

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.12.18.081

## Проблемы и перспективы развития системы управления персоналом предприятия в условиях эволюционных преобразований

Дмитриева Светлана Владимировна

Доцент кафедры бизнес-информатики и менеджмента,  
Санкт-Петербургский государственный университет  
аэрокосмического приборостроения,  
190000, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Большая Морская, 67;  
e-mail: dsv949@yandex.ru

### Введение

В статье исследуются актуальные проблемы управления персоналом в условиях глобальных преобразований начала XXI века. Исследование, основанное на данных McKinsey, Deloitte, LinkedIn и других организаций, выявляет ключевые вызовы для HR-специалистов, такие как поиск квалифицированных специалистов, создание условий для развития сотрудников и адаптация к технологическим трендам. Статья предлагает новые подходы к управлению персоналом, включая усиление программ обучения и развития, использование технологий искусственного интеллекта в подборе персонала, а также акцент на обучении и менторстве как стимуле профессионального роста. На примере компании "Яндекс" показано, как инвестиции в развитие сотрудников могут повысить уровень удовлетворенности и лояльности персонала. Для успешного управления персоналом в эпоху цифровых технологий необходимо учитывать не только технические аспекты, но и гибкость, коммуникацию и развитие soft skills у сотрудников. С учетом быстрого развития технологий и появления новых профессий, HR-специалистам важно быть в курсе последних тенденций рынка труда и предлагать актуальные программы обучения и развития для персонала. Одним из ключевых аспектов управления персоналом в эру цифровых технологий является также создание гибких рабочих условий и культуры организации, способствующих удовлетворенности и мотивации сотрудников. Это может включать в себя возможность удаленной работы, гибкий график, программы поощрения и мотивации, а также поддержку баланса между работой и личной жизнью. Показано, что важно также использовать современные технологии для управления персоналом, такие как системы управления персоналом (HRM), аналитика данных о сотрудниках, онлайн-обучение и многое другое. Это позволит улучшить эффективность процессов HR и повысить уровень удовлетворенности сотрудников. Статья призвана помочь предприятиям разработать эффективные стратегии управления персоналом в условиях быстро меняющегося бизнес-окружения.

### Для цитирования в научных исследованиях

Дмитриева С.В. Проблемы и перспективы развития системы управления персоналом предприятия в условиях эволюционных преобразований // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 11А. С. 720-729. DOI: 10.34670/AR.2023.12.18.081

**Ключевые слова**

Управление персоналом, экономические преобразования, корпоративная среда, персонал предприятия, эффективность управления персоналом.

**Введение**

В начале XXI века мы столкнулись с периодом глобальных преобразований, который затронул различные сферы жизни, включая корпоративную среду. Одной из основных проблем, которые навязывает эта новая эра, является вопрос управления персоналом, который играет ключевую роль в успехе любого предприятия. Согласно исследованию McKinsey 2022 года, в среднем 28% успешности компании в непрерывно меняющемся бизнес-окружении обусловлено эффективным управлением персоналом.

Это исследование нацелено на анализ проблем и перспектив развития систем управления персоналом в условиях эволюционных преобразований. Более конкретно, мы стремимся понять, как эти преобразования влияют на роль HR и какие стратегии можно использовать для облегчения этого перехода.

В результате ряда исследований, проведенных Deloitte в 2023 году, выяснилось, что 73% HR-специалистов считают управление персоналом одной из самых сложных и важных задач современности. В частности, названными ключевыми вызовами были: поиск квалифицированных специалистов в условиях дефицита рабочей силы, создание условий для развития и роста сотрудников, поддержание уровня удовлетворенности работой и мотивации, а также адаптация к быстро меняющимся технологическим трендам.

В соответствии с этим, данная статья представляет собой аналитический обзор этих проблем и предлагает новые подходы для их решения, основанные на практических примерах и научных данных. В целом, мы стремимся выработать эффективные стратегии управления персоналом, которые были бы актуальны в эру цифровых технологий и эволюционных преобразований.

