

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Курский государственный университет

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ: МЕНЕДЖМЕНТ И
ИННОВАЦИИ, ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРЕОБРАЗОВАНИЯ**

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
25 ноября 2021 года
СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ



КУРСК 2021

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Курский государственный университет

Трансформация процессов управления: менеджмент и инновации,
цифровизация и институциональные преобразования

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

25 ноября 2021 года

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

КУРСК 2021

УДК 33
ББК 65

Трансформация процессов управления: менеджмент и инновации, цифровизация и институциональные преобразования: сб. материалов международной науч.-практич. конф. Курск, 25 ноября 2021 г. / под ред. канд. экон. наук, доц. С.А. Гальченко; Курск. гос. ун-т. – Курск, 2021. – 569 с.

Внедрение цифровых технологий в управление процессами, инновационные методы информационно-коммуникационных отношений, цифровизация и институциональные преобразования ставят реальные задачи трансформации процессов управления. Конференция нацелена на обсуждение таких проблем, как: цифровая трансформация процессов управления; институциональные преобразования в антикризисном управлении организацией; инновационные методы и технологии управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями в бизнес-среде; формирование цифровых компетенций сотрудников как один из приоритетов организации на пути к цифровой трансформации; бизнес-процессы маркетинга в цифровой среде: модели, технологии, инструменты.

Все вышеперечисленные направления и многие другие способствуют поиску новых подходов и выработки нового понимания ситуации. Также в докладах обсуждались ключевые вопросы цифровой трансформации экономики и общества – сущность происходящих изменений, возможности измерения и отраслевая специфика цифровой трансформации.

УДК 33
ББК 65

УДК 658

ГРНТИ 06.81.12; 82.17.25

Бухтик Марина Игоревна, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансового менеджмента Полесского государственного университета

e-mail: Vuhtik84@mail.ru

Бобрик Владислав Олегович, студент 4 курса факультета экономики и финансов, специальности Финансы и кредит специализации Финансы Полесского государственного университета

e-mail: vladis.bobr2@mail.ru

Онищук Денис Александрович, студент 4 курса факультета экономики и финансов, специальности Финансы и кредит специализации Финансы Полесского государственного университета

e-mail: denis.onischuk12@gmail.com

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ОАО «САВУШКИН ПРОДУКТ»

Аннотация. В данной статье рассматриваются методы и процессы внедрения инновационных решений с целью формирования нового подхода к подбору и управлению персоналом. Для того, что предприятие успешно функционировало необходимо учитывать множество факторов, но не стоит забывать о том, что одним из ключевых факторов является персонал. Также в

статье приведены приблизительные прогнозы по некоторым показателям, рост которых ожидается за счет внедрения предложенных решений.

Ключевые слова: диджитализация, HR-менеджмент, инновационный кадровый маркетинг, образовательный менеджмент.

Bukhtik Marina Igorevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Financial Management of Polessky State University
e-mail: Buhtik84@mail.ru

Bobrik Vladislav Olegovich, 4th year student of the Faculty of Economics and Finance, specialty Finance and credit specialization Finance of the Polessky State University

e-mail: vladis.bobr2@mail.ru

Onishchuk Denis Aleksandrovich, 4th year student of the Faculty of Economics and Finance, specialty Finance and Credit specialization Finance of the Polessky State University

e-mail: denis.onischuk12@gmail.com

DIGITALIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT PROCESSES ON THE EXAMPLE OF JSC «SAVUSHKIN PRODUCT»

Annotation. This article discusses the methods and processes of implementing innovative solutions in order to form a new approach to recruitment and personnel management. In order for the company to function successfully, it is necessary to take into account many factors, but do not forget that one of the key factors is personnel. The article also provides approximate forecasts for some indicators, the growth of which is expected due to the implementation of the proposed solutions.

Keywords: digitalization, HR management, innovative HR marketing, educational management.

