



Электронный научный журнал
Южного федерального
университета

УПРАВЛЕНИЕ В
ЭКОНОМИЧЕСКИХ
И СОЦИАЛЬНЫХ
СИСТЕМАХ

2023

№1(15)

ISSN 2686-9802

Online scientific journal
Southern Federal University



MANAGEMENT IN
ECONOMIC AND
SOCIAL SYSTEMS

2023

No 1(15)

ISSN: 2686-9802



Институт управления в экономических,
экологических и социальных системах

УПРАВЛЕНИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ

Электронный научный журнал

№ 1 (15), 2023

<http://journal-mes.ru>

Издание зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

Свидетельство о регистрации: Эл № ФС 77-74261 от 23.11.2018 г.

Учредитель: Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования “Южный федеральный университет”

ISSN 2686-9802

● Главный редактор

Горелова Г.В. - д-р техн. наук, профессор,
Южный федеральный университет
(Таганрог, Россия)

● Заместитель главного редактора

Павлов П.В. - д-р экон. наук, д-р юрид. наук,
профессор, Южный федеральный университет
(Таганрог, Россия)

● Ответственный секретарь

Бабикова А.В. - канд экон. наук, доцент,
Южный федеральный университет
(Таганрог, Россия)

● Ответственный редактор

Кобец Е.А. - канд экон. наук, доцент,
Южный федеральный университет
(Таганрог, Россия)

● Редакционная коллегия

Андреесен Д.-Э. профессор, Остфолдский университет (Халден, Норвегия).
Бакаларчик С. PhD, профессор, Лодзинский технологический университет, Глава Комитета по инновациям и развитию при ЕС (Лодзь, Польша).
Гомес Дж. Ф.С. PhD, профессор, Университет Лиссабона, Лиссабонская школа экономики и менеджмента (Лиссабон, Португалия).
Гушев В.А. PhD, профессор, Софийский университет Святого Климента Орхидского (София, Болгария).
Лутовац М. д-р техн. наук профессор, Объединенный университет Никола Теслы (Белград, Сербия).
Станиславский Р. PhD, профессор, Лодзинский технологический университет (Лодзь, Польша).
Вертакова Ю.В. д-р экон. наук, профессор Курский филиал Финансового университета при Правительстве РФ (Курск, Россия).
Клочков В.В. д-р ист. наук, доцент, Южный федеральный университет (Таганрог, Россия).
Костенко М.А. канд. юрид. наук, доцент, Южный федеральный университет (Таганрог, Россия).
Кочергина Т.Е. д-р экон. наук, профессор, Российская таможенная академия (Ростов-на-Дону, Россия).
Малько А.В. д-р юрид. наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ, Институт государства и права Российской академии наук (г. Саратов, Россия).
Макареня Т.А. д-р экон. наук, доцент, Южный федеральный университет (Таганрог, Россия).
Рачипа А.В. д-р социол. наук, профессор, Южный федеральный университет (Таганрог, Россия).
Рыльская М.А. д-р юрид. наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва, Россия).
Саак А.Э. д-р техн. наук, доцент, Южный федеральный университет (Таганрог, Россия).
Таранов П.В. д-р экон. наук, профессор, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) (Ростов-на-Дону, Россия).

Периодичность выпуска: 4 раза в год.

Языки: русский, английский.

Посвящен исследованиям: экономики и управления,
права и общества.

Основное содержание: результаты оригинальных
научных исследований и аналитические обзоры.

В журнале публикуются статьи проблемного и
научно-практического характера по следующим
научным направлениям:

05.13.01 Системный анализ, управление и обработка
информации (по отраслям);

08.00.00 Экономические науки;

12.00.00 Юридические науки;

22.00.00 Социологические науки.

Авторы: ведущие ученые в области социально-
гуманитарных наук, преподаватели, аспиранты,
магистранты, представители бизнеса.

Основная аудитория: преподаватели, обучающиеся
вузов, руководители органов власти,
представители бизнеса.



