

На правах рукописи



ХОРОВИННИКОВА ЕВГЕНИЯ ГЕРМАНОВНА

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
менеджмент

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание учёной степени
кандидата экономических наук

Симферополь – 2021

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный технический университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Гагаринская Галина Павловна,

Официальные оппоненты: **Чуланова Оксана Леонидовна,**
доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры государственного и
муниципального управления и управления
персоналом БУ ВО «Сургутский
государственный университет»

Нагибина Наталья Ивановна,
кандидат экономических наук, доцент
кафедры менеджмента и маркетинга
ФГАОУ ВО «Пермский национальный
исследовательский политехнический
университет»

Ведущая организация: ФГАОУ ВО «Самарский национальный
исследовательский университет имени
академика С.П. Королева»

Защита состоится «23» декабря 2021 г. в 13 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 999.240.03 на базе ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» по адресу: 295007, г. Симферополь, Ялтинское шоссе, 20, зал защит диссертаций.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» по адресу: 295007, г. Симферополь, просп. Академика Вернадского, 4, а также на сайте организации <https://cfuv.ru>.

Автореферат разослан «__» _____ 2021 г.

Ученый секретарь объединенного
диссертационного совета Д 999.240.03,
кандидат экономических наук, доцент



Н.З. Вельгош

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В настоящее время анализ и систематизация процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровой экономики связаны, в первую очередь, с разрывами (отставанием) в процессах управления деятельностью организации, с формированием новой цифровой среды, появлением новых требований к организации труда и мотивации персонала. Современная цифровая среда формирует новую логику и разрабатывает новые технологии в управлении трудовой деятельностью персонала, способствует совершенствованию процессов управления как организацией в целом, так и отдельными бизнес-процессами.

Цифровизация пронизывает все аспекты управления человеческими ресурсами от поиска и найма сотрудников до отслеживания качества процессов управления, показателей эффективности их трудовой деятельности, формирования индивидуальной траектории развития и обучения. Все это требует внедрения инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала непосредственно через переход к цифровым технологиям и автоматизированным и экспертным системам, создание систем обработки больших массивов данных, виртуальное обучение сотрудников, обеспечение дистанционного формата работы, электронного документооборота, применение искусственного интеллекта.

В связи с этим функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации предполагает исследование процессов управления и их качества с позиции требований внешней среды и ресурсных возможностей внутренней среды. Как показывает опыт практической работы, инновации и цифровые технологии как объективное требование, предъявляемое внешней средой во всех сферах деятельности, способствуют повышению качества процессов управления трудовой деятельностью и росту производительности труда персонала, стимулируют и мотивируют его деятельность. Процессы управления трудовой деятельностью персонала и принятие управленческих решений могут быть качественнее за счет реализации всех возможностей функционального подхода.

При этом применение функционального подхода к процессам управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации – это многоуровневый процесс, включающий в себя отраслевой, технологический, стратегический, кадровый компоненты. Отмечается, что необходимость управления трудовой деятельностью с применением цифровых технологий при использовании функционального подхода отражается на уровне федеральных органов исполнительной власти в Положении по реализации федерального национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». В исследовании также приводится количественная оценка качества процессов управления трудовой деятельностью персонала, что определяет актуальность исследования в условиях перехода к процессному управлению и цифровой экономике и способствует повышению эффективности принятия управленческих решений.

Степень разработанности проблемы. Исследования, посвященные анализу процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, внедрения инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала и управлению персоналом организации в условиях цифровой экономики, условно можно разделить на следующие группы.

Работы, посвященные научному управлению трудовой деятельностью персонала и развитию менеджмента как самостоятельного научного направления, авторами которых являются: Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г. Гант, Г. Форд, А. Файоль, Г. Эмерсон и др., которые разработали и усовершенствовали научную методику подбора кадров и совершенствовали механизм экономического стимулирования сотрудников; Э. Мэйо, М. Фоллет – представили социально-экономическое обоснование мотивации и повышения эффективности управленческих решений; А. Маслоу, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг – сформулировали концептуальные теории мотивации в управлении персоналом; Л. Портер, В. Врум, Д. Адамс – процессуальные теории мотивации в управлении персоналом; П. Друккер, У. Оучи – представили гуманистическую теорию управления человеческими капиталом и человеческими ресурсами.

Необходимо отметить исследования таких отечественных ученых, как А.К. Гастев, Н.А. Витке, П.М. Керженцев, Е.Ф. Розмирович, в трудах которых изучены вопросы научной организации труда и отношений людей в производственном процессе, где затрагиваются процессы внедрения инноваций в механизмы принятия управленческих решений.

Наряду с этим теоретические аспекты внедрения инноваций в организацию трудовой деятельности и управление персоналом для повышения производительности труда рассматриваются в трудах А.Я. Кибанова, В.М. Ячменевой, Е.А. Митрофановой, И.А. Эсауловой, С.И. Сотниковой, О.Л. Чулановой. При этом отечественными учеными не затрагиваются вопросы внедрения инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации с учетом применения эффективных технологий мотивации и при принятии управленческих решений.

Вопросам управления человеческими ресурсами, принятия управленческих решений по внедрению в процессы управления трудовой деятельностью персонала информационных технологий и электронных систем управления посвящены работы современных зарубежных ученых Т. Ахмед, К.С. Болл, Р. Бродерик, В. Будро, Дж.У. Будро, Э.Э. Лоулер, Дж.Х. Марлер, Н. Султана, Д. Стейли, Ф. Тиммерман, С.Л. Фишер, Шордванден Хёвел, Ю.В. Чако, Дж. Чанг, Р. Шальк, С. Штромайер и др.

Теоретические аспекты внедрения инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала рассматриваются в трудах Д.А. Аширова, И.А. Баткаева, О.С. Виханского, Г.П. Гагаринской, М.В. Грачева, И.Б. Дураковой, А.П. Егоршина, А.В. Филиппова, Н.И. Шаталовой и др. При этом отечественными учеными недостаточно полно раскрывается аспект внедрения инноваций в процессы управления трудовой деятельностью

персонала в условиях цифровизации.

Цель и задачи исследования. Целью исследования выступает разработка функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации и ее научно-теоретическое обоснование.

Для достижения обозначенной цели автором поставлены и реализованы следующие задачи:

1) уточнить содержание понятий «трудовая деятельность», «управление трудовой деятельностью» «процесс управления трудовой деятельностью персонала», «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала», «инновации в процессе управления трудовой деятельностью персонала» в условиях цифровизации;

2) проанализировать подходы, методы, способы и логику процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации;

3) провести анализ факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на процесс управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации;

4) сформировать систему показателей по оценке качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации;

5) разработать, апробировать и внедрить функциональную модель управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации.

Объект исследования – трудовая деятельность персонала организации.

Предмет исследования – методы, способы и логика управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации.

Соответствие диссертации паспорту специальности. Проведенное исследование соответствует разделу 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент): 10.10. Проектирование систем управления организациями. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями. Информационные системы в управлении организациями. Качество управления организацией. Методология развития бизнес-процессов. Развитие методологии и методов управления корпоративной инновационной системой; 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Гипотеза научного исследования базируется на предположении о том, что в условиях цифровизации применение функционального подхода к управлению позволит сократить отставание (разрыв) в процессах управления трудовой деятельностью персонала организации, процессное управление является основным инструментом последовательного перевода всей деятельности организации на цифровые платформы, поэтому проявится в результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, в развитии

уровня цифровых компетенций персонала, внедрение инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала.