В Республике Беларусь процесс диджитализации является одним из важнейших факторов, который обеспечивает инновационное развитие и повышение конкурентоспособности как отдельных организаций, так и национальной экономики в целом [3].

Диджитализация – это преобразование бизнеса с помощью современных технологий и методов управления [4].

**Инвестиции в обучение и повышение квалификации
сотрудников, тыс. долларов**

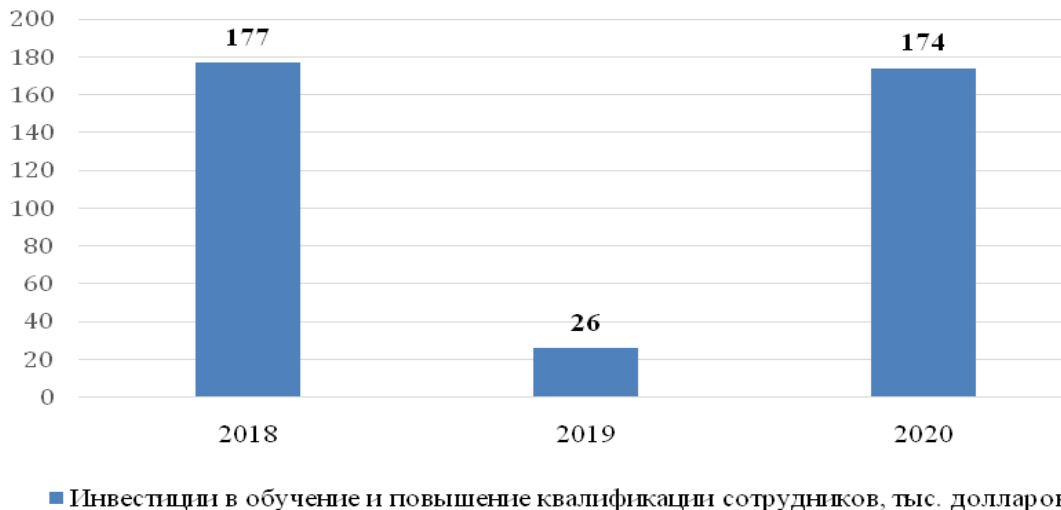


Рис. 1. Динамика годового объема инвестиций в обучение и повышение квалификации сотрудников ОАО «Савушкин продукт», тыс. долл.

В 2020 году инвестиции в обучение и повышение квалификации сотрудников составили 174 тыс. долларов, что по сравнению с 2019 годом больше на 148 тыс. долларов. Такой резкий рост обусловлен инвестиционной политикой компании, которая направлена на постоянное техническое переоснащение производства и внедрение самых современных технологических процессов. В 2020 году в ходе модернизации производственных филиалов в Березе, Пинске, Столине и Бресте были внедрены новые инновационные решения, которые гарантируют и повышают стабильно высокое качество производимых продуктов питания. Именно этот шаг стал решающим в определении объема инвестиций в обучение и повышение квалификации сотрудников.

Так как модернизация, обновление и наращивание производственных мощностей за счет переоснащения производства осуществляется планомерно и своевременно, предприятию стоит уделить внимание цифровой трансформации системы управления персоналом для улучшения темпа роста и повышения конкурентоспособности как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Сегодня будущий успех компании во многом зависит от функционирования инновационной системы управления персоналом и отделом кадров, так как это является важной направляющей в деятельности организации. Также, сегодня на предприятиях уделяется большая роль человеку в системе управления (HR-менеджмент), из-за сложности в реализации и необходимости постоянного наблюдения, в то время как раньше достаточно было принимать участие в вопросах обеспечения организации документацией.

Таким образом, процесс внедрения и использования инноваций является достаточно важным для предприятия и к нему нужно подходить обдуманно, так как правильно примененная инновация может позволить сократить расходы предприятия на оплату трудовых ресурсов, повысить безопасность и

эффективность производства. Только после проведения исследования существующей системы и выявления ее достоинств и недостатков, инновацию можно внедрять в систему управления персоналом. Внедрению подвергаются только те инновации, применение которых поможет решить стоящую перед организацией проблему.