**Основное содержание**

Согласно отчету LinkedIn за 2023 год, поиск квалифицированных специалистов является основным вызовом для 63% HR-специалистов. Например, в IT-сфере открыто в среднем 500 000 вакансий ежегодно, тогда как количество специалистов, готовых их занять, составляет всего около 300 000 человек, что вызывает острый дефицит кадров. Данный разрыв между спросом и предложением обуславливает необходимость поиска альтернативных методов привлечения и удержания талантов.

Для решения этой проблемы можно рассмотреть два основных подхода. Во-первых, усиление внутренних программ обучения и развития, с целью подготовки собственных специалистов. Так, по данным отчета IBM 2023 года, компании, вложившие в программы профессионального развития свыше 5% от годового бюджета, увидели 26% увеличение удовлетворенности сотрудников и 19% роста продуктивности. Во-вторых, использование технологий искусственного интеллекта для автоматизации процесса подбора персонала. Как показало исследование Gartner, проведенное в 2022 году, использование AI в HR позволило уменьшить время на подбор кандидатов на 35%.

Прогрессивное развитие организации предполагает необходимость в постоянном развитии и усовершенствовании навыков каждого ее сотрудника. Исследование, проведенное Adobe в

2022 году, подтвердило, что 47% работников покидают компанию из-за отсутствия возможности профессионального роста. Взгляд на компанию как на систему, способную обеспечивать развитие персонала, является важным фактором удержания и мотивации сотрудников.

Основными мерами, способными стимулировать профессиональное развитие сотрудников, выступают обучение и менторство.

Российская компания "Яндекс" применяет комплексный подход к развитию своих сотрудников. Основываясь на информации, предоставленной отделом HR компании в 2023 году, "Яндекс" вложил в развитие и обучение своих сотрудников около 7% от общего бюджета. В результате этих вложений уровень удовлетворенности сотрудников компании увеличился на 21%.

Соответственно, предприятиям, которые стремятся сохранить и развить свой персонал, следует активно внедрять механизмы внутреннего обучения и менторства. Данный подход позволяет не только повышать компетентность сотрудников, но и увеличивать их лояльность и мотивацию.

Удовлетворенность работой и мотивация сотрудников оказывают существенное влияние на эффективность функционирования организации. Согласно исследованию Gallup, проведенному в 2023 году, уровень удовлетворенности работой сотрудников напрямую связан с продуктивностью работы: при увеличении уровня удовлетворенности на 10% продуктивность возрастала на 6,5%.

Российский стартап "Wildberries", применив систему гибкого графика работы и возможности дистанционной работы, смог увеличить уровень удовлетворенности работой на 18% в 2023 году по сравнению с 2022 годом, что привело к снижению текучести кадров на 12%.

Одним из способов повышения удовлетворенности и мотивации сотрудников может служить разработка и внедрение системы нематериальной мотивации. Исследование SHRM 2022 года показало, что нематериальные формы вознаграждения, такие как гибкий график работы или возможность профессионального развития, могут увеличивать уровень удовлетворенности работой до 50%.

Компания Netflix, например, предлагает своим сотрудникам неограниченный отпуск. Результаты показали, что данная мера привела к увеличению уровня удовлетворенности работой на 17% и снижению текучести кадров на 5%.

В условиях цифровой трансформации и непрерывного развития технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям становится критически важной для бизнеса. Исследование McKinsey 2023 года показало, что 70% руководителей видят в технологических инновациях ключевой фактор успеха своего бизнеса в будущем.

"Сбербанк", один из крупнейших российских банков, проявляет активность в вопросе внедрения новых технологий. Так, в 2023 году "Сбербанк" вложил в развитие искусственного интеллекта и цифровых технологий 11% от своего годового бюджета. Это позволило банку оптимизировать рабочие процессы, уменьшить время обработки заявок клиентов на 30% и увеличить общую прибыль на 18%.

