412
<i>Мельникова Э.А., Мироненко Н.С.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ.....	416
<i>Нечитайло А.Ю., Наянов Е.А.</i> ENPS КАК ОДНА ИЗ СОВРЕМЕННЫХ HR-МЕТРИК	421
<i>Петрушко Е.Н., Москаленко О.А., Голубев А.Ф.</i> ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	424
<i>Тулуш И.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	428
<i>Феоктистов А.В., Арзамасова Е.Л.</i> ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ.....	432
<i>Черняева А.А., Игнатъева О.В.</i> ВЛИЯНИЕ HR-БРЕНДА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ	436
<i>Чуева И.И.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	441
<i>Григоренко А.В., Беянина И.В.</i> ФОРМИРОВАНИЕ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	444
<i>Курбала Л.Ю., Крекова М.М.</i> РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ РАБОТЕ С РЕКРУТИНГОВЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	449

Чуева И.И.

*к.э.н., доцент кафедры управления,
Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза,
летчика-космонавта А.А. Леонова,
Россия, Королев
ii.chueva@mail.ru*

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Развитие, положение предприятия на рынке, экономический успех, всецело зависит от использования современных инструментов управления персоналом, продиктованные влиянием быстро изменяющейся экономической ситуацией в стране.

Ключевые слова: кадровые инновации; цифровизация; современные тенденции; управление персоналом.

Chueva I.I.

*Candidates of Economics Sciences, Associate Professor
of the Department of Management
Technological University named after twice Hero of the Soviet Union
pilot-cosmonaut A.A. Leonov,
Russia, Korolev
ii.chueva@mail.ru*

MODERN TOOLS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

Abstract. The development, the position of the enterprise in the market, economic success, depends entirely on the use of modern personnel management tools dictated by the influence of the rapidly changing economic situation in the country.

Keywords: personnel innovations; digitalization; modern trends; personnel management.

Управление персоналом любого хозяйствующего субъекта – это весьма сложный и процесс. В него входят множество элементов и только при их грамотном и последовательном использовании сможет сформироваться устойчивый, надежный и конкурентоспособный коллектив [4, с. 89]. Результативность деятельности предприятия находится в прямой зависимости от квалификации персонала, его использования, расстановки, мотивации как материальной, так и нематериальной, что, конечно же, влияет на прирост объемов и темпов роста произведенной продукции, оказанных услуг и работ. В связи с этим возрастает роль службы управления персоналом, как отдела, ответственного за максимально эффективное использование кадрового потенциала хозяйствующего субъекта [1, с. 27].

Повышение эффективности использования кадрового потенциала любого хозяйствующего субъекта – это весьма сложный и процесс. В него входят множество элементов и только при их грамотном и последовательном использовании сможет сформироваться устойчивый, надежный и конкурентоспособный коллектив [6, с. 40].

Результат внедрения новых кадровых технологий влияет на элементы инновационной деятельности конкретного сотрудника и организации и целом, становясь основой для устойчивого развития кадрового потенциала и хозяйственной деятельности в целом. Ориентация на долгосрочный эффект требует регулярной модернизации применяемых методов в сфере управления кадровыми ресурсами [5, с. 79].

Новые технологии для управления персоналом имеют различные формы проявления и сферы применения, однако несмотря на это основной целью их является повысить эффективность кадрового менеджмента за счет внедрения различного рода инноваций (см. рис.).



Рис. Формы проявления и сферы применения новых технологий в управлении персоналом [3, с. 112]

На текущем этапе развития применение новых технологий является весьма востребованным и перспективным для кадрового менеджмента.

Применение цифровизации в кадровой сфере обусловило возникновение новых трендов, проявляющихся в распространении инструментов цифровизации в кадровой сфере и трансформации моделей реализации основных функций кадрового менеджмента. К новейшим можно отнести тренды, перечисленные в таблице.