В сфере управления персоналом выделяют три основных направления инноваций:

Инновационный кадровый маркетинг - преследует формирование высококвалифицированного потенциала организации в области кадров и подразумевает под собой нововведения, направленные на отбор и поиск кадров.

По данному направлению для предприятия ОАО «Савушкин продукт» можно предложить следующие варианты инноваций:

Digital HR:

HR (human resources) – область знаний и практической деятельности, направленная на привлечение в организацию квалифицированного персонала, способного выполнять возложенные на него обязанности, и оптимальное его использование.

Digital HR – это процесс оптимизации, использующий социальные, мобильные, аналитические и облачные технологии (SMAC), чтобы сделать управление персоналом более эффективным, результативным и связанным.

Такие технологии, как электронная почта; проведение видеоконференций и дистанционного обучения, посредством Microsoft Teams, Zoom; создание баз данных для учета и контроля кадровой статистики; заполнение электронных бланков анкет; трансляция электронных копий персональных документов уже широко применяются во многих компаниях, так как дают возможность работать в удаленном доступе и являются достаточно перспективным методом решения многих кадровых вопросов и проблем.

Измерение эффективности персонала при найме:

Суть заключается в проведении собеседований с применением специально разработанных нормативов, методик оценки сотрудников, которые позволили бы HR команде дистанционно, еще до найма работника, понять насколько потенциальный сотрудник соответствует желаемой должности.

2) Инновационный технологический кадровый менеджмент подразумевает изучение новых способов работы с персоналом, связанных с современной техникой и применением новых технологий.

Развитие ОАО «Савушкин продукт» в сфере кадрового менеджмента может осуществляться посредством:

Внедрения корпоративных мобильных приложений:

Подразумеваются приложения (мессенджеры) или закрытые web-порталы, доступ к которым могут получить только сотрудники фирмы. Главная их задача – оптимизация работы компании за счет упрощения коммуникации и создание здоровой конкуренции между сотрудниками посредством оценивания каждого из них. Управляющие различных отделов смогут оценивать качество работы и вклад в развитие организации отдельных сотрудников, от этих отметок будет зависеть заработная плата рабочих и служащих. Помимо этого,

работа приложения будет заключаться в ускорении обмена информацией внутри фирмы и создании общего доступа ко всем данным организации.

Грамотно организованное приложение может помочь снизить внутренние расходы, контролировать удаленных сотрудников, также отпадет нужда в командировках. Стираются информационные границы: подключенный к мессенджеру для корпоративной сети, работник может легко узнать о том, что происходит в филиале фирмы, находящемся на другом конце страны или быстро скачать размещенные офисом документы.

3) Инновационный образовательный менеджмент означает разработку нововведений в сфере подготовки специалистов в образовательном процессе: коучинг; тимбилдинг; управление знаниями; использование интерактивных приложений, таких как iSpring, Teachbase, WebSoft HCM и др. Их достоинствами являются возможность обучения персонала, предоставление всей необходимой информации, возможность найти способы решения кадровых вопросов, возможность работать в удаленном доступе.

Развитие корпоративной культуры:

Демократичная культура общения, возможности профессионального развития, яркие корпоративные праздники, многочисленные бонусы и скидки позволят создавать, выполнять и масштабировать успешные проекты и процессы, повышать рентабельность и поддерживать непрерывность работы компании. Развитая корпоративная культура повысит степень вовлеченности сотрудников, гарантирует приятные впечатления у клиентов и заинтересованных сторон, а также увеличит общий уровень удовлетворения. Так закрепится репутация организации – явное преимущество в современной высококонкурентной бизнес-среде [5].