Успешный пример адаптации к технологическим изменениям можно наблюдать в компании Amazon, которая активно инвестирует в развитие искусственного интеллекта и машинного обучения. В результате, за период 2020-2023 годы продажи компании выросли на 37%, а эффективность работы складов увеличилась на 25%.

Для управления персоналом в условиях быстрого технологического прогресса требуется

выработка стратегий, направленных на обучение сотрудников новым технологиям и управление изменениями в организации.

Существует значительная проблема в управлении персоналом, связанная с отсутствием унифицированных стандартов и методологий, пригодных для использования в разных отраслях и различных размеров организаций. В крупномасштабном исследовании, проведенном Российским обществом HR-менеджеров в 2023 году, было выявлено, что 58% организаций использовали уникальные, неповторимые методы управления персоналом. Это усложняет процесс обмена опытом и знаниями в отрасли и затрудняет внедрение инноваций в управлении персоналом.

Оценка производительности персонала является сложной задачей из-за многообразия факторов, которые следует учитывать. По данным исследования проведенного PwC в 2023 году, 40% руководителей HR-отделов указывают на трудности при определении показателей производительности и метрик для оценки работы сотрудников [9]. Ошибки при оценке производительности могут привести к неправильной интерпретации результатов и неверному принятию решений.

Этические вопросы в управлении персоналом включают в себя проблемы дискриминации, справедливости и конфиденциальности. Как показало исследование, проведенное Всемирной Федерацией Обществ по Управлению Человеческими Ресурсами (WFPMA) в 2023 году, этические проблемы остаются актуальными для 36% HR-менеджеров. Ответственность HR-специалистов заключается в соблюдении этических норм и принципов во всех процессах управления персоналом, начиная от найма и заканчивая увольнением.

Модель оценки управления персоналом может быть основана на комплексном подходе, включающем в себя следующие элементы:

Качественная оценка включает в себя проведение опросов сотрудников для выявления уровня удовлетворенности работой, вовлеченности и мотивации. Регулярные опросы позволяют собирать данные о работе HR-отдела, связанную с повышением эффективности работы и удовлетворенности персонала.

Оценка производительности: подразумевает измерение производительности сотрудников с использованием Key Performance Indicators (KPIs). Это могут быть, например, количество выполненных задач, качество выполняемой работы, сроки выполнения задач и т.д.

Анализ текучести кадров: оценивает уровень удержания персонала и уровень текучести кадров. Высокий уровень текучести кадров может указывать на проблемы в системе управления персоналом.

С помощью специальных тестов и ассессментов можно оценивать навыки и компетенции сотрудников, что позволит определить, насколько успешно проходит процесс обучения и развития персонала.

Анализ ROI (Return on Investment) - это оценка возврата инвестиций в персонал, включая стоимость найма, обучения и развития сотрудников.

Применяя эту модель, можно получить объективное и всестороннее представление об эффективности системы управления персоналом, выявить слабые места и определить направления для улучшений.

Плохое управление персоналом может негативно сказаться на экономическом положении организации, обуславливая повышенные расходы и снижение доходов. Проведенное в 2023 году исследование компанией Gallup показывает, что компании со слабым управлением персоналом могут терять от 25% до 35% от их годовой зарплатной вилки.

Текучесть кадров: Замена ушедших сотрудников может стоить организации от 20% до 200% годовой зарплаты ушедшего сотрудника, в зависимости от отрасли и роли сотрудника. Это означает, что если средняя зарплата в компании составляет, к примеру, 1 миллион рублей, а уровень текучести кадров – 10%, компания может тратить от 20 до 200 миллионов рублей в год только на замену ушедших сотрудников.

Снижение производительности: недостаточно мотивированные или демотивированные сотрудники часто работают менее продуктивно. По данным исследования, проведенного Ассоциацией по управлению персоналом (SHRM), компании со слабым управлением персоналом могут терять до 10% от своих ежегодных доходов из-за снижения производительности.