Научная новизна результатов исследования состоит в разработке теоретических положений и практических рекомендаций по применению функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, в основе которого лежит оценка качества процесса управления трудовой деятельностью персонала, которая требует принятия и реализации управленческих решений по повышению или поддержке достигнутого уровня и является обоснованием внедрения функциональной модели управления. К наиболее существенным научным результатам относятся:

1. С использованием метода морфологического анализа уточнены содержания понятий «деятельность» (как направления действий, операции и психофизические функции в условиях цифровизации), «трудовая деятельность» (как действия, которые осуществляются только в рамках субъектов рыночной экономики в условиях цифровизации), «управление трудовой деятельностью персонала» (как элемент функционального подхода и обязательное условие деятельности предприятия в условиях цифровизации), «процессы управления трудовой деятельностью персонала» (как совокупность определенных решений, направленных на координацию и упорядочение трудовой деятельности для решения поставленных задач), «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала» (как совокупность общих функций управления, объединенные в циклы управления, не имеющие разрывы и отставания), которые в отличие от существующих отражают фактические процессы управления трудовой деятельностью и цифровые компетенции персонала в организации (п. 10.10 и 10.20 паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05, гл. 1, § 1.1–1.2).

2. На основе сравнительного анализа основных характеристик существующих подходов, выбран функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, который, в отличие от других, дает более объективное представление о процессе управления трудовой деятельностью персонала, отражает изменения в трудовой деятельности в условиях цифровизации и учитывает качество процесса управления трудовой деятельностью персонала (п. 10.10 и 10.20 паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05, гл. 1, § 1.2–1.3).

3. Выявлены факторы внешней среды, такие как: социально-экономические (инфляция, конкуренция, логистика, безработица, социальные ограничения (пандемия), государственная поддержка и т.д.), экологические (ограниченность природных ресурсов, зеленые технологии), технологические (импортозамещение), политические (санкции), нормативно-правовые (законодательные и подзаконные акты), цифровизация (внедрение цифровых платформ, перевод инновационных разработок на цифровые платформы); факторы внутренней среды, такие как: инновационная зрелость, формирование цифровой культуры, организационные, кадровые, технические,

инфраструктурные, ресурсные, производственные и т.д., влияющие на качество процесса управления трудовой деятельностью персонала на предприятии (п. 10.10 и 10.20 паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05, гл. 2, § 2.1).

4. Сформирована система сбалансированных показателей по оценке качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, путем проведения корреляционного анализа непротиворечивости показателей в системе, которая, в отличие от существующих, учитывает качественные и количественные входные переменные, описывающие инновационные и цифровые компетенции персонала (п. 10.10 и 10.20 паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05, гл. 2, § 2.2-2.3).

5. Разработана и апробирована функциональная модель управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, в основе которой лежит квалиметрическая оценка качества процессов управления трудовой деятельностью персонала на уровне функций управления организации в целом (п. 10.10 и 10.20 паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05, гл. 3, § 3.1-3.3).

Теоретическая значимость исследования. Результаты исследования отражают и развивают общие теоретические положения о процессах управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации в вопросах принятия и реализации управленческих решений.

Практическая значимость исследования состоит в апробации функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации в организациях, занимающихся обустройством месторождений и развитием инфраструктуры предприятий ТЭК. Данные рекомендации внедрены в организациях ООО «Нова», ООО ИК «СИБИНТЕК», что подтверждено актами о внедрении.

Отдельные положения исследования использованы в образовательной деятельности ФГБОУ ВО «СамГТУ» при разработке рабочих программ дисциплин «Экономика и управление персоналом» по направлению бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом», «Информационные технологии в экономике и управлении» по направлению бакалавриата 38.03.02 «Менеджмент».

Теоретико-методологическую базу исследования составили труды специалистов в области применения функционального подхода и внедрения инноваций в процессе управления трудовой деятельностью персонала, работы по процессному управлению и мотивации трудовой деятельности персонала, по проблемам использования технологий принятия управленческих решений в производственной сфере предприятий в условиях цифровизации.

Информационно-эмпирическая база исследования основана на данных федеральной и региональной статистики, положениях и нормативно-правовых актах производственной сферы, на результатах экспертно-аналитических отчетов ООО «Нова», ООО «Газпром инвест», АО «ЕВРАКОР» и других организаций, специализирующихся на строительстве инфраструктуры и обустройстве месторождений нефти и газа, на данных официальных сайтов

органов государственного управления и отдельных производственных организаций, а также на результатах личных наблюдений и замеров в процессе практического внедрения авторских методик, собственных расчётов соискателя.

Методология и методы исследования. Исследование в диссертационной работе было выполнено с использованием таких общенаучных и специальных методов, как: метод морфологического анализа (при формировании устойчивого понятийно-категориально аппарата); методы причинно-следственного и ситуационного анализа (для формирования концепции функционального подхода к оценке процесса управления трудовой деятельностью персонала); метод синтеза научных подходов (для формирования функционального подхода к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации); метод корреляционного анализа (при оценке согласованности мнений экспертов и формировании сбалансированной системы показателей); метод экспертного оценивания (при формировании массива входной информации и получении количественной оценки качества ряда входных переменных); метод квалиметрии (при получении уровня выходной переменной «Качество процессов управления трудовой деятельностью персонала»); метод сравнений и аналогий (при идентификации полученного количественного результата выходной переменной с интервальной шкалой).

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. С использованием метода морфологического анализа уточнены содержания понятий «деятельность», «трудовая деятельность», «управление трудовой деятельностью персонала», «процессы управления трудовой деятельностью персонала», «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала», которые, в отличие от существующих, отражают фактические процессы управления трудовой деятельностью и цифровые компетенции персонала в организации.

2. Установлено, что функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала является одним из наиболее адекватных подходов в условиях цифровизации, т.к. помогает избежать противостояния между организационной и цифровой культурой, постепенно повышая цифровые компетенции персонала. Представлена концепция функционального подхода к оценке управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации.

3. Выявлены факторы косвенного воздействия (макросреда), формирующие условия неопределенности, в которых вынуждены функционировать экономические субъекты. Выявлены факторы прямого воздействия (микросреда), которые непосредственно влияют на деятельность организации. Определено, что с учетом специфики нефтегазовой промышленности целесообразно исследовать факторы влияния на управление трудовой деятельностью персонала в соответствии с иерархическими уровнями – мега-, макро- и мезоуровнем.

4. Результатом исследования являются представленные: система сбалансированных показателей оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала организации, которая состоит как из качественных, так и из количественных показателей; шкалы идентификации, которые содержат лингвистическую и экономическую интерпретации уровней входных переменных (трехуровневый классификатор) и уровней выходной переменной «Качество процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации» (пятиуровневый классификатор).

5. Разработана функциональная модель управления трудовой деятельностью персонала организации на основе функционального подхода и методика оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации.

Степень достоверности и апробация результатов исследования. Обоснованность и достоверность результатов обусловливается теоретико-методологической базой исследования, которая позволяет сформулировать совокупность научных положений, применяемых на практике с ориентацией на нормативно-правовую базу, финансово-хозяйственные документы, с использованием качественных выводов, их количественным обоснованием при помощи экономико-математического инструментария, апробацией основных положений диссертаций на международных, всероссийских и региональных конференциях, научно-практических семинарах, с апробацией отдельных рекомендаций в управлении трудовой деятельностью персонала исследуемых организаций.

