

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**



**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
РЕАЛИИ НАСТОЯЩЕГО
И ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩЕГО
Материалы**

**I Международной научно-практической конференции
г. Донецк
20 апреля 2022 г.**



**ДОНЕЦК
2022**

УДК 331.101.262

ББК 65.050.2

У 67

Редакционная коллегия:

А.Я. Аноприенко – к.т.н, доцент, ректор ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; М.Г. Тихонов – начальник ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище», генерал-майор; А.С. Обручников – председатель национальной системы развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России «Интеграция», Ш.К. Кутаев – д.э.н., профессор, директор Института социально-экономических исследований Дагестанского федерального исследовательского центра Российской академии наук; Е.И. Пискун – д.э.н., профессор кафедры экономики предприятия ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»; В.А. Глинский – к.т.н., доцент кафедры интермодальных перевозок и логистики Санкт-Петербургского государственного университета гражданской авиации; С.А. Мохначев – к.э.н., доцент, доцент и старший научный сотрудник кафедры «Гражданское и промышленное строительство» Ижевского государственного технического университета им. М.Т. Калашникова; Е.В. Кобзева – к.э.н., доцент, заведующий кафедрой менеджмента ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»; О.Г. Худолей – к.т.н., доцент, заместитель начальника ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище» по учебной и научной работе, подполковник; А.А. Кравченко – к.т.н., доцент, декан инженерно-экономического факультета ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; И.А. Кондаурова – к.э.н., доцент, заведующий кафедрой управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; М.В. Жаболенко – к.э.н., доцент, начальник кафедры управления персоналом ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище»; А.К. Кулик – к.э.н., доцент кафедры управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; А.Ю. Коробов-Латынцев – к.ф.н., начальник научно-исследовательского отдела ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище».

У67 **Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего**
[Электронный ресурс]: материалы I Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 20 апреля 2022 г. / отв. ред. И.А. Кондаурова, М.В. Жаболенко / ГОУВПО ДОННТУ. – Донецк: ДОННТУ, 2022. – 589 с. – Систем. требования: Acrobat Reader.

В материалах конференции представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики труда и управления персоналом, человеческими и трудовыми ресурсами, проблемам управленческой деятельности в военной сфере, теоретическим и прикладным аспектам управления социально-экономическими системами.

Для специалистов народного хозяйства, ученых, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений.

Рекомендовано ученым советом

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»

протокол № 3 от 27.05.2022 г.

© Коллектив авторов, 2022

© ГОУВПО «ДОННТУ», 2022

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ И ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ УРОВНЕ	13
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Глинский В.А., Малюченко В.К., Елина Е.И. КАДРОВЫЙ ВОПРОС В КОМПАНИЯХ В УСЛОВИЯХ СЛОЖНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ	13
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Зорина М.С., Сердюк В.Н. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МОНИТОРИНГА ПРИБЫЛЬНОСТИ	16
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Ищенко К.О., Пилипенко В.В. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И КИТАЯ В СФЕРЕ НАУЧНО- ТЕХНИЧЕСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	25
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Колесова А.В., Канищева Н.А. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ И ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ	31
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Огородник В.О., Шумаева Е.А. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ	37
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Павлов К.В., Асадуллина Н.Р. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	43
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Перевозчикова О.А., Шабалина Л.В. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	52
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Стрельченко Д.И. СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	57
--------------------------------------------------------------------------------	----

Субботина Т.А., Руденко М.А. ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	63
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

Терелецкова Е.В., Поколова М.В. СОВРЕМЕННОЕ ПОНИМАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	68
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Тетеринец Т.А. МОДЕРНИЗАЦИЯ ИНСТИТУТА АГРАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	71
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Хаджалова Х.М. КАДРОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ: ПРОБЛЕМЫ
ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА 76

Харланов А.С. ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ АКТОРОВ
МЕЗОУРОВНЕЙ В ПОСТКОВИДНОМ ФОРМИРОВАНИИ
ГЛОБАЛЬНЫХ ОТРАСЛЕЙ: ПРОГНОЗЫ БУДУЩИХ ИНТЕГРАЦИЙ 83

Храмцова Ф.И. ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ НА МАТЕРИАЛАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 87

Черная А.С., Шумаева Е.А. ОСОБЕННОСТИ АМЕРИКАНСКОГО
И ЯПОНСКОГО ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ 94