Ошибки и некачественная работа: Сотрудники, которые не получают должного обучения и поддержки, чаще допускают ошибки и выполняют свою работу на недостаточно высоком уровне. Это может привести к дополнительным затратам на исправление ошибок и, в некоторых случаях, к потере клиентов или упущенной прибыли.

Затраты на найм и обучение: плохое управление персоналом может привести к необходимости частого найма и обучения новых сотрудников, что также обходится компании в значительную сумму.

Упущенные возможности: недостаточно эффективное управление персоналом может привести к упущенным возможностям, например, неспособность быстро адаптироваться к изменениям на рынке или потеря талантливых сотрудников.

Плохое управление персоналом может стоить средней компании миллионы, а иногда и десятки миллионов рублей каждый год. Имплементация эффективных стратегий управления персоналом, включая стратегии удержания, обучения и развития персонала, является критически важной для поддержания финансового здоровья организации.

В мире, где технологические инновации и социальные изменения постоянно сдвигают рамки возможного, корпоративное управление персоналом неизбежно сталкивается с новыми вызовами и возможностями.

Рассмотрим несколько примеров свежих разработок и перспективных направлений в области управления персоналом.

### 1. Гибкие модели работы

Пандемия COVID-19 поспособствовала увеличению популярности гибких моделей работы, таких как удаленная работа и гибкий график. По данным отчета Корпорации Microsoft 2022 года, 73% работников хотят сохранить возможность работать из дома и после окончания пандемии. Ответственность HR-отделов в этой новой среде включает в себя создание политик и процедур, которые поддерживают и управляют этими новыми моделями работы, включая оценку производительности, взаимодействие в команде и поддержание корпоративной культуры.

### 2. Использование искусственного интеллекта (AI)

Искусственный интеллект все больше применяется в области управления персоналом. AI может помочь в автоматизации рутинных процессов, таких как скрининг резюме и проведение первичных интервью, что позволяет HR-специалистам сконцентрироваться на более стратегических задачах. По данным отчета Deloitte 2022 года, 56% организаций уже активно используют AI в своих HR-процессах, и этот показатель продолжает расти.

### 3. Управление диверсификацией и инклюзией

С учетом глобализации бизнеса и усиления социального давления на предприятия,

управление диверсификацией и инклюзией становится все более важным. Отчет McKinsey 2022 года показывает, что компании с высоким уровнем этнической и гендерной диверсификации на 35% и 15% вероятнее превосходят своих конкурентов соответственно. Эффективное управление диверсификацией требует от HR-отделов создания стратегий и политик, которые обеспечивают равенство возможностей и недискриминацию.

#### 4. Фокус на благополучие сотрудников

Благополучие сотрудников становится все более важным приоритетом для многих организаций. Это отражается в увеличении предложений по программам здоровья и благополучия, включая программы психологического здоровья и финансового благосостояния. Отчет SHRM 2022 года показывает, что 84% работодателей видят заботу о здоровье и благополучии своих сотрудников как важную часть своей стратегии управления персоналом.

#### 5. Аналитика данных о персонале

В эпоху больших данных HR-аналитика играет все большую роль в стратегическом управлении персоналом. Аналитика может помочь HR-отделам в принятии обоснованных решений, от оценки производительности до определения стратегий обучения и развития. По данным отчета LinkedIn 2022 года, 71% HR-профессионалов считают, что данные становятся более важными для их работы.

Все эти тенденции представляют новые вызовы и возможности для управления персоналом. Для успешного адаптирования к ним, HR-отделам необходимо постоянно развиваться и обучаться, поддерживая свои компетенции на современном уровне.

## Заключение

В заключении данного исследования следует отметить, что система управления персоналом на предприятии сталкивается с множеством проблем и вызовов в условиях эволюционных преобразований.

Анализ показал, что плохое управление персоналом может привести к значительным экономическим потерям для компании, включая расходы на текучесть кадров, снижение производительности, ошибки и некачественную работу, затраты на найм и обучение новых сотрудников, а также упущенные возможности. Неэффективное управление персоналом может стоить средней компании миллионы, а иногда и десятки миллионов рублей каждый год.