Апробация основных результатов диссертации. Выводы, основные положения выносимые на защиту и практические рекомендации диссертационного исследования прошли апробацию на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях, методических семинарах и заседаниях кафедры, в т.ч.: VI Всероссийская научно-практическая конференция «Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы» (Симферополь, 2021 г.); Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики» (Самара, 2020 г.), III Всероссийская школа-симпозиум молодых ученых «Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА–2020)» (Симферополь, 2020 г.); XI Всероссийский Кадровый форум им. А.Я. Кибанова «Человеческий капитал в условиях цифровой экономики» с международным участием (Самара, 2020 г.); XI Международный межвузовский кадровый форум им. А.Я. Кибанова «Инновационное управление персоналом» (Москва, 2020 г.). Отдельные результаты были внедрены в хозяйственную практику предприятий (получены соответствующие справки о внедрении на производстве).

Публикации. Основные положения диссертации были представлены в 15 научных работах общим объемом 6,64 п. л. (в т.ч. автора – 3,32 п. л.), 7 из которых опубликованы в научных журналах и изданиях, рекомендованных

ВАК РФ, общим объемом 4,2 п.л. (в т. ч. автора – 1,8 п.л.).

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем исследования – 222 страницы, работа содержит 19 рисунков и 50 таблиц, 203 библиографических источника.

Диссертационная работа имеет следующую логическую структуру:

Введение

Глава 1 Теоретические основы управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

1.1 Концептуальные основы теорий управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

1.2 Подходы, методы и способы к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

1.3 Логика управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

Глава 2 Анализ предпосылок по разработке модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

2.1 Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на управление трудовой деятельностью персонала

2.2 Идентификация качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

2.3 Формирование системы сбалансированных показателей оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

Глава 3 Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

3.1 Совершенствование функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации

3.2 Апробация функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации и методики оценки качества процессов управления

3.3 Внедрение функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации в организациях

Заключение

Список использованных источников

Приложения

2 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. С использованием метода морфологического анализа уточнены содержания понятий «деятельность», «трудовая деятельность», «управление трудовой деятельностью персонала», «процессы управления трудовой деятельностью персонала», «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала», которые, в отличие от

существующих, отражают фактические процессы управления трудовой деятельностью и цифровые компетенции персонала в организации.

В исследовании автором проведен анализ концептуальных основ теорий управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации. Для понимания сущности процесса управления трудовой деятельностью персонала были проанализированы: теория управления, теория менеджмента, теория производства, теория управления персоналом, теория управления человеческим капиталом. Определено изменение содержания понятия «управление трудовой деятельностью» в ходе развития научных школ и концепций менеджмента.

С помощью метода морфологического анализа был сформирован устойчивый понятийно-категориальный аппарат. Уточнены дефиниции: «деятельность» (как направления действий, операции и психофизические функции в условиях цифровизации), «трудовая деятельность» (как действия, которые осуществляются только в рамках субъектов рыночной экономики в условиях цифровизации), «управление трудовой деятельностью персонала» (как элемент функционального подхода и обязательное условие деятельности предприятия в условиях цифровизации), «процессы управления трудовой деятельностью персонала» (как совокупность определенных решений, направленных на координацию и упорядочение трудовой деятельности для решения поставленных задач), «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала» (как совокупность общих функций управления, объединенных в циклы управления, не имеющие разрывы и отставания), которые, в отличие от существующих, отражают фактические процессы управления трудовой деятельностью и цифровые компетенции персонала в организации. Исходя из проанализированных теорий, в работе дается авторское определение следующих дефиниций:

Управление трудовой деятельностью персонала – это процесс управления трудом человека, специфическая функция организации, направленная на достижение конкретных целей в процессе производства материальных благ.

Трудовая деятельность в условиях цифровизации – это процесс взаимодействия лиц в организации с целью повышения эффективности выполняемых ими функций, связанных с формированием специализированных компетенций и бизнес-моделей на основе применения цифровых технологий.

Инновации в управлении трудовой деятельностью персонала – это новые методы и формы организационных и производственных мероприятий, направленных на повышение производительности труда и экономического эффекта организации с учетом профессиональных цифровых компетенций у субъектов различных уровней управления.

Качество управления трудовой деятельностью персонала – это совокупность характеристик, соответствующих необходимым требованиям цифровой среды организации на различных уровнях управления, которыми обладает объект управленческих действий.

2. Установлено, что функциональный подход к управлению трудовой

деятельностью персонала является одним из наиболее адекватных подходов в условиях цифровизации, т.к. помогает избежать противостояния между организационной и цифровой культурой, постепенно повышая цифровые компетенции персонала. Представлена концепция функционального подхода к оценке управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации.

Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации является одним из наиболее подходящих к внешним условиям, т.к. помогает выстроить организационную культуру, повысить уровень цифровых компетенций сотрудников. В данном случае говорится о формировании новой цифровой среды, переходе на новые цифровые платформы, о реализации корпоративной и цифровой культуры на уровне цифровой среды. Автором предлагается новое представление функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в цифровой среде, отличающаяся составом субъектов управления и закреплением за ними функций, дифференцированных в зависимости от уровня и качества внедрения цифровых технологий (рисунок 1).



Рисунок 1 – Новое представление функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации
Источник: разработано автором

Предложенный подход раскрывает перспективы развития процессов

управления персоналом организации по основным направлениям цифровизации управленческой сферы (нормативное регулирование, инфраструктура и инструменты, кадры, технологии и коммуникации, сетевое взаимодействие, процессы, проекты цифровой экономики).

В исследовании установлено, что функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала является одним из наиболее эффективных подходов в условиях цифровизации, т.к. помогает избежать противостояния между организационной и цифровой культурой, постепенно повышая цифровые компетенции персонала. В данном случае речь идет о формировании цифровой среды, переводе инновационных разработок на новую цифровую платформу и т.д. В работе представлена концепция функционального подхода к оценке управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации, которая предполагает разделение оценочных характеристик на три блока: постановочный блок, блок преобразования и результирующий блок (рисунок 2).

Основная идея концепции состоит в том, что процессы цифровизации реализуются не равномерно (скачкообразно), что порождает существенные отставания не только в процессах управления организацией, но и разрывы в процессах управления трудовой деятельностью, что приводит к существенному снижению качества процессов управления.

Автором подчеркивается, что управление трудовой деятельностью персонала – это форма проявления теории процессного управления, которая дает возможность оценить управление как количественно, так и качественно. Количественную оценку качества управления трудовой деятельностью персонала представляется возможным осуществлять с помощью метода квалиметрии. В случае же определения качества процесса управления трудовой деятельностью персонала рассматривается совокупность характеристик процесса, которые способны удовлетворять установленные организацией критерии финансово-экономической эффективности и временные сроки.

Управление трудовой деятельностью в условиях цифровизации направлено на создание внутренней среды организации, которая предполагает внедрение и широкое использование инноваций. Применение последних трансформирует принципы управления трудовой деятельностью персонала, позволяет получить более высокие результаты труда. Для формализации процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации необходимо выстроить логику протекания процессов в рамках функционального подхода.

Концепция функционального подхода к оценке управления трудовой деятельностью персонала позволит организациям различных сфер деятельности комплексно оценивать качество процессов управления трудовой деятельностью персонала и принимать управленческие решения по их дальнейшему развитию на основе интегрального показателя качества процесса управления трудовой деятельностью персонала.