Шабанов Л.В. ЭСТЕТИКА ГОРИЗОНТА 97

СЕКЦИЯ 2

ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ 103

Алексеева Н.И. КОНТАКТНЫЙ ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ
СФЕРЫ УСЛУГ: ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ 103

Жовнерчук Е.В., Кисилева М.Г., Сыркин Л.Д., Бабиева Н.С.,
Ляпин А.С. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ УГРОЗЫ
СКУЛШУТИНГА И ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО
ИНТЕЛЛЕКТА..... 108

Иванов А.А., Мельникова Е.П., Прокопец Т.Н. РОЛЬ И МЕСТО
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ 114

Карпенко Е.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФАКТОРАМ,
ВЛИЯЮЩИМ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ 118

Карпенко Е.В., Тендало С.С. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА
СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... 121

Каплун Р.Н. СТРУКТУРА ЛЕКСИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ И
ЕЁ ВАЖНОСТЬ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В
ВОЕННОМ ВУЗЕ..... 126

Матвеева А.А., Шумаева Е.А. ПОИСК И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА
В ГОРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ..... 133

Микулин К.А., Шумаева Е.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В ТУРИСТИЧЕСКИХ ФИРМАХ..... 137

Назаров В.И., Лопатина Н.В., Турчин А.С. ПРОБЛЕМНОСТЬ ДИАГНОСТИКИ И КОНТРОЛЯ ПРЕДИКТОРОВ АГРЕССИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ В МЕСТАХ ОТБЫВАНИЯ НАКАЗАНИЯ	141
Палагин Ю.И., Глинский В.А., Баранова Т.В. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ, КАК МЕТОД ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В САНКЦИОННЫЙ ПЕРИОД.....	147
Попова Е.С., Дариенко О.Л. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	153
Ракульцев К.Б., Слепова А.А. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ	159
Резанович И.В. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ	166
Савельева О.А., Крутиков В.А. АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СОСТАВА ПЕРСОНАЛА ГОССЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	170
Соколова Н.А., Кондрашева В.И. ИССЛЕДОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВЫПУСКАЮЩИХ КАФЕДР АДИ ГОУВПО «ДОННТУ»	175
Иванова И.В., Тарасова Г.Н. К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	181
Тухканен Т.Н. СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	188
Чурсина А.А., Зятьков А.Р. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ.....	193
Чурсина А.А., Шевелюхин А.Н. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ	198
Ярцев А.И., Климченя Л.С. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА.....	203

СЕКЦИЯ 3

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В
СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ..... 209

Алексеенко М.В., Шумаева Е.А. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ
АУТСОРСИНГА, АУСТАФФИНГА И АУТПЛЕЙСМЕНТА В
СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ..... 209

Вуец Л.В. ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ЭЛЕМЕНТА ВНУТРЕННЕЙ
СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ 215

Габидуллина Г.Р., Хамитова А.Н., Хуснутдинова К.С.
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В
СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ
ТРАНСФОРМАЦИИ..... 221

Геммерлинг В.А. МОДЕЛИРОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 226

Горчакова И.А., Бажанова Е.О. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В
СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ..... 236

Горчакова И.А., Подопригора А.В. АНАЛИЗ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ 244

Жураховский А.С., Шолотонов М.А. ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ
КАДРОВОЙ РАБОТЫ..... 249

Зайцева А.М., Бодрова Е.А. МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ БАЗИС В
ИМИДЖЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО..... 254

Исакова З.М. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
В ГОССЛУЖБЕ КАК ЧАСТЬ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ..... 259

Истратий А.Ю., Чекан А.А. ОСНОВНЫЕ ДЕСТРУКТОРЫ,
РАЗРУШАЮЩИЕ КАРЬЕРУ РУКОВОДИТЕЛЯ НР-
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ..... 263

Коваленко А.Н. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ПЕСКИ
ДОНБАССА» 268

Коваленко Т.В., Кучеева И.Н. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ 273

Коваленко Т.В., Савина К.М. КАДРОВАЯ ДИАГНОСТИКА
ОРГАНИЗАЦИИ 277

Кондаурова И.А., Предеина А.В. ИННОВАЦИОННЫЕ
ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ 280

