

УДК 338.2

DOI 10.25587/2310-5453-2024-3-94-107

Совершенствование системы управления на предприятии

А. Е. Спиридонов ✉, *Е. В. Сибилева*

Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова

г. Якутск, Россия

✉ alienwar50@mail.ru

Аннотация. Исследование направлено на анализ и совершенствование системы управления на предприятии с акцентом на интеграцию цифровых технологий в управлении персоналом. В контексте современного делового окружения цифровая трансформация становится ключевым фактором, способствующим повышению эффективности и конкурентоспособности предприятий. Автор освещает возможности использования цифровых инструментов, включая программные средства управления персоналом, аналитику данных, облачные технологии и роботизированные процессы с целью оптимизации управленческих операций и улучшения взаимодействия с персоналом. Особое внимание уделяется автоматизации рутинных задач в управлении персоналом, а также применению методов машинного обучения и искусственного интеллекта для прогнозирования кадровых потребностей и оптимизации процессов найма и управления персоналом. В заключение на основе результатов исследования предполагается выявить потенциал и преимущества цифровизации в сфере управления персоналом, а также предоставить практические рекомендации для успешной реализации цифровых стратегий управления на предприятии. Ключевой акцент делается на эффективном использовании цифровых инструментов для создания более гибких и адаптивных систем управления персоналом, способных оперативно реагировать на изменения внешней среды и потребности бизнеса. Исследование также будет охватывать оценку возможных вызовов и препятствий, с которыми может столкнуться предприятие при внедрении цифровых стратегий управления персоналом, а также предложит рекомендации по их преодолению для обеспечения успешного перехода к цифровому управлению.

Ключевые слова: система управления, цифровые технологии, управление персоналом, конкурентоспособность предприятий, управленческие операции, машинное обучение, искусственный интеллект, вызовы, препятствия, переход, цифровое управление.

© Спиридонов А. Е., Сибилева Е. В., 2024

Для цитирования: Спиридонов А. Е., Сибилева Е. В. Совершенствование системы управления на предприятии. *Арктика XXI век.* 2024;3(37):94–107. DOI: 10.25587/2310-5453-2024-3-94-107

Improving the management system at the enterprise

A. E. Spiridonov ✉, *E. V. Sibileva*

M.K. Ammosov North-Eastern Federal University

Yakutsk, Russia

✉ alienwar50@mail.ru

Abstract. The research is aimed at analysing and improving the management system at the enterprise with an emphasis on the integration of digital technologies in personnel management. In the context of the modern business environment, digital transformation is becoming a key factor contributing to improving the efficiency and competitiveness of enterprises. The author highlights the possibilities of using digital tools, including personnel management software, data analytics, cloud technologies and robotic processes, in order to optimise management operations and improve interaction with staff. Special attention is paid to the automation of routine tasks in personnel management, as well as the use of machine learning and artificial intelligence methods to predict personnel needs and optimise recruitment and personnel management processes. In conclusion, based on the results of the study, it is supposed to identify the potential and advantages of digitalisation in the field of personnel management, as well as provide practical recommendations for the successful implementation of digital management strategies in the enterprise. The key focus is on the effective use of digital tools to create more flexible and adaptive personnel management systems that can quickly respond to changes in the external environment and business needs. The study will also cover an assessment of possible challenges and obstacles that an enterprise may face when implementing digital HR management strategies, as well as offer recommendations on how to overcome them to ensure a successful transition to digital management.

Keywords: management system, digital technologies, personnel management, competitiveness of enterprises, management operations, machine learning, artificial intelligence, challenges, obstacles, transition, digital control.

For citation: Spiridonov A. E., Sibileva E. V. Improving the management system at the enterprise. *Arctic XXI century.* 2024;3(37):94–107. DOI: 10.25587/2310-5453-2024-3-94-107

Введение

Современные предприятия сталкиваются с постоянными вызовами и изменениями в бизнес-среде, что подчеркивает необходимость непрерывного совершенствования и адаптации их систем управления. Это является критически важным фактором для обеспечения успешного функционирования и конкурентоспособности предприятий. Применение передовых технологий и методов управления играет ключевую роль в этом процессе, предоставляя инструменты для оптимизации и автоматизации бизнес-процессов, улучшения качества решений и эффективного использования ресурсов.