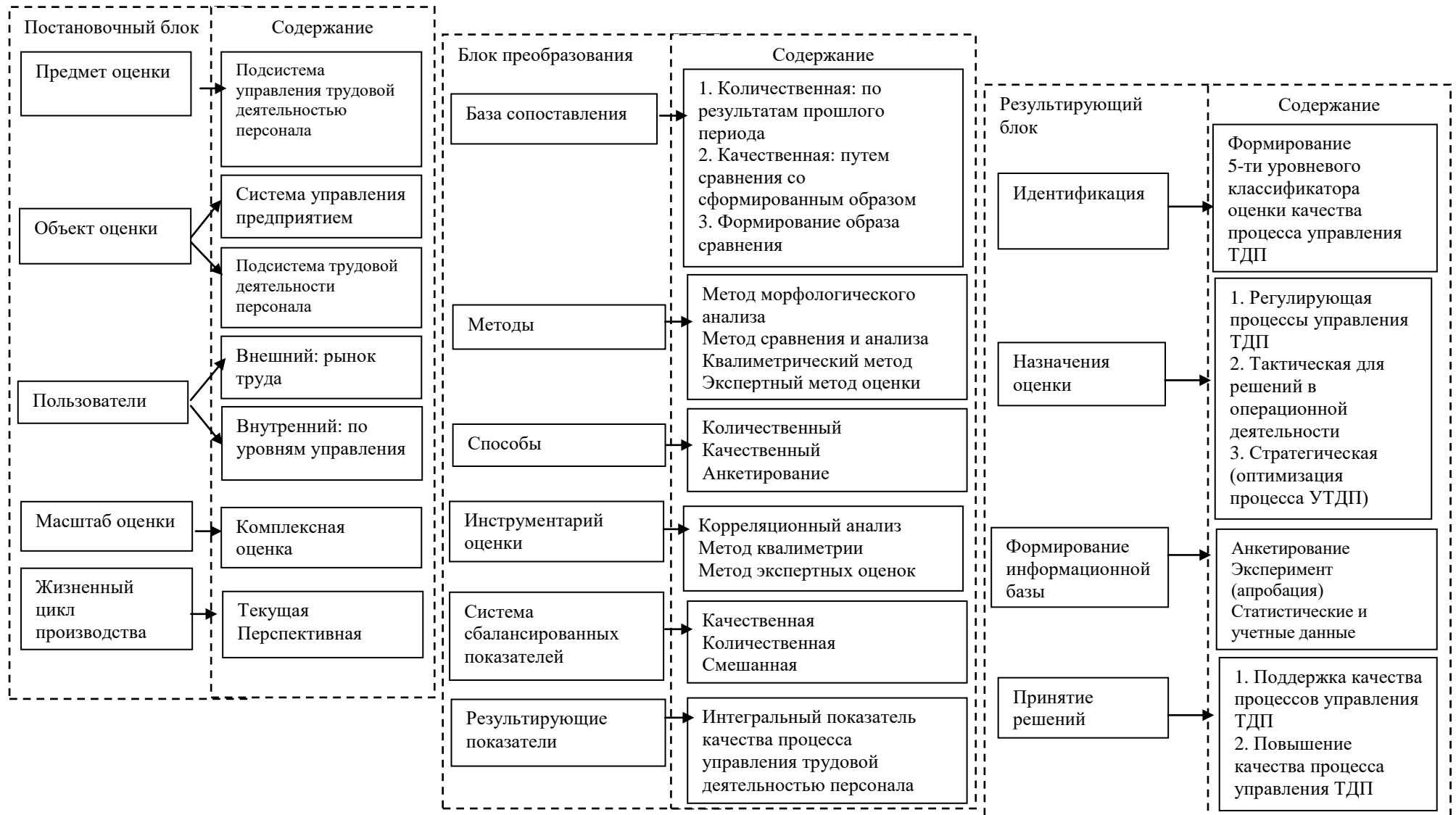


Рисунок 2 – Концепция функционального подхода к оценке процесса управления трудовой деятельностью персонала
 Источник: составлено автором

3. Выявлены факторы косвенного воздействия (макросреда), формирующие условия неопределенности, в которых вынуждены функционировать экономические субъекты. Выявлены факторы прямого воздействия (микросреда), которые непосредственно влияют на деятельность организации. Определено, что с учетом специфики нефтегазовой промышленности целесообразно исследовать факторы влияния на управление трудовой деятельностью персонала в соответствии с иерархическими уровнями – мега-, макро- и мезоуровнем.

Выявлены факторы косвенного воздействия (макросреда), формирующие условия неопределенности, в которых вынуждены функционировать экономические субъекты. К внешним факторам относятся: социально-экономические (инфляция, конкуренция, логистика, безработица, социальные ограничения (пандемия), государственная поддержка и т.д.), экологические (ограниченность природных ресурсов, зеленые технологии), технологические (импортозамещение), политические (санкции), нормативно-правовые (законодательные и подзаконные акты), цифровизация (внедрение цифровых платформ, перевод инновационных разработок на цифровые платформы). Выявлены факторы прямого воздействия (микросреда), которые непосредственно влияют на деятельность организации.

К внутренним факторам относятся: инновационная зрелость, формирование цифровой культуры, организационные, кадровые, технические, инфраструктурные, ресурсные, производственные и т.д., влияющие на качество процесса управления трудовой деятельностью персонала на предприятии. Кроме того, определено, что с учетом специфики нефтегазовой промышленности целесообразно исследовать факторы влияния на управление трудовой деятельностью персонала в соответствии с иерархическими уровнями – мега-, макро- и мезоуровнем. Такой подход оправдан высокой степенью важности российского нефтегазового сектора не только для отечественной, но и для глобальной экономики.

На рисунке 3 факторы влияния на управление трудовой деятельностью персонала нефтегазовых предприятий представлены в виде двухмерной модели, где в горизонтальной плоскости расположены факторы прямого воздействия, а в вертикальной – иерархически организованная внешняя среда косвенного влияния.

Причем площадь фигур, обозначающих каждый уровень иерархии, прямо пропорциональна его значимости. Графическое изображение факторов косвенного влияния имеет вид усеченного конуса, ребра которого представляют собой двунаправленные стрелки, демонстрирующие взаимовлияние уровней экономической системы. Также на рисунке показано влияние внешней среды косвенного воздействия на среду прямого воздействия и непосредственно на трудовую деятельность персонала нефтегазового предприятия, представленную как совокупность носителей знаний, производительности и результативности труда, а также действий и операций, являющихся важнейшими структурными элементами деятельности согласно теории А.Н. Леонтьева.