С другой стороны, эволюционные преобразования предлагают новые возможности для развития системы управления персоналом. Гибкие модели работы, использование искусственного интеллекта, управление диверсификацией и инклюзией, увеличение внимания к благополучию сотрудников, а также использование аналитики данных о персонале открывают новые горизонты для HR-отделов.

Сформулированная модель оценки управления персоналом позволяет измерить эффективность данного процесса и выявить слабые места для дальнейшего улучшения.

## Библиография

1. Абрамов В.С. Стратегический менеджмент в 2 ч. Часть 1. Сущность и содержание: учебник и практикум для вузов / В.С. Абрамов, С.В. Абрамов // под редакцией В.С. Абрамова. - М.: Изд-во Юрайт, 2021. - 270 с.
2. Воронин Н.В. Специфика выбора стратегии развития предприятия // Вестник науки и образования. - 2019. - №12-2 (66). - С. 17-20.
3. Голубков, Е. П. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для вузов. - М.: Изд-во Юрайт, 2020. - 290 с.
4. Горшенин Е.В. Проблемы использования инструментов стратегического менеджмента в управлении

- организацией // Экономические исследования. - 2019. - №2.
5. Залеская А.А. Проблемы использования инструментов стратегического контроллинга в современных организациях // Вестник НИБ. - 2020. - №40.
  6. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для вузов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Юрайт, 2021. - 375 с.
  7. Исторические аспекты реализации влияний политических движений на экономическую среду в посткоммунистических странах / О. Т. Астанакулов, А. М. Гачаев, М. У. Яхьяева, Н. В. Кучковская // Вопросы истории. - 2021. - № 4-2. - С. 66-75. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202104Statyi70. - EDN YNVXBХ.
  8. Исторические структурные особенности регулирования финансовых обязательств / Х. С. Асатуллаев, З. А. Арсаханова, Е. С. Азарова, Н. В. Кучковская // Вопросы истории. - 2021. - № 6-2. - С. 82-86. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202106Statyi32. - EDN RRKKSХ.
  9. Историческое формирование модели экономической безопасности государства / М. Г. Успаева, А. М. Гачаев, Н. В. Кучковская, В. Ф. Васюков // Вопросы истории. - 2021. - № 12-4. - С. 95-102. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202112Statyi101. - EDN UPLTLK.
  10. Кибермошенничество: информационная угроза прошлого, настоящего и будущего / В. Ф. Васюков, А. А. Бисултанова, Н. В. Кучковская, А. Н. Першин // Вопросы истории. - 2021. - № 11-3. - С. 275-281. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202111Statyi83. - EDN HEENCМ.
  11. Малюк В.И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития: учебник и практикум для вузов. - М.: Изд-во Юрайт, 2020. - 361 с.
  12. Попов С.А. Стратегический менеджмент: актуальный курс: учебник для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Юрайт, 2021. - 481 с.
  13. Процессы развития кластеризации предпринимательских сетей / М. Р. Хаджиев, Н. В. Кучковская, И. В. Морозов, Т. А. Кокодей // Вопросы истории. - 2021. - № 12-5. - С. 125-130. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202201Statyi04. - EDN PCIGXJ.
  14. Развитие института государственного контроля в России / М. Н. Сурилов, Л. В. Шмарова, М. У. Байсаева, С. А. Тронин // Вопросы истории. - 2021. - № 2. - С. 58-65. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202102Statyi06. - EDN PУCCTB.
  15. Родионова В.Н. Стратегический менеджмент: учебное пособие / В.Н. Родионова. - 3-е изд., испр. и перераб. - М.: РИОР: ИНФРА-М, 2020. - 106 с.
  16. Розанова Н.М. Конкурентные стратегии современной фирмы: учебник и практикум для вузов. - М.: Изд-во Юрайт, 2021. - 343 с.
  17. Становление денежного обращения в России: внедрение металлической системы и банковского надзора / М. С. Соколов, Ю. М. Потанина, М. Г. Успаева, Н. В. Кучковская // Вопросы истории. - 2021. - № 1. - С. 40-48. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202101Statyi18. - EDN SJBGJM.
  18. Становление международной экономической политики в странах с различной долей государственного участия в экономике / М. Н. Сурилов, М. Г. Успаева, С. А. Тронин, А. А. Абалакин // Вопросы истории. - 2021. - № 1. - С. 20-30. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202101Statyi19. - EDN HLWMJH.
  19. Тебекин А.В. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / А.В. Тебекин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Юрайт, 2021. - 333 с.
  20. Формирование системы местного самоуправления в условиях федерализации / Р. А. Абрамов, О. Т. Астанакулов, А. А. Бисултанова, Н. В. Кучковская // Вопросы истории. - 2021. - № 3. - С. 265-273. - DOI 10.31166/VoprosyIstorii202103Statyi28. - EDN KRNEIZ.
  21. Фролов Ю.В. Стратегический менеджмент. Формирование стратегии и проектирование бизнес-процессов: учебное пособие для вузов / Ю.В. Фролов, Р.В. Серышев; под редакцией Ю.В. Фролова. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Изд-во Юрайт, 2020. - 154 с.
  22. Шевченко Е.А. Анализ стратегических инструментов разработки инновационной стратегии // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. - 2018. - №14.
  23. Шибанихин М.А. Значение стратегического анализа при формировании стратегии производственного предприятия // Вестник Академии знаний. - 2021. - №5 (46).
  24. Шифрин М.Б. Стратегический менеджмент: учебник для вузов. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Изд-во Юрайт, 2021. - 321 с.
  25. Ярунина Т.А. Теоретические основы разработки стратегии развития организации // Актуальные исследования. - 2020. - №2 (5). - С. 55-58.
  26. Development of Organizational and Economic Mechanism of Functioning High-Tech Enterprises in the Introduction of Digital Technologies / M. G. Uspaeva, S. A. Tronin, R. A. Abramov, Y. M. Potanina // International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology. - 2022. - Vol. 12, No. 1. - P. 131-136. - DOI 10.18517/ijaseit.12.1.9988. - EDN TKFWIG.
  27. Formation of innovative strategies of regional economic development / S. A. Tronin, T. A. RodermeI, M. G. Uspaeva [et al.] // Space and Culture, India. - 2019. - Vol. 7, No. 2. - P. 65-75. - DOI 10.20896/saci.v7i2.457. - EDN CZQCJN.