Кондаурова И.А., Чех Е.С. ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	286
Кондратьев С.А., Долгополов Д.А. СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	291
Кузьмина М.А. ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ЗАСКОВИЧИ»).....	295
Манушенко А.Р., Шумаева Е.А. РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	300
Матюнин Л.В., Чашина Я.О. УГРОЗЫ РАСПАДА КОМАНД И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ.....	306
Миронкина С.В., Шумаева Е.А. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	312
Михайлова А.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.....	317
Перевозчикова Н.А., Багдасарова Д.Г. МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ.....	321
Пидварко Д.Ю., Шумаева Е.А. ВНЕДРЕНИЕ МЕТОДА JOB SHADOWING ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	327
Савельева О.А., Штагер О.А., Карук О.В. РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	333
Савицкая И.М. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ ДОЛЖНОСТЕЙ	339
Сидоров В.П. ОПЫТ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ УДМУРТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА).....	345
Скоропупова К.Д. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА АВТОМАТИЗИРОВАННОМ ОБОРУДОВАНИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТИПА.....	348
Субботина Т.А., Ильина А.А. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	354
Субботина Т.А., Кузнецова К.А. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	358

Терелецкова Е.В., Муксинова И.А. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	363
Шолотонова Е.С., Федаева Н.В. ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТА С РАБОТНИКОМ	368
Яцына В.И., Ульяницкая О.В. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	374

СЕКЦИЯ 4

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВОЕННОЙ СФЕРЕ	379
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Альмухаметов Р.Ш. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОИНСКОГО ТРУДА	379
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Жаболенко М.В. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ВОЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	383
-----------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Жаболенко М.В., Стоколос Д.Д., Филлипов К.Ю. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ВОЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	389
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Жаболенко М.В., Хардинов Р.С., Ермаков В.В. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ВВОУ.....	394
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Карпенко Е.В., Масловский В.О. ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА В УСЛОВИЯХ ВОЕННОГО КОНФЛИКТА.....	399
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Карпенко Е.В., Щербань А.Р. ДИАГНОСТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ПРОЦЕССА НАЙМА ПЕРСОНАЛА В ВЫСШЕМ ВОЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	403
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Карпиленя Н.В. ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ И ГУМАНИТАРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ЕВРАЗИЙСКОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ	410
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Ковальчишина С.В. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ВОЕННОЕ ВРЕМЯ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В КОНТЕКСТЕ ОБЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ.....	421
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Михайлова А.Г., Кокодей Т.А. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ	
----------------------------------------------------------------------------------------	--

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	426
Обручников А.С., Жаболенко М.В., Чураков С.В. О НАПРАВЛЕНИЯХ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВОЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	430
Светличная Н.В. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ КАК АСПЕКТ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМАНДИРА	436
Слепова А.А., Карпенко Р.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ.....	441
Фридерикс А.В. ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВОЕННЫМ ПЕРСОНАЛОМ.....	445
Худолей О.Г., Жаболенко М.В., Гурьянов И.А., Коровников В.А. УПРАВЛЕНИЕ ВОИНСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ С УЧЕТОМ НАЦИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ.....	452
Цибиков В.А. СИТУАЦИЯ В АФГАНИСТАНЕ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ВОЕННОЙ СФЕРЕ.....	460
Чураков С.В., Карпенко Е.В. РОЛЬ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ В ВЫСШЕМ ВОЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	463
Чурсина А.А., Шавыкин А.В. ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ВОЕННОЙ СФЕРЕ.....	469
Шавыкин А.В., Чурсина А.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКА ВОЕННОГО ВУЗА.....	476
Щербань А.Р., Карпенко Е.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА НАЙМА ПЕРСОНАЛА В ВЫСШЕМ ВОЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	485

СЕКЦИЯ 5

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ	490
Буяткина А.Ю., Шавкун Г.А. АНАЛИЗ МИРОВОГО И РОССИЙСКОГО АВТОМОБИЛЬНОГО РЫНКА	490