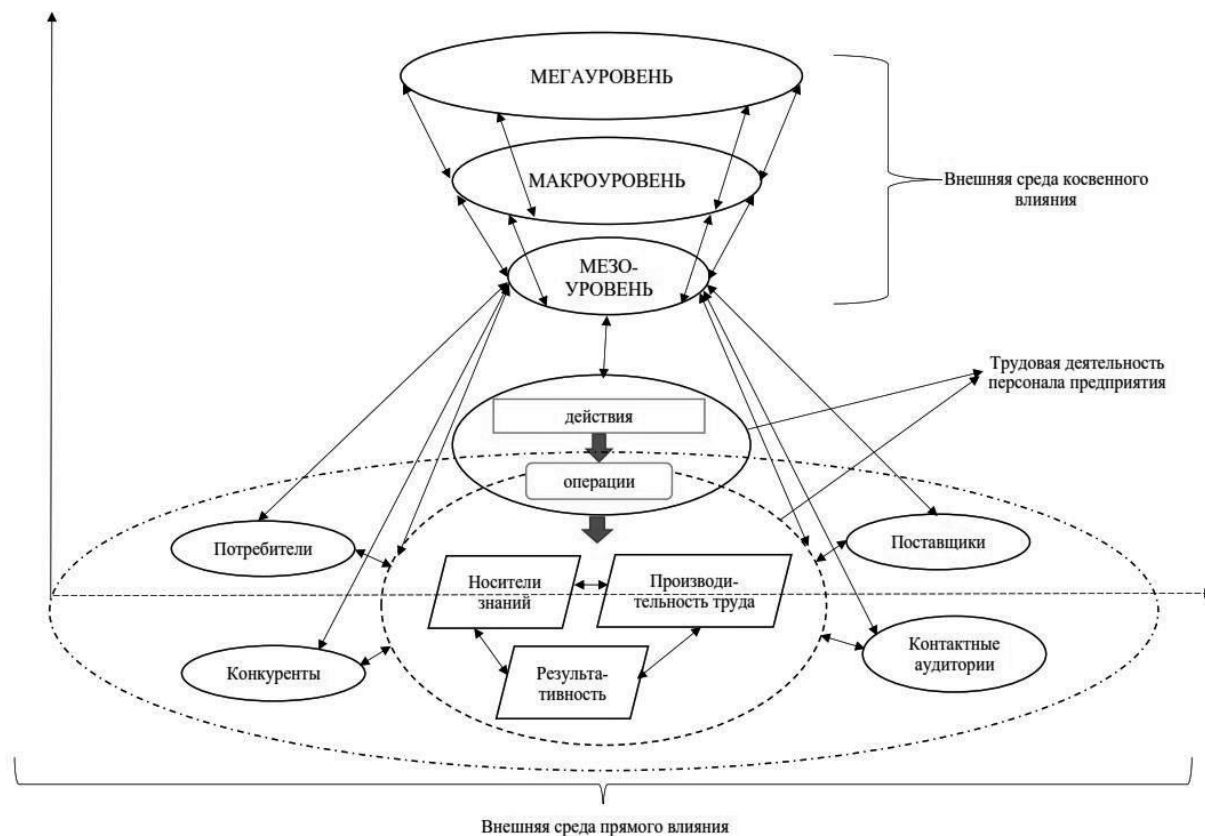


Рисунок 3 – Факторы, влияющие на процессы управления трудовой деятельностью персонала нефтегазового предприятия

Источник: составлено автором

Также целесообразно анализировать факторы, влияющие на управление трудовой деятельностью персонала нефтегазового предприятия с точки зрения процессов цифровизации, которые оказывают определяющее воздействие на все остальные факторы внешней среды и учет форс-мажорных факторов, которые продемонстрировали крайне высокую степень воздействия на все сферы деятельности и не учёт которых уже невозможен: все прогнозы развития экономики, социальной и технической сферы, а также экологической ситуации формируются с обязательным включением данных факторов, в т.ч. вызванных пандемией.

4. Результатом исследования являются представленные: система сбалансированных показателей оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала организации, которая состоит как из качественных, так и из количественных показателей; шкалы идентификации, которые содержат лингвистическую и экономическую интерпретации уровней входных переменных (трехуровневый классификатор) и уровней выходной переменной «Качество процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации» (пятиуровневый классификатор).

Результаты оценки качества процессов управления трудовой

деятельностью персонала необходимы для выявления конкурентных преимуществ организации, её позиционирования на рынке труда и как инструмент повышения результативности деятельности всей организации.

Сбалансированная система показателей – это система стратегического управления процессами трудовой деятельности персонала организации на основе измерения и оценки ее качества по набору оптимально подобранных показателей, отражающих все аспекты трудовой деятельности персонала организации, как финансовые, так и нефинансовые. Название системы отражает то равновесие, которое сохраняется между краткосрочными и долгосрочными целями, финансовыми и нефинансовыми показателями, основными и вспомогательными параметрами, а также внешними и внутренними факторами деятельности.

Достоверность полученных результатов исследования обеспечивается оценкой согласованности мнений экспертов. Сформирована экспертная группа из 5 человек, для оценки входных переменных системы показателей, согласованность мнений которых оценивалась методом корреляционного анализа, уровень согласованности мнений составляет 0,85. Для формирования адекватной и релевантной системы показателей, проведен корреляционный анализ факторных и результирующих входных переменных оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала. По результатам корреляционного анализа из первоначального набора показателей исключены взаимоисключающие, взаимозаменяющие переменные, не имеющие ни прямых, ни косвенных отношений к трудовой деятельности персонала. Результатом исследования являются представленные: система сбалансированных показателей оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала организации, которая состоит как из качественных, так и из количественных показателей рисунок 4.

Полученные результаты оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала являются обоснованием принятия решений и реализации комплекса мер по повышению или поддержке достигнутого уровня качества процессов управления и предпосылкой для внедрения функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала.

Шкалы идентификации, которые содержат лингвистическую и экономическую интерпретации уровней входных переменных (трехуровневый классификатор: «высокий» [0,67; 1], «средний» [0,34; 0,66], «низкий» [0; 0,33]) и уровней выходной переменной «Качество процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации» (пятиуровневый классификатор). Итоговое значение показателя «Уровень качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации» будет идентифицироваться по пятиуровневой шкале. Лингвистическая интерпретация показателя «Уровень качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации» представляется как: «высокий», «выше среднего», «средний», «ниже среднего» и «низкий». Интервал оценки показателя находится от нуля до единицы и разбит на равные отрезки, экономическая интерпретация показателя представлена в таблице 1.



Рисунок 4 – Система показателей оценки качества процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации
Источник: составлено автором

Таблица 1 – Шкала идентификации уровня качества процессов управления трудовой деятельностью персонала

Лингвистическая интерпретация качества	Интервальные значения	Экономическая интерпретация
Высокий уровень	[0,81; 1]	Носители знаний адаптированы к изменяющимся условиям внешней среды, цифровые компетенции сформированы, уровень цифровизации бизнес-процессов трудовой деятельности высокий, что обеспечивает высокий уровень конкурентоспособности трудовой деятельности и способствует высокому уровню результативности; рекомендуется внедрять функциональную модель управления трудовой деятельностью персонала
Выше среднего	[0,61; 0,8]	Носители знаний адаптированы к изменяющимся условиям внешней среды, цифровые компетенции сформированы, уровень цифровизации бизнес-процессов трудовой деятельности выше среднего, что способствует среднему уровню конкурентоспособности трудовой деятельности и высокому уровню результативности; рекомендуется внедрять функциональную модель управления трудовой деятельностью персонала

Продолжение таблицы 1

Лингвистическая интерпретация качества	Интервальные значения	Экономическая интерпретация
Средний уровень	[0,41; 0,6]	Носители знаний адаптированы к изменяющимся условиям внешней среды, цифровые компетенции сформированы не в полном объеме, уровень цифровизации бизнес-процессов трудовой деятельности ниже среднего, что сдерживает конкурентоспособность трудовой деятельности и ее результативность на среднем уровне; рекомендуется внедрять функциональную модель управления трудовой деятельностью персонала
Ниже среднего	[0,21; 0,4]	Носители знаний частично адаптированы к изменяющимся условиям внешней среды, цифровые компетенции наблюдаются у отдельных работников, уровень цифровизации бизнес-процессов трудовой деятельности ниже среднего, что сказывается на уровне конкурентоспособности трудовой деятельности и снижает ее результативность; рекомендуется внедрять функциональную модель управления трудовой деятельностью персонала, сокращения разрыва в процессах управления не будет
Низкий уровень	[0; 0,20]	Носители знаний не адаптированы к изменяющимся условиям внешней среды, цифровые компетенции отсутствуют, уровень цифровизации бизнес-процессов трудовой деятельности низкий, что сказывается на уровне конкурентоспособности трудовой деятельности и существенно снижает ее результативность; рекомендуется внедрять функциональную модель управления трудовой деятельностью персонала, сокращения разрыва в процессах управления не будет

Источник: составлено автором

Таким образом, результатом исследования являются представленные: система сбалансированных показателей оценки уровня качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации; шкала интерпретации оценки уровней входных переменных и шкала интерпретации оценки выходной переменной «Качество процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации».