MANAGEMENT IN ECONOMIC AND SOCIAL SYSTEMS

Online scientific journal

No 1 (15), 2023

<http://journal-mes.ru>

The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications,
Information Technology and Mass Communications (Roskomnadzor)

Registration certificate: ЭЛ № ФС 77-74261 from 23.11.2018

Founder: Federal State Education Institution of Higher Education
“Southern Federal University”

ISSN 2686-9802

● Editor-in-chief

Gorelova G.V. - Doctor of Technical Sciences,
professor, Southern Federal University
(Taganrog, Russia)

● Deputy of the editor-in-chief

Pavlov P.V. - Doctor of Economics, Doctor of
Law, professor, Southern Federal University
(Taganrog, Russia)

● Executive secretary

Babikova A.V. - Candidate of Economics (PhD),
associate professor, Southern Federal University
(Taganrog, Russia)

● Executive editor

Kobets E.A. - Candidate of Economics (PhD),
associate professor, Southern Federal University
(Taganrog, Russia)

● Editorial board

Andreassen J-E
Bakalarczyk S.

Professor, Østfold University Colledge / Hogskolen i Østfold (Halden, Norway).
PhD, Professor, Lodz University of Technology, Head of EU Committee for Innovation and
Development, (Lodz, Poland).

Gomes Jg. F.S.

PhD, professor, associate professor of Lisbon school of Economics & Management Universidade de
Lisboa (Lisbon, Portugal)

Gushev V.A.

PhD, Professor, Sofia Unoversity ST. Kliment Ohridski (Sofia, Bulgaria).

Lutovac M.

Doctor of Technical Sciences, Professor, University "Union Nikola Tesla" (Belgrade, Serbia)

Stanisławski R.

PhD, Professor, Lodz University of Technology (Lodz, Poland).

Klochkov V.V.

Doctor of History, associate professor, Southern Federal University (Taganrog, Russia).

Kostenko M.A.

Candidate of Law (PhD), associate professor, Southern Federal University (Taganrog, Russia).

Kochergina T.E.

Doctor of Economics, Professor, Russian Customs Academy (Rostov-on-Don, Russia).

Mal'ko A.V.

Doctor of Law, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of State and Law
Russian Academy of Sciences (Saratov, Russia).

Makarenya T.A.

Doctor of Economics, Professor, Southern Federal University (Taganrog, Russia).

Rachipa A.V.

Doctor of Sociological Science, Professor, Southern Federal University (Taganrog, Russia).

Ryl'skaya M.A.

Doctor of Law, Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation
(Moscow, Russia).

Saak A.E.

Doctor of Technical Sciences, associate professor, Southern Federal University (Taganrog, Russia)

Taranov P.V.

Doctor of Economics, Professor, Rostov State Economic University (Rostov-on-Don, Russia).

Vertakova Yu.V.

Doctor of Economics, Professor, Kursk Branch of the Financial University under the Government
of the Russian Federation (Kursk, Russia)

Release frequency: 4 issues per year

Languages: Russian, English.

Dedicated to research: economics and management,
rights and societies.

Main content: original results research and analytical
reviews. The journal publishes articles of problem and
scientific and practical nature of the following
scientific areas:

05.13.01 System analysis, management and processing
information (by industry);

08.00.00 Economic Sciences;

12.00.00 Jurisprudence;

22.00.00 Sociological Sciences.

Authors: leading scientists in the field of humanities,
teachers, graduate and master students, business representatives.

Main audience of the journal: teachers, students enrolled at
universities, heads of government, business representatives.

СОДЕРЖАНИЕ

Безземельная Ю. А.	Особые экономические зоны как современный институт развития автомобильной и авиационной отраслей	5
Bezzemel'maya Yu. A.	Special economic zones as a modern institute for the development of the automobile and aviation industries	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Егоров А. Д.	Концепт «экономическая безопасность» в современных условиях	11
Egorov A. D.	The concept of «economic security» in modern conditions	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Линченко М.Г.	Инновационные методы управления человеческим капиталом	19
Linchenko M. G.	Innovative methods of human capital management	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Махонько Я.В., Петряева А.А., Верясов А.В., Казаков В.П., Ершов А.С., Коломейцев А.М.	Обзор нейросетевого подхода и методов автоматического обнаружения дорог на космических снимках	24
Makhonko Ia. V., Petryaeva A. A., Veriasov A. V., Kazakov V. P., Ershov A. S., Kolomeitsev A. M.	Review of neural network approach and methods of automatic road detection on space images	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Роменская А. С., Арутюнова Д. В.	Формирование концептуальных основ управления персоналом на базе принципов коучинга	33
Romenskaya A. S., Arutyunova D. V.	Formation of the conceptual foundations of personnel management based on the principles of coaching	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Beduev V.L., Korsakova T.V.	Organizational HR policy in conditions of changes in the external and internal environment	41
Бедуев В.Л., Корсакова Т. В.	Кадровая политика организации в условиях изменения внешней и внутренней среды	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Vitchenko M. A.	Some problems of modern Russian exports and methods of their solution	48
Витченко М. А.	Некоторые проблемы современного российского экспорта и пути их решения.	