Васильева Е.Р. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ И ESG-ТРАНСФОРМАЦИЯ.....	497
Джураев Х.А. ВЫЯВЛЕНИЕ ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ МЕЖДУ ПАНДЕМИЕЙ КОРОНАВИРУСА И ИЗМЕНЕНИЕМ СПРОСА НА ХЛОПОК И ТЕКСТИЛЬНЫЕ ИЗДЕЛИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.....	502
Дитятьева О.И., Альмухаметова А.Р. АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ И ОБЪЕМНО-ПЛАНИРОВОЧНЫХ РЕШЕНИЙ НА ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЪЕКТА КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА	508
Иванов Д.А., Горелик Д.С. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ И ТЕХНОЛОГИЙ ДЕМОНТАЖА ВЫСОТНЫХ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ.....	515
Канищева Н.А., Рубцова В.В. РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	519
Кобзева Е.В., Нарожная М.С., Медведев И.О. ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ	525
Коваленко А.Н., Жульева А.С. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЛУЧШЕНИЯ ИМИДЖА (ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ) ПРЕДПРИЯТИЯ...	529
Коцалап С.А., Третьяк И.В. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: АНАЛИЗ НАУЧНЫХ ПОДХОДОВ	534
Кочура И.В., Присяжная А.А. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ НА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ДНР КАК СПОСОБ ПОЛУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫГОД	542
Красюк Е.В. НАЦИОНАЛЬНОЕ СЧАСТЬЕ КАК КРИТЕРИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ.....	546
Радченко В.В., Шавкун Г.А. РАЗВИТИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА	550
Рубцов А.И., Сунцов М.В., Чазов Е.Л. РОССИЙСКИЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВМ-ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЕКТИРОВАНИИ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ.....	557
Санников А.М. ОЦЕНКА ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	564

Третьяк И.В., Красюк Е.В. РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	568
Шатохина М.И., Канищева Н.А. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО РЫНКА.....	572
Широбоков В.С. ТЕХНОЛОГИИ ИНФОРМАЦИОННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ИНЖЕНЕРНОЙ ЦИФРОВОЙ МОДЕЛИ МЕСТНОСТИ: ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ.....	578
Якунина А.А., Шумаева Е.А. ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ.....	583

ИНФРА-М, 2009. – 320 с.

7. Потемкин, В. К. Управление персоналом: учебник для вузов. – Санкт-Петербург: Питер, 2010. – 432 с.
8. Камарова, Т. А. Аутплейсмент как социальная технология в современном управлении высвобождения персонала / Уральский государственный экономический университет. – Екатеринбург, 2014. – 251 с.
9. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – 365 с.
10. Аксенов, Е. Аутсорсинг: 10 заповедей и 21 инструмент / Е. Аксенов, И. Альтушер. – Санкт-Петербург: Питер, 2009. – 464 с.

УДК 331.104.22

Буец Л.В.

*ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»,
Ижевск, Российская Федерация*

Vuec L.V.

*Udmurt State University,
Izhevsk, Russian Federation*

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ЭЛЕМЕНТА ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

CERTAIN ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AS AN ELEMENT OF THE INTERNAL ENVIRONMENT OF THE ENTERPRISE

Аннотация. Организационная культура имеет большое влияние на деятельность предприятия. Интерес к организационной культуре связан с возрастанием значимости человеческого капитала, необходимостью использования эффективных методов управления персоналом предприятия. Эффективность использования методов управления персоналом находится в прямой зависимости от управленческих методов воздействия на персонал предприятия, главным из которых является отношение к работе и формирование организационной культуры. Для российских предприятий организационная культура является одним из главных ресурсов в конкурентной борьбе. Определяющая роль организационной культуры заключается в формах деятельности и нормах поведения, сложившихся в деловой практике и сознании работников. Она опирается на систему ценностей, принятых на предприятии и играет ведущую роль в развитии и судьбе предприятия по причине ее глубокого влияния на эффективность всех сторон деятельности. Так как организационная культура является предметом пристального внимания со стороны руководства, то она должна играть важную роль на предприятии. В связи с этим на предприятии необходимо анализировать организационную культуру и принимать управленческие решения, которые влияют на ее формирование и изменение. Организационная культура влияет на поведение людей в каждого предприятия, поэтому управление организационной культурой влияет на изменение поведения сотрудников.

Ключевые слова: культура, организационная, управленческие решения, персонал, формирование, возможности, человеческий капитал, эффективность.