С помощью логарифмического, линейного и полиномиального тренда третьей степени спрогнозируем динамику среднесписочной численности рабочих и динамику годового объема перерабатываемого молока, на основании вышеперечисленных предложений и Таблицы (Рис. 2) [2].

Динамика среднесписочной численности рабочих, человек

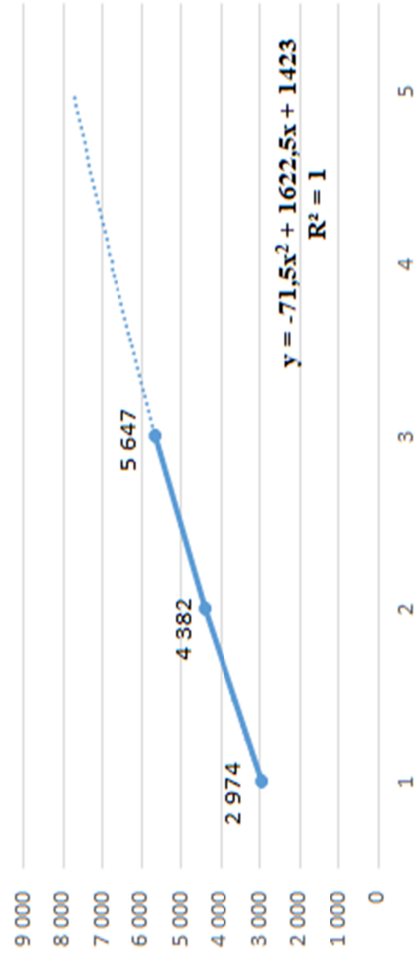


Рис. 2. Динамика среднесписочной численности рабочих, человек

Таблица

Наименование показателя	Объемы производимой продукции, млн. тонн и среднесписочная численность работников, человек		Абсолютное отклонение		Темп роста, %		Темп прироста, %	
	2018	2019	2020	2020	2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Среднесписочная численность работников, человек	2974	4382	5647	1265	147,3	128,7	47,3	28,7
Объем перерабатываемого молока, млн. тонн	0,68	0,73	1,15	0,42	107,4	157,5	7,4	57,5

Благодаря диджитализации HR, разработке новой методики оценки персонала и внедрению корпоративного мобильного приложения получится эффективнее привлекать и нанимать качественный персонал. Вследствие чего, на конец 2022 года среднесписочная численность рабочих должна достичь отметки в 7750 человек, что на 2105 сотрудников больше, чем в 2020 году.

Можно предположить, что увеличение данного показателя повлечет за собой увеличение среднесуточных объемов производства продукции на предприятии ОАО «Савушкин продукт» (Рис. 3) [2].



Рис. 3. Динамика годового объёма перерабатываемого молока, млн тонн

На графике видно, объем перерабатываемого молока в 2020 году составил 1,15 млн. тонн, что на 0,42 млн. тонн (57,5%) больше, чем в 2019 году и на 0,47 млн. тонн (69,1%) больше показателя за 2018 год. По прогнозам годовой объем перерабатываемого молока в 2021 и 2022 годах составит 1,33 млн. тонн и 1,56 млн. тонн, соответственно.

Подводя итог, на основе предложенных инноваций в совокупности с концептуально новым подходом к управлению персоналом (изучение новых способов работы с сотрудниками, связанных с современной техникой и применением новых технологий; разработка нововведений в образовательном процессе; подготовка специалистов и нововведения, направленные на отбор и поиск кадров) предполагается увеличение штата сотрудников и повышения эффективности их работы, а следовательно, увеличение производительности труда на предприятии.

Список литературы:

1. Бухтик М.И. Учебно-методический комплекс по курсу «Управление финансами» / М.И. Бухтик // Управление финансами. – 2019. – 240 с.

2. Официальный сайт ОАО «Савушкин продукт» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.savushkin.by/> (дата обращения: 01.11.2021).