Среди современных подходов к совершенствованию систем управления особое внимание уделяется применению цифровых технологий, которые предлагают широкий спектр возможностей для улучшения управленческих процессов и повышения оперативности принятия решений. Данное исследование направлено на анализ текущих тенденций и лучших практик в области современного управления персоналом, выявление преимуществ и ограничений цифровых технологий, а также на разработку рекомендаций по оптимизации процессов управления персоналом с применением передовых цифровых инструментов.

В результате работы планируется формулировка практических рекомендаций для предприятий относительно эффективного использования цифровых технологий в управлении персоналом с целью достижения стратегических целей и повышения конкурентоспособности.

Особенности системы управления персоналом в северных регионах РФ

Кадровый потенциал играет важную роль в кадровой политике организации. Кадровый потенциал представляет собой совокупность знаний, навыков, опыта, способностей и потенциала сотрудников, которые могут быть использованы для достижения целей компании. Он является неотъемлемым элементом кадровой политики, поскольку определяет качество и эффективность работы персонала [1, с. 33].

Управление кадровым потенциалом представляет собой комплексную деятельность, охватывающую различные аспекты управления персоналом. Включает в себя такие ключевые составляющие, как найм квалифицированных сотрудников, их дальнейшее развитие и обучение, обеспечение мотивации, оценку производительности, управление карьерным ростом и другие аспекты.

Процесс найма квалифицированных сотрудников начинается с определения потребностей организации и анализа требуемых компетенций для успешного выполнения задач и достижения стратегических

целей. Этап найма включает в себя разработку объявлений о вакансиях, поиск подходящих кандидатов, проведение собеседований и выбор наиболее подходящих соискателей. Дальнейшее развитие и обучение сотрудников является ключевым аспектом управления кадровым потенциалом. Это включает в себя проведение оценки потребностей в обучении, разработку и реализацию обучающих программ, а также оценку и мониторинг эффективности обучения сотрудников.

Мотивация персонала играет важную роль в обеспечении высокой производительности и эффективности работы. Управление мотивацией включает в себя разработку систем вознаграждения и поощрения, создание благоприятной корпоративной культуры, участие в процессе установления целей и обеспечение поддержки для достижения этих целей.

Оценка производительности является необходимым инструментом для оценки эффективности работы сотрудников и выявления областей для дальнейшего развития. Этот процесс включает в себя установление целей, регулярную оценку выполнения задач и обратную связь со стороны руководства.

Управление карьерным ростом сотрудников направлено на обеспечение развития и продвижения персонала внутри организации. Это включает в себя предоставление возможностей для профессионального роста, планирование карьеры и поддержку в достижении карьерных целей сотрудников.

Все эти аспекты управления кадровым потенциалом направлены на развитие человеческих ресурсов организации с целью обеспечения ее долгосрочного успеха и конкурентоспособности на рынке. Эффективное управление кадровым потенциалом обеспечивает организации необходимые ресурсы для достижения стратегических целей и адаптации к изменяющимся условиям внешней среды.

Глобальная цифровизация действительно сильно изменила наше представление о мире как экономическом, так и социальном. Цифровая эпоха характеризуется постоянным потоком информации, содержащей данные, знания, идеи и инновации. Она преобразовала способы взаимодействия людей, организаций и государств, повлияла на экономические процессы, образование, здравоохранение, культуру и многие другие области [3, с. 41].

Эффективность цифрового управления персоналом представляет собой существенный аспект в контексте цифровой трансформации предприятий. Этот парадигматический подход демонстрирует уровень применения цифровых технологий для координации и мониторинга деятельности персонала. Концептуально цифровое управление персоналом

может быть рассмотрено как современная инфраструктура, которая не только управляет персоналом, но и оптимизирует их трудовую среду и процессы.