5. Разработана функциональная модель управления трудовой деятельностью персонала организации на основе функционального подхода и методика оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации.

Моделирование управления трудовой деятельностью персонала предложено осуществить, учитывая уровни и функции управления, цель управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, условия реализации и объекты управления (рисунок 5).

Функциональная модель управления трудовой деятельностью персонала в

условиях цифровизации будет способствовать принятию эффективного решения, формируя цифровую среду в организации. Цифровизация процессов управления трудовой деятельностью персонала организации, в конечном счете, повышает скорость принятия решений и повышает производительность труда благодаря современной цифровой инфраструктуре, инструментам, технологиям и коммуникациям.

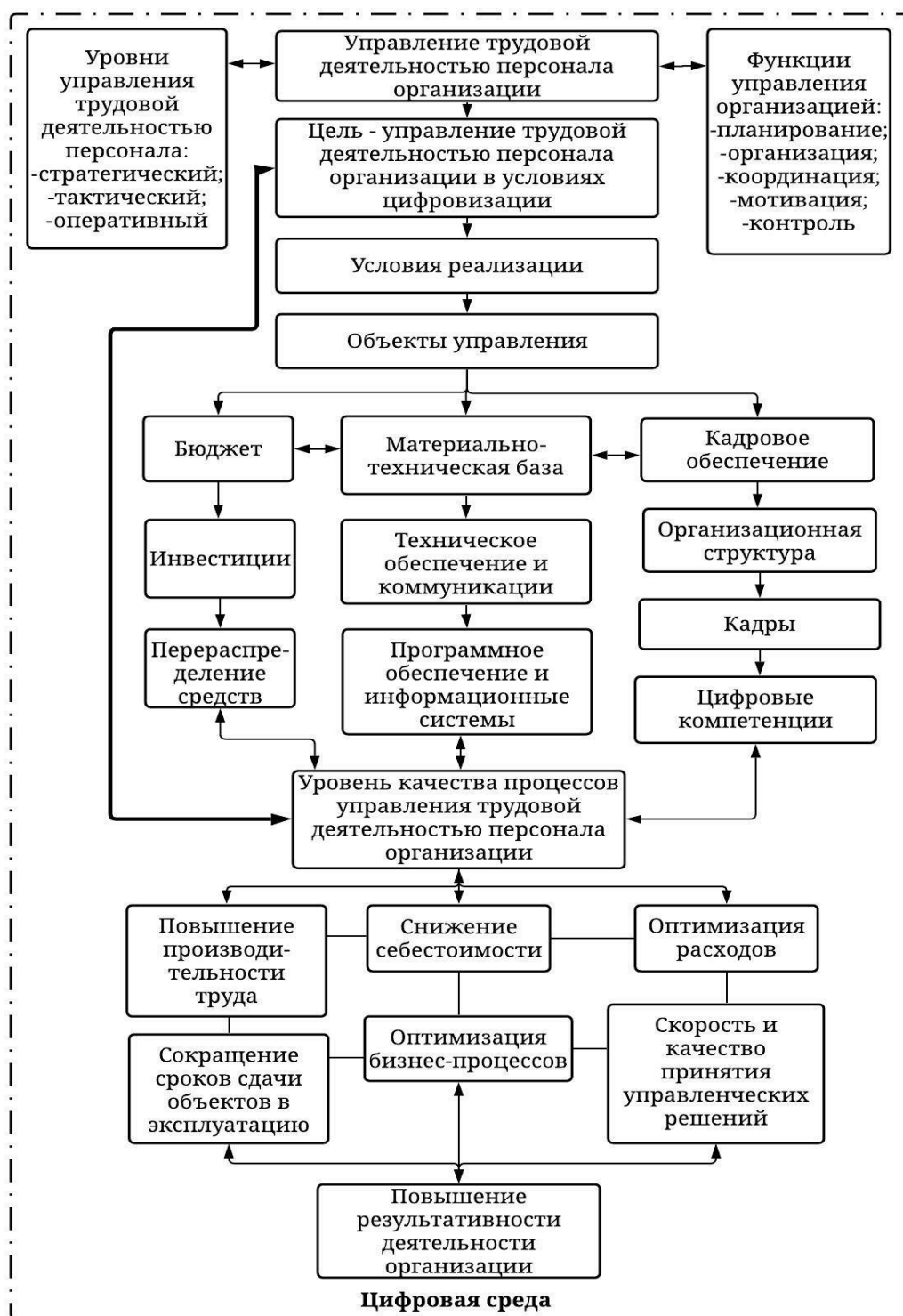


Рисунок 5 – Функциональная модель управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

Источник: составлено автором

Результатом внедрения инноваций в процессы управления персоналом является сокращение разрывов (отставаний) в процессах управления трудовой деятельностью персонала, что будет способствовать повышению производительности труда и мягкой адаптации персонала к условиям цифровизации. На рисунке 6 представлена взаимосвязь скорости внедрения инновационных технологий в процессы управления трудовой деятельностью персонала и сокращением разрывов в самих процессах управления.



Рисунок 6 – Скорость внедрения инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала

Источник: составлено автором

Автором предложен алгоритм оценки уровня качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации (рисунок 7). Весь процесс количественной оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации в условиях цифровизации можно разбить на четыре части: принятие решения по оценке и формулировке цели оценки; организационный этап (с 2 по 8 пункт); непосредственно процесс оценки (9-15); заключительный этап (пункт 16). В основе алгоритма оценки уровня качества процессов управления трудовой деятельности персонала в организации лежит метод квалиметрии. Формула расчёта общего показателя качества (W_{HPj}) имеет вид:

$$W_{HPj} = \sum_{i=1}^n P_{fji} * V_{ki}, \quad (1)$$

где W_{HPj} – общий коэффициент качества по j -й период;

$i = 1$ до 10 – количество показателей;

P_{fji} – коэффициент качества оцениваемого i -го показателя в j -ом периоде;

V_{ki} – весовой коэффициент i -го показателя.