Современные тенденции в сфере управления персоналом [2, с. 146]

Тренды	Определения
Дистанционная занятость	рабочий процесс, который осуществляется вне традиционного места работы и предусматривает взаимодействие с работодателем с помощью телекоммуникационных и информационных технологий
Телеработа (teleworking)	как и дистанционная занятость, работа, выполняемая в отдаленном месте от использования ее результатов
Работа в «облаке» (cloudworking)	работа с помощью сервисов и систем, которые компания получает извне. Они не требуют установки программы на компьютер. Самым простым примером является облачные сервисы публичной электронной почты, например, Google
Краудсорсинг	практика получения необходимых услуг, идей или контента путем взаимодействия с большими группами людей, особенно – онлайн сообщества
Фриланс	удаленная работа, суть которой заключается в том, что фрилансер – сам себе и руководитель, и подчиненный. Ответственность идет только за результат
Коворкинг	это оборудованное всем необходимым для работы пространство, которое сдается в аренду любому на необходимый срок. Это что-то среднее между использованием отдельного офиса и работой дома
Аутстаффинг	это вывод сотрудника за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-подрядчика. При этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять прежние обязанности, но обязанности работодателя выполняет уже компания-подрядчик

Исходя из данных таблицы видно, что в сфере управления персоналом за последние годы сформировалось множество новых тенденций, основу которых представляют новые подходы к управлению бизнес-процессами и применение новейших достижений цифровизации. При этом все тенденции HR-управления связаны с максимально возможным использованием способностей, навыков, склонностей, потребностей всего персонала как главного ресурса для того, чтобы привести организацию к успеху и обусловить достижение всех поставленных целей.

Сегодня успешные компании должны быть гибкими, ориентированными на клиента и быстро менять направление. В таких условиях эффективность управления персоналом имеет решающее значение для успеха бизнеса.

Таким образом, современные тренды в сфере менеджмента и организации процессов накладывают свой отпечаток и на сферу управления персоналом. Новейшие подходы к управлению кадрами основываются на оптимизации всех элементов данной системы за счет внедрения новых форм, методов и инструментов повышения эффективности. При этом важную роль за последнее время стала играть цифровизация и автоматизация части процессов, по реализации основных функций управления персоналом.

Список литературы

1. Аширов Д.А. Управление персоналом. М.: Проспект, 2017. 432 с.
2. Исаева О.М. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2019. 168 с.
3. Кафидов В.В. Управление персоналом. М.: Трикта, 2018. 144 с.
4. Никифоров А.В. Политика управления персоналом в условиях антикризисного управления // Системная трансформация – основа устойчивого инновационного развития (сборник статей). 2020. С. 88–89.
6. Соловьева О.В. Современные тенденции управления персоналом в организации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 2. № 11. С. 77–80.
7. Улугов Ш.А. Проблемы внедрения инновационных технологий в управление персоналом // Труды XII Евразийского научного форума. (Сборник статей). 2021. С. 257–261.

Григоренко А.В.

студент,

Московский политехнический университет,

Россия, Москва

grigorenko.a.vi@gmail.com

Белянина И.В.

к.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом»,

Московский политехнический университет,

Россия, Москва

89168861176@mail.com

ФОРМИРОВАНИЕ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. В научной статье рассмотрены перспективы развития управления деловой карьерой сотрудников в нынешних реалиях, а также продвижение идеи обучения и приобретения новых навыков. В качестве инструмента для формирования кадрового резерва и перемещения сотрудников на вакантные позиции, предложен проект с элементами геймификации, который может использоваться малым, средним и крупным бизнесом с целью снижения оттока кадров и затрат на обучения.

Ключевые слова: геймификация; карьера; приемники и резервисты; лояльность; удержание HiPro.

Grigorenko A.V.

Student

Moscow Polytechnic University

Russia, Moscow

grigorenko.a.vi@gmail.com

Belyanina I.V.

*Candidate of Economics Sciences, Associate Professor
of the Department «Personnel Management»*

Moscow Polytechnic University

Russia, Moscow

89168861176@mail.com

FORMATION OF CAREER PATHS IN THE DIGITAL ECONOMY

Научное электронное издание

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ
ТРАНСФОРМАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Материалы

Международной научно-практической конференции

(Москва, 28 февраля 2023 г.)

*Разработано с помощью программного обеспечения
Microsoft Office Word, Adobe Acrobat Pro*

Издается в авторской редакции

Ответственный за выпуск *А.В. Куркова*
Компьютерная верстка: *Ю.С. Акульшина*

Подписано к использованию 29.04.2023
Объем издания 5,7 Мб. Тираж 50. Заказ № 22

Издательство Московского Политеха
115280, Москва, Автозаводская, 16
www.mospolytech.ru; e-mail: izdat.mospolytech@yandex.ru;
тел. (495) 276-33-67