Одним из ключевых аспектов в этой области является автоматизация, что подразумевает избавление от механической обработки бумажной документации или электронных таблиц. Цифровые системы способны автономно осуществлять широкий спектр задач, таких как учет рабочего времени, расчет заработной платы, а также мониторинг и анализ производительности сотрудников, что в конечном итоге уменьшает время, затрачиваемое на административные процедуры, и снижает вероятность ошибок. Цифровые системы накапливают обширный объем информации о работе персонала, включая данные о производительности, предпочтениях и компетенциях. Это позволяет компаниям проводить анализ этих данных для принятия обоснованных решений в области найма, обучения, стимулирования и развития персонала.

Следует отметить доступность цифрового управления персоналом благодаря облачным технологиям. Это обеспечивает возможность доступа к данным о персонале в любое время и из любой точки, что особенно важно для компаний с распределенными структурами или сотрудниками, работающими удаленно. Такой подход обеспечивает простой доступ к информации и документам о персонале, способствуя эффективной координации деятельности персонала.

Цифровое управление персоналом позволяет автоматизировать процессы найма, обучения, мотивации, оценки производительности сотрудников и многое другое. Такие цифровые инструменты, как системы управления персоналом, порталы самообслуживания, аналитические платформы, помогают упростить и оптимизировать процессы управления HR [7, с. 21].

Нехватка специалистов с цифровыми навыками представляет собой значительное препятствие для успешной реализации цифровых проектов в области управления персоналом. Это связано с тем, что цифровые проекты, такие как внедрение программ управления персоналом, аналитических систем и облачных технологий, требуют специальных знаний и умений для их выбора, внедрения и эффективного использования. Специалисты с цифровыми компетенциями могут оказать существенную помощь компаниям в этом процессе, помогая выбрать подходящие цифровые инструменты, обеспечивая их правильное функционирование и обучая персонал осуществлять работу с ними.

Низкий уровень автоматизации управления персоналом также представляет серьезную проблему. Отсутствие автоматизированных

процессов может привести к увеличению временных и ресурсных затрат на выполнение рутинных задач, таких как учет рабочего времени, обработка отпусков и заявок на отпуск, а также подготовка отчетов по персоналу. Это не только снижает производительность и качество управленческих решений, но и может привести к возникновению ошибок и недочетов в управлении персоналом, что может отрицательно сказаться на результативности и эффективности работы организации в целом. В целом, необходимость в специалистах с цифровыми навыками и повышение уровня автоматизации в управлении персоналом становятся все более актуальными в современном бизнес-мире. Эти меры позволят компаниям не только эффективнее управлять персоналом, но и лучше адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка и повышать свою конкурентоспособность [5, с. 22].

В северных регионах, где конкуренция за квалифицированных сотрудников также является значительной, HR-платформы представляют собой неоценимый ресурс для облегчения и ускорения процесса найма и отбора персонала. В суровых климатических условиях и удаленных районах эти инструменты могут иметь особое значение, позволяя компаниям привлекать талант из широкого географического спектра.

В северных регионах управление персоналом сталкивается с рядом особенностей, которые отличаются от несевверных регионов. Одной из ключевых особенностей является жесткий климат и удаленность месторождений, что влияет на процессы найма и управления персоналом. Примером системы управления персоналом в северных регионах может служить использование специализированных программных решений для учета особенностей работы в экстремальных условиях, ведение базы данных о сотрудниках с учетом их специализации, опыта работы в северных условиях и медицинских показателей, таких как выносливость к холоду или высотные ограничения.

В северных регионах также может быть разработана специальная программа подготовки персонала для работы в экстремальных условиях, включая обучение по охране труда, безопасности и профилактике заболеваний, связанных с климатическими условиями. Примером особенностей найма работников в Республике Саха (Якутия) является акцент на специализированных навыках, необходимых для работы в северных условиях, таких как опыт водителей транспортных средств для передвижения по снежным и ледяным дорогам или опыт в области строительства и обслуживания зданий в условиях морозов.