3. О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2021-2025 годы [Электронный ресурс]. – URL: <https://president.gov.by/ru/documents/ukaz-no-348-ot-15-sentyabrya-2021-g>, (дата обращения: 01.11.2021).

4. Диджитализация бизнеса [Электронный ресурс]. – URL: https://webcase.com.ua/business_digitalization/, (дата обращения: 01.11.2021).

5. Инновации в сфере управления персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <https://novainfo.ru/article/18009>, (дата обращения: 01.11.2021).

СОДЕРЖАНИЕ

К читателю	4
Секция 1. Цифровая трансформация процессов управления	
Афанасьева Л.А., Антонов А. Е. Методы оценки конкурентоспособности современной организации	12
Афанасьева Л.А., Антонов А.Е. Основные направления повышения конкурентоспособности предприятий	15
Афанасьева Л.А., Беседина А.О. Система управления мотивацией персонала в организации	18
Афанасьева Л.А., Беседина А.О. Сущность процесса мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала на предприятии	21
Афанасьева Л.А., Будникова К.Н. Оптимизация документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями организации	24
Афанасьева Л.А., Будникова К.Н. К вопросу об экономическом эффекте от использования системы электронного документооборота в организации	28
Афанасьева Л.А., Гончаренко Е.Е. Анализ кадровой политики учреждения	33
Афанасьева Л.А., Карамышева Д.П. Разработка рекомендаций для повышения кадрового потенциала организации	37
Афанасьева Л.А., Сутула А.А. Основные аспекты инновационного управления человеческими ресурсами	44
Афанасьева Л.А., Чернышова А.Г. Оценка системы управления безопасностью труда в организации	47
Бухтик М. И., Бобрик В.О., Онищук Д.А. Диджитализация процессов управления персоналом на примере ОАО «Савушкин продукт»	52
Былков В.Г. Развитие инновационных технологий отбора высококвалифицированного персонала	59
Власова А.С., Кривошлыков В.С. SMART-Token для обеспечения безопасности корпоративных систем	64
Гальченко С.А., Долженкова М.И. Особенности автоматизации бизнес-процессов управления в организации	69
Гальченко С.А., Лагутин Д.А., Рагулина А.А. Институциональные преобразования и информационные технологии в развитии городской среды	73
Гнатюк С.Н. Инновационная экосистема региона	77
Гребнева М.Е. Перспективы расширения сферы управленческого анализа в цифровой экономике	82
Гринцевич Л.В. Цифровая трансформация предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности	86
Ермакова И.И. Идея разработки многоуровневого криптоконтейнера как эффективного средства защиты делового документооборота компании	91
Ермакова Т.А. Тенденции в оказании консалтинговых услуг по	