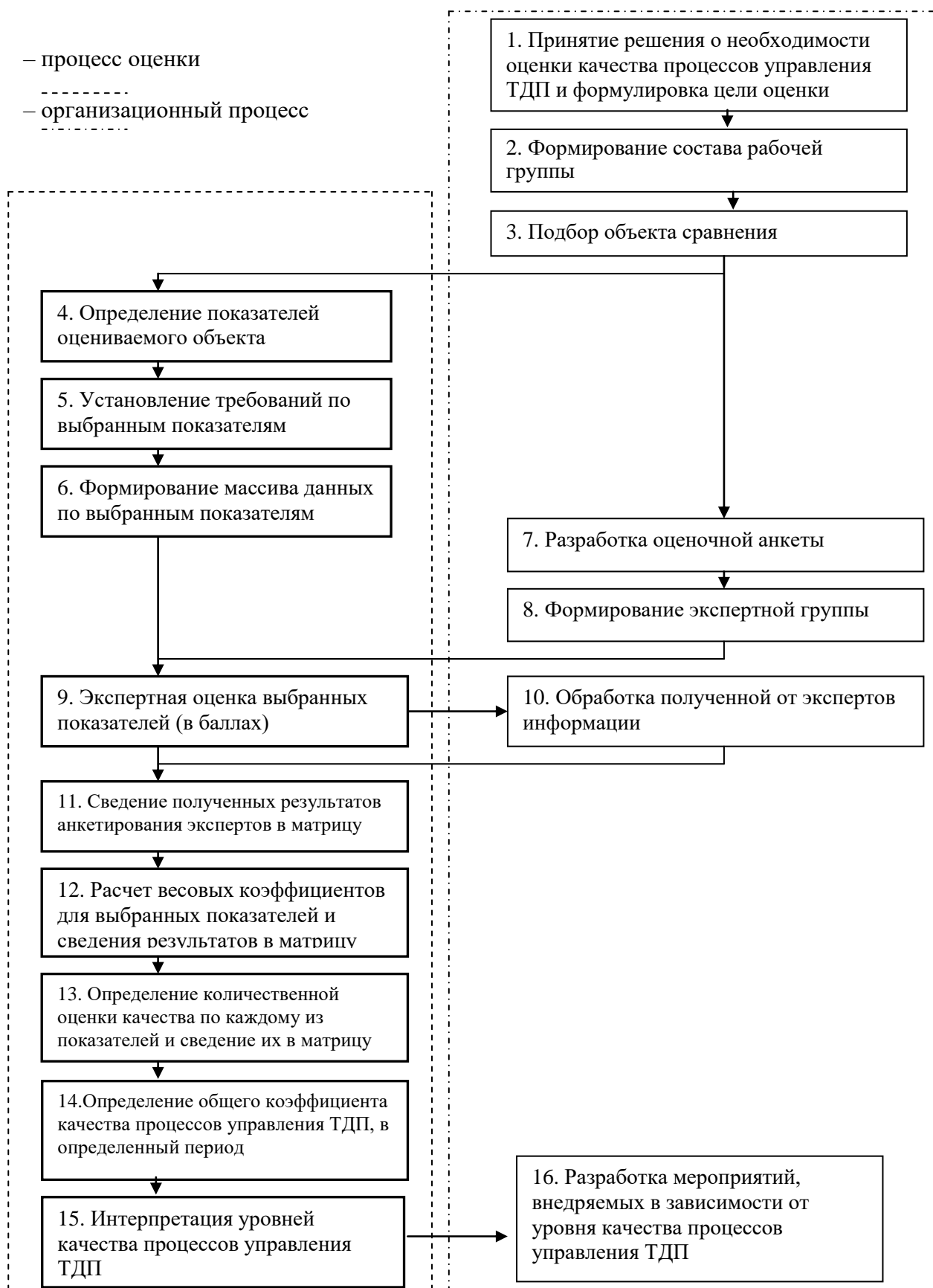


Рисунок 7 – Алгоритм оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации в условиях цифровизации

Источник: разработано автором

Полученный квалиметрический результат есть численный показатель уровня качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации. Представленный алгоритм внедрения методики оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации позволит повысить производительность труда персонала организации, её финансовые результаты. Апробация разработанной методики и внедрения функциональной модели осуществлялась в ООО «Нова», ООО «Газпром инвест» и АО «ЕВРАКОР» (таблица 2).

Таблица 2 – Идентификация конечного результата оценки по трем предприятиям за период с 2016 по 2020 годы

Характеристика	Годы				
	2016	2017	2018	2019	2020
ООО «Нова»					
Общий коэффициент (W_{HP})	0,45	0,48	0,50	0,49	0,53
ООО «Газпром инвест»					
Общий коэффициент (W_{HP})	0,66	0,71	0,74	0,73	0,78
АО «ЕВРАКОР»					
Общий коэффициент (W_{HP})	0,57	0,61	0,64	0,62	0,67

Источник: составлено автором

Результаты оценки уровня качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Характеристика уровней качества процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

Лингвистическая интерпретация качества	Интервальные значения	Экономическая интерпретация
Выше среднего ООО «Газпром инвест» АО «ЕВРАКОР»	[0,61; 0,8]	Носители знаний адаптированы к изменяющимся условиям внешней среды, цифровые компетенции сформированы, уровень цифровизации бизнес-процессов трудовой деятельности выше среднего, что способствует среднему уровню конкурентоспособности трудовой деятельности и высокому уровню результативности, рекомендуется внедрять функциональную модель
Средний уровень ООО «Нова»	[0,41; 0,6]	Носители знаний адаптированы к изменяющимся условиям внешней среды, цифровые компетенции сформированы не в полном объеме, уровень цифровизации бизнес-процессов трудовой деятельности ниже среднего, что сдерживает конкурентоспособность трудовой деятельности и ее результативность на среднем уровне, рекомендуется внедрять функциональную модель

Источник: составлено автором

Использование квалиметричного метода оценки качества процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации дает

возможность получить конечный числовой результат, который отражает уровень качества процессов управления. В соответствии с этим руководство предприятия должно принять решение, направленное на повышение или поддержание соответствующего уровня качества (таблица 4).

Таблица 4 – Меры, которые необходимо реализовать в зависимости от уровня качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации в условиях цифровизации

Лингвистическая интерпретация значения коэффициента качества	Необходимые меры	Содержание мер
Выше среднего ООО «Газпром инвест» АО «ЕВРАКОР»	Поддержка	Усиление контроля за процессами, влияющими на качество процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации, осуществляется полномасштабная поддержка достигнутого уровня
Средний ООО «Нова»	Повышение или поддержка	Выявление источника негативного влияния на качество процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации и выяснения возможности их устранения. Принятие решений: если источники негативного воздействия возможно устранить – осуществляется повышение уровня качества процессов управления; если нет – осуществляется поддержка достигнутого уровня.

Источник: составлено автором

Реализовать функциональную модель управления трудовой деятельностью организации при таких уровнях качества управления можно в полном масштабе. По результатам апробации определены условия внедрения функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала, индикатором условий выступает уровень показателя «Качество процессов управления трудовой деятельностью персонала»: если уровень показателя средний и выше – функциональная модель рекомендуется к внедрению, если уровень показателя ниже среднего уровня – функциональная модель не рекомендуется к внедрению. Внедрение функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала позволит обеспечить имплементацию инноваций и сократить разрывы (отставания) в процессах управления трудовой деятельностью. Функциональная модель управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации применима для организаций разных отраслей и сфер деятельности, с разным масштабом бизнеса и численностью персонала. Модели для других предприятий могут отличаться составом субъектов управления и их статусом при трансформации внутренней среды организации.

3 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационной работе на основе концептуальных теорий управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации сформулированы

следующие выводы:

1. Сформирован устойчивый понятийно-категориальный аппарат. Уточнены дефиниции: «трудовая деятельность»; «управление трудовой деятельностью персонала»; «трудовая деятельность в условиях цифровизации»; «инновации в управлении трудовой деятельностью персонала»; «качество управления трудовой деятельностью персонала».

2. Выделены основные подходы и методы к процессам управления трудовой деятельностью персонала. Проведенный анализ дал возможность актуализировать категориально-понятийный аппарат в части применения функционального подхода к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации и представить концепцию функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в организации в условиях цифровизации. Основная идея концепции состоит в том, что процессы цифровизации реализуются не равномерно (скачкообразно), что порождает существенные отставания не только в процессах управления организацией, но и разрывы в процессах управления трудовой деятельностью, что приводит к существенному снижению качества процессов управления.

3. Проведен анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на управление трудовой деятельностью персонала. С учетом специфики нефтегазовой промышленности исследованы факторы влияния на управление трудовой деятельностью персонала в соответствии с иерархическими уровнями – мега-, макро- и мезоуровнем. Определены факторы косвенного воздействия (макросреда), формирующие условия неопределенности, в которых вынуждены функционировать экономические субъекты и факторы прямого воздействия (микросреда), которые непосредственно влияют на деятельность организации.