Отличия северных регионов от несевверных также включают более высокие требования к заработной плате и социальным гарантиям

работников, учитывая тяжелые условия труда и жизни; возможность предоставления дополнительных компенсаций за работу в условиях Крайнего Севера или оплаты дополнительных отпусков для сотрудников, работающих в северных регионах.

Одним из ключевых преимуществ использования HR-платформ в северных регионах является возможность преодоления географических барьеров. Благодаря функционалу этих платформ компании могут эффективно привлекать кандидатов из различных уголков страны, а также из других стран, что расширяет кандидатский пул и повышает вероятность нахождения подходящих специалистов. Дополнительно в условиях на севере, где ограниченное количество кандидатов может быть обусловлено спецификой местных рынков труда, автоматизация процессов найма и отбора становится особенно важной. HR-платформы способны оперативно анализировать большие объемы данных, фильтровать резюме и выделять наиболее подходящих кандидатов, что позволяет экономить время и ресурсы компании, сокращая время нахождения необходимых специалистов и повышая эффективность процесса отбора [2, с. 121].

С помощью HR-платформ рекрутеры могут создавать онлайн-анкеты и тесты, направленные на оценку навыков, знаний и опыта кандидатов, необходимых для успешного выполнения обязанностей по конкретной вакансии. Данные, полученные от соискателей, анализируются автоматически или с помощью специализированных алгоритмов, что позволяет эффективно выделить потенциально наиболее подходящих кандидатов.

В северных регионах, где условия труда и доступность кандидатов могут отличаться от более центральных и развитых областей, использование HR-платформ становится особенно ценным. В этих условиях HR-платформы могут предоставить компаниям возможность привлечения кандидатов из различных географических областей, облегчая поиск талантов в удаленных и труднодоступных местах. HR-платформы могут быть настроены на учет особенностей северных регионов, таких как специфические требования к кандидатам, связанные с климатическими условиями или требованиями профессиональной подготовки, необходимой для работы в этих областях. В северных регионах могут требоваться специализированные навыки в области энергетики, горнодобывающей промышленности или арктического транспорта.

Цифровые технологии в управлении персоналом: опыт применения и потенциал в северных регионах на примере Министерства образования и науки Республики Татарстан

В статье рассмотрим рекомендации по применению цифровых технологий в управлении персоналом, вдохновленные опытом Мини-

стерства образования и науки Республики Татарстан. Целью данного исследования является адаптация успешных практик в области управления кадрами к особенностям Республики Саха (Якутия), учитывая ее северные регионы.

При рассмотрении опыта Татарстана можно выделить ряд цифровых технологий, которые могут быть успешно применены и в Якутии. Одним из ключевых направлений является внедрение облачных платформ для управления персоналом. Такие платформы обеспечивают доступ к данным о сотрудниках в любой точке, что особенно важно для удаленно расположенных объектов или в условиях сурового северного климата.

Системы видеоконференций могут значительно упростить процесс интервьюирования и общения с кандидатами, учитывая длинные расстояния и непредсказуемые погодные условия в северных регионах. Это позволит сократить время и затраты на найм персонала, а также обеспечит более широкий доступ к талантам. Дополнительно внедрение цифровых систем управления обучением позволит эффективно организовывать обучающие мероприятия, что особенно важно в ситуации, когда сотрудники работают удаленно или находятся в отдаленных районах.

Российская компания «Skillaz» представляет инновационное облачное решение в области подбора персонала, упрощая процесс поиска и оценки кандидатов для специалистов в области кадрового делопроизводства. Их технология основана на использовании методов машинного обучения для аналитического анализа рекрутмента персонала.