Научная статья
УДК 330

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Линченко М. Г.

*Южный федеральный университет,
магистрант*

В работе демонстрируются некоторые инновационные методы управления человеческим капиталом. Тема актуальна по причине того, что трудовые ресурсы являются самыми ценными для любой компании. При этом во многих из них до сих пор используются традиционные методы, которых на данный момент недостаточно. В заключении статьи автор выделяет методы, являющиеся наиболее приемлемыми для всех фирм.

Ключевые слова: управление персоналом; развитие кадров; инновационные методы; трудовые ресурсы; потенциал работников.

Original article

INNOVATIVE METHODS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Linchenko M. G.

*Southern Federal University,
Master's degree student*

The paper demonstrates some innovative methods of human capital management. The topic is relevant because labor resources are the most valuable for any company. At the same time, many of them still use traditional methods, which are currently insufficient. At the end of the article, the author highlights the methods that are most acceptable for all firms.

Keywords: personnel management; personnel development; innovative methods; labor resources; employees' potential.

Достаточно давно, как теоретики, так и практики сферы управления персоналом пришли к единому мнению, что на данный момент трудовые ресурсы являются самым важным элементом развития любой компании. Причина заключается в том, что именно с их помощью можно предоставлять потребителям высококачественные товары и услуги, а оборудование, с помощью которого их будут создавать, не может быть основой развития – нужны люди, умеющие его грамотно использовать. В нынешней геополитической ситуации для России чрезвычайно важно сохранять и находить высококвалифицированные кадры, а также развивать потенциал имеющихся сотрудников. Реализовать это можно многими способами, однако, наиболее эффективно применять передовые, инновационные методы управления кадрами. Причиной является недостаточная эффективность традиционных методов управления на данный момент, повысить которую можно только при совместном использовании традиционных и инновационных методов управления. Все эти аспекты и формируют актуальность выбранного исследования [2].

Целью работы является выделение инновационных методов управления человеческим капиталом и определение среди них тех, которые подходят большинству компаний. Для достижения цели работы, в ней были применены следующие научные методы исследования: обобщение, описание, анализ, синтез, дедукция и индукция.

При формировании представления об инновационных методах управления, в первую очередь, необходимо дать определение методам управления персоналом. На данный момент у ученых нет единого мнения по этому вопросу, потому что в исследовании будет использоваться следующее авторское определение данного термина. Под методами управления персоналом предлагается понимать способы оказания влияния на штат сотрудников, отдельного работника или кандидата для его координирования, мотивации, удержания или получения иного эффекта [1].

Десятилетиями руководители компаний и менеджеры применяют традиционные методы управления человеческим капиталом. Наиболее распространены административные, экономические и психологические методы. Их актуальность не снизилась, однако, современный персонал недостаточно мотивировать лишь этими методами по этой причине они постепенно теряют былую результативность под действием изменившихся за последние десятилетия социально-экономических условий и многоаспектности факторов, влияющих на продуктивность работников. Нельзя не отметить, что состояние самой компании влияет на результативность – речь идет о ее жизненном цикле, развитости стратегии, расположения на территории определенного государства и так далее. В связи с этим становится необходимым изучением и применением инновационных методов управления человеческим капиталом, которые позволяют добиться множества целей.