4. С помощью такого математического инструментария, как квалиметрия, определены факторные и результирующие показатели качества процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации. С помощью метода экспертных оценок на основе анкетирования экспертов и сотрудников определены факторные показатели, а на основе результатов финансово-хозяйственной деятельности организации результирующие показатели. Для оценки входных переменных разработана трехуровневая шкала идентификации. Для объективной оценки сбалансированности показателей в системе проведён корреляционный анализ их достаточности, непротиворечивости, взаимоисключаемости и взаимозаменяемости. Разработана пятиуровневая шкала идентификации выходной переменной «Уровень качества процесса управления трудовой деятельностью персонала в организации».

5. Моделирование управления трудовой деятельностью персонала предложено осуществить, учитывая уровни и функции управления, цель управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, условия реализации и объекты управления. Разработаны функциональная модель управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации и алгоритм оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации в условиях цифровизации.

Предложены меры, которые необходимо реализовать в зависимости от уровня качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации в условиях цифровизации.

Перспективы дальнейшего исследования проблемы могут заключаться в более подробном и детальном изучении процесса управления трудовой деятельностью персонала в новых условиях внешней среды. Продолжение исследования может осуществляться по следующим направлениям научного познания: углубление теоретического и методического подходов к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации в целях более полного вовлечения человеческих ресурсов в процесс цифровизации, непрерывном развитии цифровых компетенций сотрудников, повышения производительности труда.

4 СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

а) публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК РФ для публикации результатов диссертаций:

1. Хоровинникова, Е. Г. Организация управления экономическими процессами предприятия в области экологического менеджмента [Электронный ресурс] / Е. Г. Хоровинникова, Г. П. Гагаринская, // Вестник Евразийской науки. – 2020. – Т.12. – № 2. – С. 77. – Режим доступа: <https://esj.today/PDF/43ECVN220.pdf>. (0,56 п.л. / 0,28 п.л.).

2. Хоровинников, А. А. Взаимосвязь корпоративной и академической систем управления знаниями в подготовке кадров промышленного предприятия [Текст] / А. А. Хоровинников, **Е. Г. Хоровинникова**, Л. Н. Бажутова // Финансовая экономика. – 2020. – № 6. – С. 223-227. (0,5 п.л. / 0,17 п.л.).

3. Гагаринская, Г. П. Оценка удовлетворенности процессом инновационной трудовой деятельностью персонала предприятия [Текст] / Г. П. Гагаринская, **Е. Г. Хоровинникова**, Д. А. Журавлев // Финансовая экономика. – 2020. – № 8. – С. 147-149. (0,3 п.л. / 0,1 п.л.).

4. Гагаринская, Г. П. Взаимосвязь эффективности инноваций с производительностью труда компании [Электронный ресурс] / Г. П. Гагаринская, А. В. Гагаринский, И. Г. Кузнецова, **Е. Г. Хоровинникова**, Н. А. Серов. // Вестник Евразийской науки. – 2020. – №4. – С.31. – Режим доступа: <https://esj.today/PDF/31ECVN420.pdf>. (0,7 п.л. / 0,14 п.л.).

5. Гагаринская, Г. П. Повышение эффективности управления производительностью труда организации на основе безопасных цифровых технологий [Электронный ресурс] / Г. П. Гагаринская, А. А. Хоровинников, **Е. Г. Хоровинникова**, Д. А. Журавлев // Вестник Евразийской науки. – 2021. – № 1. – С.24. – Режим доступа: <https://esj.today/28ECVN121.html>. (0,75 п.л./ 0,18 п.л.).

6. Хоровинников, А. А. Определение зависимости эффективности и скорости принятия управленческих решений от уровня цифровой компетенции персонала [Текст] / А. А. Хоровинников, **Е. Г. Хоровинникова**,

Д. А. Журавлев // Финансовая экономика. – 2021. – № 5. – С.96-101. (0,69 п.л. / 0,23 п.л.).

7. **Хоровинникова, Е. Г.** Принятие управленческих решений по внедрению информационных технологий в HR-менеджмент [Электронный ресурс] / Е. Г. Хоровинникова // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Том 8. – № 3. – Режим доступа: <https://1economic.ru/lib/112383>. (0,7 п.л.).

б) публикации в других изданиях:

8. Кошелев, Д. С. Кадровое обеспечение управления инфраструктурой предприятий ТЭК [Текст] / Д. С. Кошелев, **Е. Г. Иртегова**¹ // Высшее образование, бизнес, предпринимательство' 2015 : сб. науч. тр. (23 апреля 2015 г., г. Самара). – Самара: Самарский государственный технический университет, Поволжский институт бизнеса. – 2015. – С. 60-62. (0,2 п.л. / 0,1 п.л.).

9. Шпак, А. О. О развитии кадрового потенциала фасилити менеджмента на отечественных предприятиях [Текст] / А. О. Шпак, **Е. Г. Иртегова** // Наука XXI века: актуальные направления развития : сб. науч. ст. III Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (26 апреля 2016 г., г. Самара). – Самара : Самарский государственный экономический университет. – 2016. - Ч.1. – С. 624-628. (0,36 п.л. / 0,18 п.л.).

10. **Иртегова, Е. Г.** Инновационный подход в управлении предприятием: фасилити менеджмент [Текст] / Е. Г. Иртегова, О. А. Андросова // Научные исследования: от теории к практике : сб. матер. VIII Междунар. науч.-практ. конф. (07 июня 2016 г., г. Чебоксары). – Чебоксары : ЦНС «Интерактив плюс». – 2016. – №2(8). – С. 124-126. (0,24 п.л. / 0,12 п.л.).

11. Чихерева, Т. В. Организационная структура управления инфраструктурой предприятия ТЭК [Текст] / Т. В. Чихерева, **Е. Г. Иртегова** // Финансы, денежное обращение и кредит: фундаментальные и прикладные научные исследования : сб. науч. тр. по мат. I междунар. науч.-практ. конф. (31 мая 2016 г., г. Нижний Новгород). – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука». – 2016. – С. 95-99. (0,34 п.л. / 0,12 п.л.).

12. **Хоровинникова, Е. Г.** О проблемах применения проектного подхода в управлении промышленной организацией [Текст] / Е. Г. Хоровинникова // Наука. Технологии. Инновации : сб. науч. тр. Всерос. науч. конф. молодых ученых (02–06 декабря 2019 г., г. Новосибирск). – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. – С. 459-462. (0,3 п.л.).

13. **Хоровинникова, Е. Г.** Роль управления человеческими ресурсами в корпоративной социальной и экологической ответственности предприятия [Текст] / Е. Г. Хоровинникова // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда : мат. VI науч.-практ. конф. (27 апреля 2020 г., г. Москва). – Москва : ГУУ, 2020. – С. 388-394. (0,3 п.л.).

¹ Смена фамилии Иртегова на фамилию Хоровинникова в связи с вступлением в брак (свидетельство о заключении брака П-ЕР №672480 от 14.05.2016 г.)

14. **Хоровинникова, Е. Г.** Взаимосвязь между типами инноваций и развитием человеческого капитала [Текст] / Е. Г. Хоровинникова, И. В. Лагута, Н. А. Серов // Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА – 2020) : сб. тр. III Всерос. шк.-симп. мол.учен. (30 сентября – 02 октября 2020 г., г. Симферополь). – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2020.– С. 256-260. (0,4 п.л. / 0,1 п.л.).

15. **Хоровинникова, Е. Г.** Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом в условиях цифровизации [Текст] / Е. Г. Хоровинникова // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы : сб. тр. VI Всерос. науч.-практ. конф (15-16 апреля 2021 г., г. Симферополь). – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2021.– С.411-414. (0,3 п.л.).

Подписано к печати 22.10.2021 г.
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать ризография.
Усл.-печ. л. – 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № 660.

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»
Отдел типографии и оперативной печати
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244.