28. Regional features of energy resources extraction in eastern Siberia and the far east / R. A. Abramov, S. A. Tronin, A. V. Brovkin, K. C. Pak // International Journal of Energy Economics and Policy. – 2018. – Vol. 8, No. 4. – P. 280-287. – EDN YBNZPN.
29. Tronin, S. A. Technique of determination of optimum volume and structure of the investment capital of the innovative project / S. A. Tronin // Asian Social Science. – 2015. – Vol. 11, No. 8. – P. 269-276. – DOI 10.5539/ass.v11n8p269. – EDN UFRDEP.

## **Problems and prospects for the development of an enterprise personnel management system in the context of evolutionary transformations**

**Svetlana V. Dmitrieva**

Associate Professor of the Department of business informatics and management,  
Saint Petersburg State University of Aerospace Instrumentation,  
190000, 67 Bol'shaya Morskaya str., Saint Petersburg, Russian Federation;  
e-mail: dsv949@yandex.ru

### **Abstract**

The article examines current problems of personnel management in the context of global transformations at the beginning of the 21st century. The study, based on data from McKinsey, Deloitte, LinkedIn and other organizations, identifies key challenges for HR professionals, such as finding qualified talent, creating opportunities for employee development and adapting to technology trends. The article proposes new approaches to personnel management, including strengthening training and development programs, the use of artificial intelligence technologies in personnel selection, and an emphasis on training and mentoring as an incentive for professional growth. The example of the Yandex company shows how investments in employee development can increase the level of satisfaction and loyalty of staff. For successful personnel management in the digital era, it is necessary to take into account not only technical aspects, but also flexibility, communication and the development of soft skills among employees. Given the rapid development of technology and the emergence of new professions, it is important for HR specialists to keep abreast of the latest trends in the labor market and offer relevant training and development programs for staff. One of the key aspects of HR management in the digital era is also the creation of a flexible work environment and organizational culture that promotes employee satisfaction and motivation. This may include remote work options, flexible hours, rewards and motivation programs, and support for work-life balance. It is also shown that it is important to use modern technologies for HR management, such as human resource management systems (HRM), employee data analytics, online training and much more. This will improve the efficiency of HR processes and increase employee satisfaction. The article is intended to help enterprises develop effective HR strategies in a rapidly changing business environment.

### **For citation**

Dmitrieva S.V. (2023) Problemy i perspektivy razvitiya sistemy upravleniya personalom predpriyatiya v usloviyakh evolyutsionnykh preobrazovaniy [Problems and prospects for the development of an enterprise personnel management system in the context of evolutionary transformations]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (11A), pp. 720-729. DOI: 10.34670/AR.2023.12.18.081



## Keywords

Personnel management, economic transformations, corporate environment, enterprise personnel, personnel management efficiency

## References

1. Development of Organizational and Economic Mechanism of Functioning High-Tech Enterprises in the Introduction of Digital Technologies / M. G. Uspaeva, S. A. Tronin, R. A. Abramov, Y. M. Potanina // *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*. – 2022. – Vol. 12, No. 1. – P. 131-136. – DOI 10.18517/ijaseit.12.1.9988. – EDN TKFWIG.
2. Formation of innovative strategies of regional economic development / S. A. Tronin, T. A. Rodermel, M. G. Uspaeva [et al.] // *Space and Culture, India*. – 2019. – Vol. 7, No. 2. – P. 65-75. – DOI 10.20896/saci.v7i2.457. – EDN CZQCJN.