Этот инструмент автоматизирует процесс поиска кандидатов, отправки приглашений и проведения онлайн-оценки, включая опросы, тесты, кейсы и элементы геймификации. Для улучшения коммуникации с потенциальными кандидатами «Skillaz» предоставляет широкий спектр средств, включая автоматизированные звонки, SMS-уведомления, электронную почту, сообщения в социальных сетях и мессенджерах. Кроме того, система позволяет запросить от кандидатов выполнение видео- и аудио-интервью для дополнительной оценки.

«Skillaz» включает различные модули, такие как сорсинг резюме, систему отслеживания соискателей (ATS), видеоинтервью, опросы и тесты, оценку кандидатов, а также инструменты аналитики для оптимизации процесса подбора персонала. Пользователи могут выбирать нужные функциональности в зависимости от потребностей и требований организации.



Рис. 1. Возможности «Skillaz» по автоматизации рекрутмента персонала

Fig. 1. «Skillaz» ability to automate of personnel recruitment

Источник: составлено на основе [2, с. 11]

На примере Татарстана в северных регионах данное внедрение станет еще более актуальным в силу ряда особенностей.

Во-первых, суровые климатические условия и большие территориальные расстояния делают организацию личных встреч и обмена бумажной документацией крайне затруднительными. Внедрение цифровой системы, такой как «Skillaz», позволит эффективно управлять данными о кандидатах и проводить процедуры отбора удаленно, минимизируя необходимость физического присутствия.

Во-вторых, в северных регионах может наблюдаться недостаток квалифицированных кадров из-за их миграции в более развитые области. Цифровая система позволит расширить охват аудитории кандидатов, в том числе привлекая талантливых специалистов, которые находятся в отдаленных районах и ранее могли быть упущены из-за ограниченных возможностей связи и доступа к информации.

Такой централизованный подход к учету кандидатов позволит создать одну общую базу данных о наборе персонала. Процесс формирования резерва кадров также будет автоматизирован с помощью программного обеспечения, что обеспечит возможность проведения аналитики по различным регионам с высоким уровнем прозрачности. Важно отметить, что сроки работы над вакансиями в сложных районах значительно уменьшатся и будут оперативнее – до 45 календарных дней.

Основными каналами привлечения кандидатов останутся общая телефонная линия, специализированные веб-ресурсы и корпоративная электронная почта, однако будут оптимизированы и улучшены для более эффективного поиска талантов.

После интеграции системы «Skillaz» в процесс рекрутмента линейного персонала Министерство образования и науки Республики Татарстан произведет цифровую трансформацию значительной части процесса подбора персонала. Управление заявками и публикация вакансий в открытых источниках станут более эффективными за счет цифровизации, а управление базой кандидатов, их анализ и сбор данных для аналитики будут автоматизированы.

Для оценки эффективности применения системы «Skillaz» предложена разработанная методика. Необходимо отметить, что общий показатель экономической эффективности цифровой технологии может быть рассчитан по следующей формуле:

$$E = \frac{\sum_{t=1}^N R_t}{\sum_{t=1}^N K_t},$$

где:

E – обобщенный показатель экономической эффективности;

R – эффект от внедрения цифровой технологии, выраженный в денежном эквиваленте;

K – объем инвестиций компании в проект по внедрению цифровой технологии.

Текущие затраты на систему «Skillaz» на каждого нанятого кандидата – 1000 руб. Изменение средних затрат на подбор одного кандидата (ΔЗпод) – 1758 руб. Эффективность = 1758 / 1000 = 1,758.

Экономическая эффективность внедрения системы «Skillaz» была выражена через отношение изменения средних затрат на подбор одного кандидата (ΔЗпод) к текущим расходам на «Skillaz», пересчитанным на одного нанятого кандидата, и составила 1,758.

ΔЗпод

Эффективность _____ = 1,758

Текущие затраты

Для оценки текущих затрат на внедрение «Skillaz» учитывался ежегодный платеж по контракту, включающий в себя расходы на обновление программного обеспечения, разработку дополнений и техническую поддержку от поставщика услуг. Стоимость пилотного проекта и обучение рекрутеров использованию «Skillaz» рассматривались как капитальные вложения, а не как операционные затраты.