Abstract. Organizational culture has a great influence on the company's activities. Interest in organizational culture is associated with the increasing importance of human capital, the need to use effective methods of personnel management of the enterprise. The effectiveness of the use of personnel management methods is directly dependent on the management methods of influencing the personnel of the enterprise, the main of which is the attitude to work and the formation of organizational culture. For Russian enterprises, organizational culture is one of the main resources in the competitive struggle. The defining role of organizational culture lies in the forms of activity and norms of behavior that have developed in business practice and the consciousness of employees. It is based on the system of values adopted at the enterprise and plays a leading role in the development and fate of the enterprise because of its profound impact on the effectiveness of all aspects of activity. Since organizational culture is the subject of close attention from management, it should play an important role in the enterprise. In this regard, it is necessary to analyze the organizational culture at the enterprise and make management decisions that affect its formation and change. Organizational culture influences the behavior of people in each enterprise, therefore, the management of organizational culture affects the behavior of employees.

Keywords: culture, organizational, management decisions, personnel, formation, opportunities, human capital, efficiency.

Постановка проблемы. Организационная культура представляет собой часть культуры региона, государства, нации и общества в целом, она возникает и развивается по законам, которые идентичны законам развития человеческой культуры, группы людей, коллектива или одного отдельного человека. Существуют различные подходы к пониманию сущности организационной культуры. Организационная культура является одним из важных инструментов, направленных на достижение миссии и цели предприятия. Каждое предприятие должно иметь свою организационную культуру, отличающуюся ценностями и принципами, стилем руководства, нормами и правилами поведения. В связи с этим необходимо провести исследование развития отдельных аспектов организационной культуры, как элемента внутренней среды предприятия.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Общее представление об организационной культуре приводится в трудах исследователей прошлого столетия. Первые исследования, посвященные понятию «организационная культура» появились в 50-х годах 20 века. Природа и содержание организационной культуры исследовались в конце 1970 -х годов. Классификация организационной культуры, представленная Харрисоном, отражает виды типологии: технологическую и акцентуированную. Технологическая типология отражает сочетание нескольких признаков, а акцентуированная отражает различную выраженность признаков. Интерес исследователей привлекает организационная культура, классификация, которая разработана Куинном и Камероном [6].

Цель исследования. Целью исследования является рассмотрение отдельных аспектов организационной культуры, как элемента внутренней среды предприятия.

Основные результаты исследования. В состав элементов организационной культуры включаются внешние организационные характеристики предприятия: характеристика продукции или оказываемых

услуг; используемая технология; производственные помещения; поведение работников организации и другое. На поверхностном уровне вещи и явления легко обнаружить, но не всегда их можно расшифровать и интерпретировать в терминах организационной культуры [8].

На втором уровне происходят попытки познания организационной культуры глубже. На этом уровне подвергаются изучению ценности и верования, которые разделяются членами предприятия в соответствии с теми, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. На третьем уровне происходит выделение базовых предположений, которые не могут иногда осознать сами сотрудники предприятия, если специально не сосредотачиваться на этом вопросе. Предположения являются скрытыми и принимаемыми на веру, они направлены на поведение людей, помогая им воспринять атрибуты, которые характеризуют организационную культуру.

Третий, глубинный уровень включает базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения на этих вопросах. Постороннему человеку трудно обнаружить многие компоненты, сложно понять основные положения организационной культуры. Работник, который приходит трудиться на предприятие, должен пройти определенную процедуру организационной социализации, в ходе которой он вникает в мельчайшие нюансы, которые в совокупности формируют организационную культуру предприятия.

Существуют различные варианты классификации организационной культуры предприятия. Типология организационной культуры представляет собой совокупность типов, образованных путем сочетания определенного набора признаков, которые выделяются в качестве признаков организационной культуры [7]. Разновидности типологии представлены следующими видами: технологическая и акцентуированная. Технологическая типология отражает сочетание нескольких признаков, а акцентуированная отражает различную выраженность признаков.

Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур имеет две стороны:

1) знание типа организационной культуры, ее особенностей дает возможность прогнозировать поведение организации, реакцию работников на решения и действия руководства, внешние события;

2) знание особенностей, сильных и слабых сторон сложившейся организационной культуры, стереотипов поведения работников, принятых ценностей позволяет выработать управленческие воздействия с целью возможного изменения, модификации организационной культуры.

