

любого уровня, способный к эффективной реализации указанных функций, неотделим от понятия «талантливый руководитель». Более того, в рамках концепции управления талантами руководитель должен обеспечить привлечение талантливых сотрудников на все уровни организации.

В соответствии с п. 9.2.1 ГОСТ Р ИСО 9004-2019 «Менеджмент качества. Качество организации. Руководство по достижению устойчивого успеха организации», организации следует разработать и внедрить процессы для привлечения и удержания работников, обладающих фактической или потенциальной компетентностью и готовностью активно участвовать в деятельности организации. Управление персоналом следует осуществлять посредством запланированного, прозрачного, этичного и социально ответственного подхода на всех уровнях организации.

В целом, реализация современных подходов и практик управления талантливыми сотрудниками позволяет значительно повысить эффективность системы менеджмента качества и обеспечить непрерывное улучшение всех аспектов деятельности организации в области качества.



Н. И. Архипова, д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (г. Москва, Россия)

С. В. Назайкинский, канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (г. Москва, Россия)

О. Л. Седова, канд. техн. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (г. Москва, Россия)

Трансформация управления человеческими ресурсами в условиях развития новых форм занятости

Человеческий капитал является главным богатством страны и основной ценностью предприятий и организаций. Поэтому проблема управления человеческими ресурсами является чрезвычайно актуальной и имеет большое практическое значение.

Следует отметить, что в современных условиях политических и экономических кризисов, глобальных системных изменений в мире, демографических сдвигов, смены поколений, снижения численности экономически активного населения на рынке труда широкое распространение получили нестандартные формы занятости. Международная организация труда выделяет 18 разновидностей занятости, которые отличаются особенностями правового регулирования трудовых отношений, формами организации работы, способами оплаты труда и т. д.

Анализ распространения различных форм занятости на рынке труда позволяет сделать следующие выводы [1].

Во-первых, в рамках традиционной занятости работников отмечается тенденция более широкого использования ее комбинированного вида, при котором работник часть рабочих дней работает на территории работодателя, а часть — дистанционно, а также применения гибких режимов рабочего времени.

Во-вторых, в условиях кризиса получили развитие такие формы занятости, как самозанятость, индивидуальное предпринимательство и т. д.

В-третьих, тенденция совмещения одним человеком нескольких форм занятости, например работа по трудовому договору и самозанятость.

В-четвертых, в условиях цифровизации экономики широкое распространение получили формы занятости, основанные на использовании онлайн-сервисов (цифровых платформ) для взаимодействия работодателя и исполнителя работы (фриланс, платформенная занятость).

Следует отметить, что платформенная занятость является одной из наиболее быстро развивающихся форм занятости в мире. У людей появилась возможность работать из любой точки мира сразу с несколькими работодателями, а у организаций привлекать исполнителей с международного рынка труда [2].

Несмотря на то, что с февраля 2022 г. в связи с началом российской специальной военной операции многие крупные международные биржи фриланса заявили о приостановке работы на территории России и Республики Беларусь, сотрудничество двух стран в сфере занятости может осуществляться как на российских (например, Freelance.ru, FreelanceJob, FL.ru, Workspace, Kwork), так и на белорусских (например, ITfreelance.by, Freelance.by, SolarStaff) открытых онлайн-платформах.

Новые формы занятости кардинально меняют технологии управления человеческими ресурсами. Привлечение, оценка, обучение, адаптация, мотивация работников с различными формами занятости имеют значительную специфику. Кроме того, несмотря на несомненные достоинства платформенной занятости,

дальнейшее ее развитие невозможно без решения ряда проблем, в частности вопроса правового регулирования, обеспечения социальных гарантий работникам, повышения уровня цифровых компетенций специалистов и т. д.

Литература:

1. Архипова, Н. И. Влияние рынка труда на трансформацию управления персоналом в современных условиях / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. — 2016. — № 4. — С. 72–76.
2. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. — М.: ЦСР, 2022. — 71 с.



О. А. Борис, д-р экон. наук

e-mail: oboris@nsfu.ru

СКФУ (г. Ставрополь, Россия)

В. Н. Парахина, д-р экон. наук

e-mail: v-parahina@mail.ru

СКФУ (г. Ставрополь, Россия)

Доминанты и направления трансформации молодежного предпринимательства в противоречивых условиях современного мира

Молодежное предпринимательство определяется нами как явление, имеющее триединую сущность: экономическую (вовлечение молодых людей в хозяйственную деятельность, активизация инновационной деятельности), государственно-общественную (обеспечение роста занятости, а также решение социально значимых проблем) и социально-психологическую (обеспечение социализации и самореализации молодежи, позитивное воздействие на самосознание). Трансформация феномена молодежного предпринимательства в современных условиях исследована с использованием: статистических методов изучения и обработки данных о занятости и молодежной активности; логического анализа и синтез различных исследовательских, практических и нормативно-правовых материалов из сферы молодежного бизнеса; методов социологического исследования мнений молодых людей о факторах успешности, мотивах и направлениях старта бизнеса [1].

В результате исследования получены следующие результаты:

- обрушившиеся на Россию и весь мир непредсказуемые изменения (пандемия коронавируса, политическая нестабильность и санкционные ограничения и др.) позволила всем людям и молодому поколению посмотреть на свою работу и досуг иначе; большое место заняла сфера жизни, умные гаджеты и интернет-пространство;
- произошедшие изменения заставили большинство предприятий использовать удаленную работу, переквалифицироваться на онлайн-предприятия (в основном сфера продаж, питания), большую популярность приобрел бизнес в сфере онлайн-тренингов, интернет-маркетинга, продаж в социальных сетях;
- компании переориентировались на другие рынки, которые раньше не рассматривались как основные; большую роль в этом сыграли молодежные инициативы по налаживанию удаленных контактов, формированию платформ по обсуждению возникающих проблем импортозамещения, особенностей новых рынков и др.;
- большая часть молодежи быстро адаптировалась к новому укладу жизни, стала зарабатывать буквально за несколько месяцев значительно больше старшего поколения, занимавшегося развитием бизнеса долгие годы; это произошло поскольку молодые люди, успешно освоившие социальные сети, качественно прорабатывающие контент, сумели определить интерес населения и зарабатывают на рекламе и продажах различных продуктов и услуг, проведении онлайн-тренингов и занятий, накручивании подписчиков в различные аккаунты.

Итак, молодежное предпринимательство имеет все шансы занять более уверенные позиции в новых сферах работы по сравнению с давно занявшими ниши организациями. Гибкость и быстрая адаптация должны быть оплотом для выстраивания деловых отношений. Молодежи следует также обращать внимание на имеющиеся государственные программы поддержки, различные льготы и субсидии, необходимо тщательно изучать свободные ниши, не пытаться сделать бизнес в слишком популярных и давно занятых сферах.