Таким образом, из анализа следует, что применение системы «Skillaz» в процессе подбора персонала оправдано с экономической точки зрения.

Социальная эффективность использования цифровой технологии может быть оценена по уровню удовлетворенности пользователями, которую можно разделить на эмоциональную и функциональную. Эмоциональная удовлетворенность отражает эмоциональные реакции пользователей в процессе взаимодействия с технологией, в то время как функциональная удовлетворенность связана с удобством использования, эффективностью инструментов и функций, а также удовлетворенностью результатами этих функций.

Система «Skillaz», представляя собой цифровой инструмент, способный снизить напряженность в работе, может оказать значительное влияние на сокращение текучести кадров в Министерстве образования и науки Республики Татарстан. Высокая текучесть кадров, характерная для государственных организаций, включая указанное ведомство, часто связана с недостаточной эффективностью процесса подбора и адаптации новых сотрудников.

Внедрение системы «Skillaz» позволит автоматизировать и оптимизировать процессы подбора персонала, снизить временные и финансовые затраты на этот процесс, обеспечивая более точное и быстрое принятие решений о кандидатах.

Использование системы «Skillaz» в Республике Саха (Якутия) может значительно улучшить процесс подбора и адаптации новых сотрудников, что, в свою очередь, поможет смягчить напряженность в работе существующего персонала. В условиях сурового северного климата и ограниченной доступности квалифицированных кадров эффективное привлечение и удержание персонала становится особенно важным для организаций в Якутии. Система «Skillaz» предоставляет возможность автоматизации процесса подбора персонала, что упростит задачи рекрутеров и сократит время, затрачиваемое на поиск и оценку кандидатов. Благодаря использованию разнообразных методов онлайн-оценки, таких как опросы, тесты и кейсы, система поможет более точно подби-

рать кандидатов, соответствующих требованиям вакансий, что улучшит качество подбора персонала. Улучшение качества подбора и адаптации новых сотрудников также способствует увеличению удовлетворенности работников и снижению текучести кадров. Это особенно важно в регионе, где найти и удержать квалифицированный персонал может быть сложной задачей из-за особенностей климата и удаленности местности.

Таким образом, применение системы «Skillaz» в Республике Саха (Якутия) поможет организациям улучшить качество подбора и адаптации персонала, снизить напряженность на существующем персонале и улучшить общую удовлетворенность сотрудников, что в конечном итоге способствует сохранению ценных кадров и повышению эффективности работы предприятий в регионе.

Применение цифровых технологий позволяет эффективно организовать процесс подбора персонала, обеспечивая кандидатам доступ к широкому спектру вакансий через онлайн-платформы и рекрутинговые системы. Это позволяет потенциальным сотрудникам осуществлять поиск и фильтрацию вакансий на основе их профессиональных навыков, опыта работы и предпочтений.

Более того, цифровизация системы подбора персонала обеспечивает потенциальным сотрудникам доступ к убедительным рекомендациям и отзывам относительно соответствующих должностей. Это может включать в себя обзоры предыдущих сотрудников, оценки работодателя и другую информацию, которая помогает кандидатам принять информированное решение о своем участии в наборе персонала на данную должность.

Цифровые технологии играют важную роль в современном процессе подбора персонала, обеспечивая эффективность, доступность и информированность как для работодателей, так и для потенциальных сотрудников. Их применение помогает улучшить качество подбора персонала и увеличить удовлетворенность как работников, так и работодателей.

Заключение

Внедрение цифровых технологий в управлении персоналом играет значительную роль в улучшении эффективности, коммуникаций и условий труда сотрудников, особенно в северных регионах. От использования облачных технологий и мобильных приложений до интернета вещей и аналитики данных, цифровые инновации предоставляют широкий спектр инструментов для оптимизации управления человеческими ресурсами в условиях сурового климата. Применение цифровых технологий в северных регионах улучшает процессы найма, обучения, коммуникации и мониторинга производительности сотрудников. Эти инновации способствуют созданию комфортной и безопасной рабочей среды,

что особенно важно в условиях переменчивого климата и удаленности рабочих мест.