Среди основных эффектов, которые могут быть достигнуты при использовании инновационных методов управления следует отметить следующие: экономию расходов компании (например, после перестановки сотрудников на верные позиции, аналогичное действие может привести к увеличению производительности труда), а также прямую выгоду или рост конкурентоспособности компании (особенно, если это происходит при внедрении предложений сотрудников). Таким образом, можно отметить, что возможные эффекты различны и зависят от используемых инновационных методов управления человеческим капиталом, среди которых отмечаются следующие [3-5]:

1. Метод выявления талантов, который состоит в необходимости менеджеру создать такие организационные условия, чтобы перспективный сотрудник фирмы был выявлен как можно раньше. Среди механизмов, позволяющих осуществить выявление таких сотрудников можно выделить следующие:

- мотивирование на предложение идей по развитию предприятия (позволяет не только существенно мотивировать работников, но и реализовывать мероприятия по совершенствованию фирмы, а также определять креативных сотрудников, что важно для наибольшего раскрытия их потенциала);

- интервью и анкеты (помогают определить потенциал работника, а также актуализировать информацию и получать начальные сведения о персонале. Несмотря на распространенность такого способа, важно акцентировать внимание в ходе применения данных инструментом именно на качествах и перспективах работников);

- прохождение разнообразных курсов и иного обучения на бесплатной основе (часто человек может не знать, что у него есть предрасположенность к определенному делу или что у него есть определенное важное качество, например эмоциональный интеллект, который должен быть обязательными, так как это в целом улучшит функционирование сотрудника. Однако нельзя делать обязательными все обучение, так как это будет негативно воспринято штатом. Для нивелирования этого аспекта можно внедрить систему поощрений за прохождение курсов. В таком случае число обученных работников возрастет, а менеджер сможет определить, есть ли скрытый потенциал у сотрудника).

2. Метод индивидуального планирования деловой карьеры, суть которого заключается в том, что, исходя из навыков, умений и знаний работника, руководство сможет заранее определить перспективы карьерного роста сотрудника. Этот аспект полезен, как для предприятия (в части формирования планов по замене сотрудников, в качестве создания кадрового резерва, максимизации эффективности обучения), так и для работника (зная о наличии индивидуального плана относительно его карьеры, работник уверен, что в

дальнейшем он не только будет нужен предприятию, но и сможет регулярно занимать все более высокие позиции на фирме).

3. Профильный метод является важным инновационным методом управления человеческими ресурсами и используется при выборе кандидатов, а также реализации перестановок существующих работников компании. Его сущность заключается в следующем: руководитель организации или начальник отдела кадров составляет для каждой позиции, существующей на предприятии, перечень параметров и характеристик, которыми должен обладать идеальный работник на данной должности. Обычно их группируют по следующим категориям: уровень квалификации лица, ключевые деловые качества сотрудника, уровень продуктивности, степень качества выполняемой работы, наличие аналитических умений, факты о предоставлении и реализации идей, предложенных человеком, уровень дисциплинированности, выявление психологических особенностей. В каждой группе могут присутствовать, как множество, так и несколько показателей, характеризующих работника. Так, например, в разделе относительно предложенных идей может существовать всего два пункта – общее количество предложений и число внедренных на практике. В группе психологических особенностей может быть представлено множество элементов: темперамент, конфликтность, открытость и так далее.

После формирования идеальных пунктов в каждом разделе для всех должностей работники кадрового отдела должны изучить сотрудников на соответствие с представленными пунктами. Желательно создать шкалу, которая будет заполняться экспертным методом – выбранный сотрудник кадрового отдела будет оценивать соответствие параметрам работника, сравнивая их с идеальными показателями, проставляя оценку от нуля до десяти.

После проведения оценивания каждого сотрудника руководство компании получит информацию о том, каких работников желательно перевести на другую должность, по каким должностям имеются кадровые «пробелы» (сотрудники в незначительной степени соответствуют идеалу работника на должности), требующие найма новых лиц, какие работники нуждаются в обучении, а какие наоборот нет, какие сотрудники являются кандидатами на увольнение и так далее. В итоге менеджеры получают важные сведения о необходимых мероприятиях в сфере управления персоналом. Реализовав все нужные мероприятия, можно будет значительно увеличить производительность труда сотрудников.

4. Формирование сильного HR-бренда. Брендинг не является абсолютно новым направлением, однако, он постоянно развивается и становится все более важным для компаний. Более того, цифровые технологии совершенствуются, а потому в брендинг привносятся инновационные инструменты. Создание сильного HR-бренда ведет к привлечению внимания к компании, демонстрации преимуществ, как работодателя, а потому высококвалифицированные кадры с большим желанием будут откликаться на вакансию фирмы. Выделяя инновационные инструменты в брендинге, отметим ведение блогов в социальных сетях. Ранее брендинг в основном состоял из создания специальной страницы на официальном сайте и описание фирмы на сайтах вакансий. Сейчас этого недостаточно, кандидаты просматривают социальные сети фирмы, что ведет к подробному изучению условий работы. Именно с помощью социальных сетей можно бесплатно отобразить социально-психологический климат, организационные условия, наличие праздников и так далее. Все эти аспекты положительно влияют на выбор места работы кандидатом.