3. Regional features of energy resources extraction in eastern Siberia and the far east / R. A. Abramov, S. A. Tronin, A. V. Brovkin, K. C. Pak // *International Journal of Energy Economics and Policy*. – 2018. – Vol. 8, No. 4. – P. 280-287. – EDN YBNZPN.
4. Tronin, S. A. Technique of determination of optimum volume and structure of the investment capital of the innovative project / S. A. Tronin // *Asian Social Science*. – 2015. – Vol. 11, No. 8. – P. 269-276. – DOI 10.5539/ass.v11n8p269. – EDN UFRDEP.
5. Abramov V.S. Strategic management in 2 hours. Part 1. Essence and content: textbook and workshop for universities / V.S. Abramov, S.V. Abramov // edited by V.S. Abramova. - M.: Yurayt Publishing House, 2021. - 270 p.
6. Voronin N.V. Specifics of choosing an enterprise development strategy // *Bulletin of Science and Education*. - 2019. - No. 12-2 (66). - pp. 17-20.
7. Golubkov, E. P. Strategic management: textbook and workshop for universities. - M.: Yurayt Publishing House, 2020. - 290 p.
8. Gorshenin E.V. Problems of using strategic management tools in managing an organization // *Economic Research*. - 2019. - No. 2.
9. Zalesskaya A.A. Problems of using strategic controlling tools in modern organizations // *NIB Bulletin*. - 2020. - No. 40.
10. Tooth A.T. Strategic management: textbook and workshop for universities. - 4th ed., revised. and additional - M.: Yurayt Publishing House, 2021. - 375 p.
11. Historical aspects of the implementation of the influence of political movements on the economic environment in post-communist countries / O. T. Astanakulov, A. M. Gachaev, M. U. Yakhyaeva, N. V. Kuchkovskaya // *Questions of history*. – 2021. – No. 4-2. – P. 66-75. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202104Statyi70. – EDN YNVXBX.
12. Historical structural features of the regulation of financial obligations / Kh. S. Asatullaev, Z. A. Arsakhanova, E. S. Azarova, N. V. Kuchkovskaya // *Questions of history*. – 2021. – No. 6-2. – pp. 82-86. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202106Statyi32. – EDN RRKKSX.
13. Historical formation of the model of economic security of the state / M. G. Uspaeva, A. M. Gachaev, N. V. Kuchkovskaya, V. F. Vasyukov // *Questions of history*. – 2021. – No. 12-4. – P. 95-102. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202112Statyi101. – EDN UPLTLK.
14. Cyber fraud: information threat of the past, present and future / V. F. Vasyukov, A. A. Bisultanova, N. V. Kuchkovskaya, A. N. Pershin // *Questions of history*. – 2021. – No. 11-3. – pp. 275-281. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202111Statyi83. – EDN HEENCM.
15. Malyuk V.I. Strategic management. Organization of strategic development: textbook and workshop for universities. - M.: Yurayt Publishing House, 2020. - 361 p.
16. Popov S.A. Strategic management: current course: textbook for universities. - 2nd ed., revised. and additional - M.: Yurayt Publishing House, 2021. - 481 p.
17. Processes of development of clustering of entrepreneurial networks / M. R. Khadzhiev, N. V. Kuchkovskaya, I. V. Morozov, T. A. Kokodey // *Questions of history*. – 2021. – No. 12-5. – pp. 125-130. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202201Statyi04. – EDN PCIGXJ.
18. Development of the institution of state control in Russia / M. N. Surilov, L. V. Shmarova, M. U. Bays aeva, S. A. Tronin // *Questions of history*. – 2021. – No. 2. – P. 58-65. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202102Statyi06. – EDN PYCCTB.
19. Rodionova V.N. Strategic management: textbook / V.N. Rodionova. -3rd ed., rev. and processed - M.: RIOR: INFRA - M, 2020. - 106 p.
20. Rozanova N.M. Competitive strategies of a modern company: textbook and workshop for universities. - M.: Yurayt Publishing House, 2021. - 343 p.
21. The formation of money circulation in Russia: the introduction of the metal system and banking supervision / M. S. Sokolov, Yu. M. Potanina, M. G. Uspaeva, N. V. Kuchkovskaya // *Questions of history*. – 2021. – No. 1. – P. 40-48. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202101Statyi18. – EDN SJBGM.
22. The formation of international economic policy in countries with different shares of state participation in the economy