Цифровые технологии обеспечивают возможность сбора и анализа данных о персонале, что позволяет руководству принимать обоснованные управленческие решения, адаптированные к специфике северных регионов.

Таким образом, внедрение цифровых инноваций в управлении персоналом играет ключевую роль в повышении эффективности и улучшении условий работы сотрудников в северных регионах.

Литература

1. Болдырев, К. А. Инновационные требования к современной деятельности рыночного менеджмента / К. А. Болдырев // Вестник Луганского национального университета им. Владимира Даля. – 2020. – № 5. – С. 26–32.

2. Барбарская, М. Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе / М. Н. Барбарская // Основы ЭУП. – 2020. – № 4 (16). – С. 91–96.

3. Боровских, Н. В. Цифровые компетенции административно-управленческого персонала: проблемы идентификации и перспективы формирования в условиях цифровизации экономики / Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар // Journal of Creative Economy. – 2019. – Т. 13, № 10.

4. Баташева, М. А. К вопросу о методах подбора персонала / М. А. Баташева, Э. А. Баташева // Вестник науки и образования. – 2020. – № 12 (24). – С. 40–44.

5. Виниченко, М. В. Некоторые подходы к оценке источников подбора персонала / М. В. Виниченко, С. А. Строкова // Материалы Афанасьевских чтений. – 2020. – № 2 (15). – С. 90–93.

6. Денисов, А. Ф. Применение интерактивных технологий в процессе подбора персонала / А. Ф. Денисов, М. О. Латуха // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. – 2019. – № 2-2. – С. 21–26.

7. Джуманов, Т. М. Компетентностный подход в системе подбора персонала / Т. М. Джуманов, Ю. А. Евсина // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2021. – № 13. – С. 88–93.

References

1. Boldyrev KA. Innovative requirements for modern market management activity. Vestnik of Volodymyr Dahl Lugansk National University, 2020;5:26–32. (In Russ.)

2. Barbarskaya MN. The essence of the organisation's personnel management process at the present stage. *Fundamentals of EUP*, 2020;4(16):91–96. (In Russ.)
3. Borovskikh NV, Kipervar EA. Digital competences of administrative and managerial personnel: problems of identification and prospects of formation in the conditions of digitalisation of the economy. *Journal of Creative Economy*, 2019;13(10). (In Russ.)
4. Batasheva MA, Batasheva EA. To the question about the methods of personnel selection. *Vestnik of Science and Education*, 2020;12(24):40–44. (In Russ.)
5. Vinichenko MV, Strokova SA. Some approaches to the assessment of sources of personnel selection. *Proceedings of Afanasiev Readings*, 2020;2(15):90–93. (In Russ.)
6. Denisov AF, Latukha MO. Application of interactive technologies in the process of personnel selection. *Vestnik of SPbSU. Series 12. Sociology*, 2019;2-2:21–26. (In Russ.)
7. Dzhumanov TM, Evsina YuA. Competence-based approach in the personnel selection system. *Actual problems of aviation and cosmonautics*, 2021;13:88–93. (In Russ.)

Сведения об авторах

Спирidonов Андрей Егорович – магистрант 2 курса группы М-УП-22, кафедры менеджмента Финансово-экономического института, Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова. E-mail: alienwar50@mail.ru

Andrei E. Spiridonov – 2nd year Master Student of the Management Department, Institute of Finance and Economics, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University.

Сибилева Елена Валерьевна – к. э. н., доцент кафедры менеджмента Финансово-экономического института, Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова.

Elena V. Sibileva – Cand. Sci. (Economics), Associate Professor of the Management Department, Financial and Economic Institute, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University.