5. Создание различных инновационных площадок для работников, является новым методом и в последнее время все чаще используется. Спектр возможности таких площадок крайне обширен. Так, например, «Сбербанк» создал «Биржу идей», которая используется для централизованного получения предложений от работников всех отделений банка. Перейдя на такую биржу, руководство любого отделения может выявить эффективную идею, которая, в случае эффективной реализации, принесет доход создателю – работнику, предложение которого применили на практике, получает 10% от экономической выгоды по его предложению. В результате банк смог мотивировать работников на создание творческих идей, получив при этом удобный инструмент для всех участников процесса.

6. Case-интервью, используемое при отборе кандидатов на любую из должностей. Сущностью данного метода является предложение потенциальному работнику практической задачи, подготовленной в виде кейса. Это может быть, например, реальная ситуация, произошедшая на предприятии несколько лет назад, имевшая решение. Именно такой вид интервью позволяет относительно быстро оценить практически навыки кандидата.

7. Метод «открытого окна», используемый для «омоложения» коллектива. Сутью данного метода является то, что работникам дают возможность выйти на пенсию раньше, чем это положено по закону. Договорившись с руководством, будущий пенсионер может уволиться из компании по данному основанию по соглашению сторон на пять лет раньше, а на его место могут принять более молодого сотрудника.

8. Метод имитации, используемый для повышения сотрудников. Применяя его, сотруднику, которого хотят повысить, дают возможность на несколько дней попробовать себя на новой должности. Способ эффективен для всех – человек поймет, хочет ли он такое повышение или нет, а фирма определит, справится ли лицо с новыми обязанностями, достаточны ли его знания и умения.

9. Метод Secondment, согласно которому работник в процессе обучения меняет место работы и проходит там практику с целью получения новых знаний, а впоследствии возвращается на прежнее место работы.

10. Метод создания корпоративных университетов. Помимо прочего крупные компании создают в своих структурах корпоративные университеты с целью развития компетенций сотрудников и существенного сокращения расходов на их повышение квалификации. Дополнительным преимуществом является возможность корректировать образовательную программу так, как это необходимо предприятию. Зачастую если у фирмы нет достаточного количества денежных средств на создание корпоративного университета, она ограничивается неким информационным порталом, с помощью которого любой сотрудник может повысить свою квалификацию.

11. Метод создания Интернет-ресурса, на котором любой пользователь может пройти тест или сыграть в игру, созданные для выявления потенциальных сотрудников, обладающих важными для компании качествами, которым впоследствии направляется приглашение пройти собеседование на получение должности в фирме. Способ позволяет относительно дешево привлекать новых работников с ключевыми для компании навыками.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что на данный момент существует множество инновационных методов управления человеческим капиталом. Среди всех представленных, автор статьи рекомендует к масштабному введению следующие: брендинг с помощью социальных сетей, профильный метод, метод талантов и корпоративный университет в упрощенном формате лекций на информационном портале. Все эти направления являются мало затратными, при этом их эффективность достаточно высока. Внедрение этих методов на практике существенно улучшит функционирование всей организации.

Список источников:

1. Балашова Ю. Г. Современные методы оценки управления человеческим капиталом в условиях инновационного преобразования // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 6 (131). – С. 914-917. – DOI 10.34925/ЕІР.2021.131.6.177.

2. Е Л, Макаров В. М., Фу Ю. Управление персоналом в контексте структурного преобразования экономики предприятий в Китае // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте: Труды XXVI Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 03 ноября 2022 года / Редколлегия: В.А. Поморцев (отв. ред.) [и др.]. Том 2. – Красноярск: Красноярский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения», 2022. – С. 59-63.