- 
- / M. N. Surilov, M. G. Uspaeva, S. A. Tronin, A. A. Abalakin // Questions of history. – 2021. – No. 1. – P. 20-30. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202101Statyi19. – EDN HLWMJH.
23. Tebekin A.V. Strategic management: a textbook for universities / A.V. Tebekin. - 2nd ed., revised. and additional - M.: Yurayt Publishing House, 2021. - 333 p.
24. Formation of a system of local self-government in the conditions of federalization / R. A. Abramov, O. T. Astanakulov, A. A. Bisultanova, N. V. Kuchkovskaya // Questions of history. – 2021. – No. 3. – P. 265-273. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202103Statyi28. – EDN KRNEIZ.
25. Frolov Yu.V. Strategic management. Formation of strategy and more designing business processes: a textbook for universities / Yu.V. Frolov, R.V. Seryshev; edited by Yu.V. Frolova. - 2nd ed., rev. and additional - M.: Yurayt Publishing House, 2020. - 154 p.
26. Shevchenko E.A. Analysis of strategic tools for developing an innovation strategy // Current problems of aviation and astronautics. - 2018. - No. 14.
27. Shibanikhin M.A. The importance of strategic analysis in developing the strategy of a manufacturing enterprise // Bulletin of the Academy of Knowledge. - 2021. - No. 5 (46).
28. Shifrin M.B. Strategic management: a textbook for universities. - 3rd ed., rev. and additional - M.: Yurayt Publishing House, 2021. - 321 p.
29. Yarunina T.A. Theoretical foundations for developing an organization's development strategy // Current research. - 2020. - No. 2 (5). - P. 55-58.