Организационная культура оказывает существенное влияние на жизнедеятельность хозяйствующего субъекта. Чтобы изучить организационную культуру, которая формируется на предприятии, необходимо определить три задачи:

– ясное осознание ценностей, приоритетов и установок, которые призваны поддерживать перспективную организационную стратегию;

- выявление культурных ценностей, которые будут препятствовать или помогать достижению стратегических целей предприятия;
- формирование оценки разрыва, то есть степени сложившейся организационной культуры и стратегии развития предприятия, которая была выбрана руководством.

Таким образом, организационная культура является нематериальным активом предприятия, а также необходимо рассматривать возможность внедрение качественно новых подходов к процессу управления организационной культурой, применения особых методик ее оценки, а также целесообразности структурного и институционального закрепления корпоративной культуры на предприятии.

Следует уделить внимание принципам организационной культуры. Теоретический подход позволяет сформулировать их сущность и основную классификацию. Принципы представляют собой основные правила, на которых базируются процессы формирования, изучения, анализа, оценки и поддержки организационной культуры [6]. К основным принципам организационной культуры можно отнести: принцип всеобщности; принцип доступности; принцип априорности; принцип однозначности и четкости; принцип уважения к индивидуальной личной культуре; принцип обоснованности.

Основные методы формирования организационной культуры предприятия. Методы организационной культуры представлены способами изучения культуры в деятельности предприятия, которые подразделяются на две укрупненные группы: методы исследования, анализа и оценки организационной культуры и методы поддержки организационной культуры.

Диагностика организационной культуры позволяет создать профиль организационной культуры, в котором отражаются содержание ценностей, их согласованность, общая направленность. В литературе приводится два основных подхода к социологической диагностике организационной культуры: 1) идеографический («понимающий»), когда используются качественные методы; 2) формализованный (количественный) с помощью различных опросов [6]. Методы диагностики организационной культуры представлены в таблице 1.

Отбор сотрудников происходит с помощью оценки деловых и личностных качеств, к которым относятся: возраст; образование; опыт работы; умение работать с людьми.

При отборе кандидатов на вакантную должность используют специальные методы, которые представлены в таблице 1. Применяемую систему отбора работников и найма персонала нельзя назвать эффективной, отвечающей современным требованиям, так как при организации системы подбора кадров предприятия сталкиваются с рядом проблем. Среди этих проблем в первую очередь можно назвать следующие: отсутствуют четкие критерии к различным категориям персонала; формальная процедура отбора новых сотрудников; методы отбора персонала не являются полностью эффективными и нуждаются в дополнении; отсутствует эффективная технология оценки кандидата по компетенциям.

Таблица 1

Методы диагностики организационной культуры

Наименование метода	Характеристика
Метод наблюдения	Состоит в преднамеренном, целенаправленном и фиксируемом восприятии внешних проявлений психики и поведенческих реакций людей и организаций
Метод интроспекции (самонаблюдения)	наблюдение человека за собственными реакциями на воздействие и состояние окружающей среды, на отношения с другими людьми, отношения к работе, к ситуациям, рутинным и неожиданным событиям
Многочисленные личностные опросники или тесты	позволяют определять различные свойства, качества, особенности личности, такие как темперамент, интеллект, креативность, мотивы поведения, ценностно – потребностные ориентации, различные факторы, влияющие на формирование ценностных и поведенческих установок и т.п.
Проективные методы	основаны на представлении о том, что субъект сознательно или неосознанно переносит, проектирует свои психологические свойства, состояния на внешние объекты
Социометрия	метод социологического исследования межличностных отношений в группе с целью определения структуры взаимоотношений и статусов членов группы, в том числе выявления неформальных лидеров, психологической совместимости-несовместимости. Существуют тесты для определения социально-психологического климата в группе, отношения к лидеру, к руководителю для выявления стиля руководства

Методы оценки кандидата, используемые при подборе персонала, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Методы оценки кандидата

Методы	Сущность методов
Основные	Предварительный анализ анкетных данных (резюме, анкета) Предварительное отсеивающее собеседование Анализ заполненной подробной анкеты Основное собеседование Проверка отзывов
Дополнительные	Тестирование способностей (интеллект, внимание) Психологическое тестирование Тестирование знаний и навыков Проверка через службу безопасности

Выводы. Сущность понимания организационной культуры необходимо разделить на три группы. К первой группе относятся определения, которые связаны с характеристикой деятельности предприятия и ее членов. Ко второй группе необходимо отнести определения, которые содержат элементы организационной культуры. И к третьей группе относятся определения, связанные с трактовкой организационной культуры как целостной категории

Организационная культура рассматривается по нескольким направлениям:

- взаимодействие между работниками предприятия и подразделениями;
- установление и усиление взаимосвязи;
- формирование благоприятного психологического климата;
- представление ценностных ориентиров для деятельности сотрудников.