3. Калинина О. В., Побережная В. М. Инновационное управление человеческим капиталом в китайских предприятиях в контексте эпидемии коронавируса // Экономика, менеджмент, сервис: проблемы и перспективы: материалы III Международной научно-практической конференции, Омск, 10–11 ноября 2021 года / Омский государственный технический университет. – Омск: Омский государственный технический университет, 2021. – С. 65-68.

4. Николаев Н. А. Методика развития системы управления персоналом предприятия // Актуальные тенденции и инновации в развитии российской науки: Сборник научных статей / Научный редактор С.П. Акутина. Том Часть XII. – Москва: Издательство «Перо», 2021. – С. 102-108.

5. Пиханов И. Л. Внедрение инновационных технологий управления персоналом на примере пивоваренной компании «Балтика» // СОВРЕМЕННЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ науки: сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса, Петрозаводск, 11 мая 2021 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская Ирина Игоревна), 2021. – С. 168-173.

References:

1. Balashova YU. G. Sovremennye metody ocenki upravleniya chelovecheskim kapitalom v usloviyah innovacionnogo preobrazovaniya // Ekonomika i predprinimatel'stvo. – 2021. – № 6 (131). – S. 914-917. – DOI 10.34925/EIP.2021.131.6.177.

2. E L, Makarov V. M., Fu YU. Upravlenie personalom v kontekste strukturnogo preobrazovaniya ekonomiki predpriyatij v Kitae // Innovacionnye tekhnologii na zheleznodorozhnom transporte: Trudy XXVI Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Krasnoyarsk, 03 noyabrya 2022 goda / Redkollegiya: V.A. Pomorcev (otv. red.) [i dr.]. Tom 2. – Krasnoyarsk: Krasnoyarskij institut zheleznodorozhnogo transporta - filial federal'nogo gosudarstvennogo byudzhethnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya vysshego obrazovaniya «Irkutskij gosudarstvennyj universitet putej soobshcheniya», 2022. – S. 59-63.

3. Kalinina O. V., Poberezhnaya V. M. Innovacionnoe upravlenie chelovecheskim kapitalom v kitajskih predpriyatiyah v kontekste epidemii koronavirusa // Ekonomika, menedzhment, servis: problemy i perspektivy: materialy III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Omsk, 10–11 noyabrya 2021 goda / Omskij gosudarstvennyj tekhnicheskij universitet. – Omsk: Omskij gosudarstvennyj tekhnicheskij universitet, 2021. – S. 65-68.

4. Nikolaev N. A. Metodika razvitiya sistemy upravleniya personalom predpriyatiya // Aktual'nye tendencii i innovacii v razvitii rossijskoj nauki: Sbornik nauchnyh statej / Nauchnyj redaktor S.P. Akutina. Tom CHast' XII. – Moskva: Izdatel'stvo «Pero», 2021. – S. 102-108.

5. Pihanov I. L. Vnedrenie innovacionnyh tekhnologij upravleniya personalom na primere pivovarennoj kompanii «Baltika» // SOVREMENNYE DOSTIZHENIYA MOLODEZHNOJ nauki: sbornik statej Mezhdunarodnogo nauchno-issledovatel'skogo konkursa, Petrozavodsk, 11 maya 2021 goda. – Petrozavodsk: Mezhdunarodnyj centr nauchnogo partnerstva «Novaya Nauka» (IP Ivanovskaya Irina Igorevna), 2021. – S. 168-173.

Для цитирования:

Линченко М. Г. Инновационные методы управления человеческим капиталом // Электронный научный журнал «Управление в экономических и социальных системах». 2023. № 1 (15). URL: <http://www.journal-mes.ru>

For citation:

Linchenko M. G. Innovative methods of human capital management // Electronic scientific journal «Management in economic and social systems». 2023. no. 1 (15). URL: <http://www.journal-mes.ru>

Сведения об авторе:

Линченко Максим Геннадьевич, магистрант Южного федерального университета, Таганрог, Россия.

Контактная информация: linchenko@sfedu.ru

Bio Note:

Linchenko Maksim Gennad'evich, Master's degree student, Southern Federal University, Taganrog, Russia.

Contact information: linchenko@sfedu.ru

Статья поступила в редакцию 15.02.2023; одобрена после рецензирования 01.03.2023; принята к публикации 15.03.2023.

The article was submitted 15.02.2023; approved after reviewing 01.03.2023; accepted for publication 15.03.2023.



© 2023, Южный федеральный университет