Организационная культура является одним из важных инструментов, направленных на достижение миссии и цели предприятия. Каждое предприятие должно иметь свою организационную культуру, отличающуюся ценностями и принципами, стилем руководства, нормами и правилами поведения.

К основным проблемам системы отбора и найма персонала на предприятиях относятся следующие: отсутствие полностью разработанной системы подбора и отбора персонала, которая была бы закреплена соответствующими документами и процедурами; отсутствуют четкие критерии к различным категориям персонала; методы отбора персонала не всегда являются эффективными и нуждаются в дополнении; отсутствует эффективная технология оценки кандидата по компетенциям. При этом следует рассматривать определенную сбалансированность в сочетании признаков разных культур с преобладанием иерархической. Если сравнить данные, полученные в ходе анализа диагностики организационной культуры с профилем культур, характерных для различных отраслей, то можно заметить схожесть с профилями, которые характерны для медицинских организаций и для транспортных компаний. Таким образом, организационную культуру большинства предприятий нельзя признать полностью эффективной, несмотря на то, что очень часто она оказывает положительное влияние на деятельность предприятий. В связи с этим необходимо в будущем разработать рекомендации, которые будут направлены на совершенствование организационной культуры.

В связи с этим, предложения для включения в рекомендации по повышению эффективности формирования организационной культуры, должны включать ряд взаимосвязанных этапов. Психологические и мотивационные основы организационной культуры предоставляют реальную возможность для оценки состояния и взаимодействия субъектов предприятий, выявляют их конкретную структуру, их место в производственных процессах, целевую направленность сообщества предприятия. Руководствуясь рассмотренным механизмом оценки, можно координировать и направлять тактику руководителей в области решения кадровых вопросов, корректировать собственные действия с целью преодоления проблем и достижения эффективной работы предприятия.

Список литературы

1. Грошев, И.В. Организационная культура. Учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - М.: Юнити, 2017. - 160 с.
2. Земедлина, Е.А. Организационная культура: Учебное пособие / Е.А. Земедлина. - М.: Риор, 2018. - 480 с.
3. Козлов, В.В. Организационная культура (для бакалавров) / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. - М.: КноРус, 2016. - 237 с.

4. Резник, С.Д. Организационная культура рос. студенчества в.: Монография / С.Д. Резник, М.В. Черниковская. - М.: Инфра-М, 2017. - 320 с.
5. Семенов Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. – М.: Университетская книга; Логос, 2020. – 256 с.
6. Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы / Т. О. Соломанидина. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 395 с.
7. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: Инфра-М, 2016. - 559 с.
8. Шапиро, С.А. Организационная культура (для бакалавров). Учебное пособие / С.А. Шапиро. - М.: КноРус, 2015. - 320 с.

УДК 331.5

Габидуллина Г.Р., Хамитова А.Н., Хуснутдинова К.С.
*ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет,
Уфа, Российская Федерация*

Gabidullina G.R., Khamitova A.N., Khusnutdinova K.S.
*Bashkir State University,
Ufa, Russian Federation*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STAFF IN MODERN ORGANIZATIONS IN THE AGE OF DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные вопросы профессионального развития кадрового состава в современных организациях, сущности цифровой трансформации, её становления и влияния на персонал в целом.

Ключевые слова: профессиональное развитие, цифровая трансформация, цифровизация, информационные технологии, цифровые компетенции, цифровая грамотность.

Abstract. The article deals with topical issues of professional development of personnel in modern organizations, the essence of digital transformation, its formation and impact on the staff as a whole.

Keywords: professional development, personnel, human capital, digital transformation, digitalization, information technologies.

Постановка проблемы. В настоящее время во всем мире растет скорость технологических инноваций, технологии с каждым годом становятся всё доступнее, происходит серьёзная перестройка производства. Появление микроэлектроники, робототехники, компьютеров, смартфонов, искусственного интеллекта и других сквозных технологий влекут за собой цифровую трансформацию. Данные цифровые технологии позволяют собирать, хранить,