реорганизации бизнес-процессов	93
Золотарева Е.Л., Кузнецов В.В. Теоретические аспекты процесса управления охраной окружающей среды и природопользованием в РФ	99
Иванова Л.А., Гунько А.Н. Цифровая трансформация бизнес-процессов	102
Иванова Л.А., Чекалина И.В. Инсорсинг как форма повышения эффективности труда в компании	105
Карпенко Е. М., Пирштук Д.И. Актуальные цифровые инструменты управления проектами	108
Крымский Д.С., Кривошлыков В.С. Цифровизация и цифровая трансформация в логистической деятельности организации	113
Крымский Д.С., Кривошлыков В.С. Проект внедрения ERP-системы на производственном предприятии	118
Кузьбожев И.Н. Цифровизация городской среды и ее составляющие	124
Мамонтова С.В. Проблемы информационно-экономической безопасности и механизмы их решения	127
Молохович М.В. Организация управления в холдинговых компаниях в условиях цифровизации экономики	132
Пахомова Ю.А., Миронова К.Р. Компьютерный почерк как биометрическое средство обеспечения информационной безопасности	136
Пахомова Ю.А., Сигачева К.А. Факторы формирования архитектуры системы корпоративного документооборота предприятия	139
Сезонова О.Н., Котельникова А.Ю. Организация системы стратегического менеджмента компании	144
Сорочайкин И.А. Организация и нормирование труда в условиях цифровой экономики	147
Тельных Т.В., Ходыревская В.Н. Особенности организации проектной деятельности в условиях цифровой трансформации процессов управления	152
Ходыревская В.Н., Подколзина О.И. Управление развитием предприятия на основе стратегических подходов и новых технологий	157
Секция 2. Институциональные преобразования в антикризисном управлении организацией	
Афанасьева Л.А., Скоков Г.И. Исследование влияния организационной культуры на эффективность деятельности компании	161
Бабаджанян Р.И. Тенденции институциональных преобразований в управлении организацией	164
Бутейко Е.А., Пронская О.Н. Сущность, особенности и принципы конкурентных стратегий организации	168
Бухтик М.И., Андреева А.Ю., Боровик А.Ю. Оценка финансовой устойчивости предприятия (на примере ОАО «Мозырский нефтеперерабатывающий завод»)	172
Бухтик М.И., Савич Д.Ю. Значение факторного анализа выручки от реализации продукции в оценке эффективности деятельности предприятия	177

Грицевич С.А. Формирование стратегии управления современными организациями под влиянием кризисных событий	181
Данылкив К.П., Подгайная А.А. Теоретико-методические основы диагностики финансово-экономического состояния государственных субъектов хозяйства	185
Жураченко А.Г., Кривошлыков В.С. Кризисные элементы в управлении организацией	189
Картавых К.С., Пронская О.Н. Главные функции менеджмента как залог реализации стратегии компании	196
Картавых К.С., Рюмшин А.В. Виды и роль изменений в организации	200
Коновалова С.Н. Формирование эффективной системы управления производственными затратами на предприятии	203
Крымский Д.С., Кривошлыков В.С. Ситуационный подход как способ решения проблем в организации	207
Панкова Т.Н., Рубанова Н.В. Аналитические инструменты в разработке стратегии управления финансовыми ресурсами организации	212
Подколзина О.И. Управление развитием предприятия на основе сопоставления его потенциала с возможностями и угрозами внешнего окружения	217
Полянская Л.Н., Кривошлыков В.С. Риск-менеджмент в деятельности организации	220
Полянская Л.Н., Кривошлыков В.С. Диагностика действующей модели риск-менеджмента	227
Путятин В.С., Шепелева В.А., Кривошлыков В.С. Взаимосвязь социальной политики и социальной ответственности организации	232
Путятин В.С., Шепелева В.А., Кривошлыков В.С. Характеристика моделей корпоративной культуры и социальной ответственности бизнеса	239
Сабетова Т.В., Шевцова Н.М. Направления и методы государственного управления доходами населения	245
Сезонова О.Н., Мсхиладзе С.А. Особенности стратегического планирования в организации	250
Соколова О.В. Воспроизводство основных фондов АО «Концерн Росэнергоатом»	253
Ходыревская В.Н. Формирование пространства стратегии организации через менеджмент устойчивого развития и стандартизированную систему стратегического управления	256
Чжао Сэнь Принцип цифровой экономики, движущий трансформацию и модернизацию обрабатывающей промышленности	263
Шепелева В.А., Кривошлыков В.С. Управление кредитными рисками организации	268
Шеробурко Е.Н. Пути развития предприятия сферы услуг	273
Элькинд Э.Ю. Социально-экономическая поддержка в регионах в условиях пандемии COVID-19	277

Секция 3. Инновационные методы и технологии управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями в бизнес-среде

Афанасьева Л.А., Крапивная О.С. Инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами	282
Афанасьева Л.А., Лагутин Д.А. Цифровые технологии: компетентностный профиль сотрудника	285
Волкова О.В. Формирование инновационной команды сотрудников как фактор эффективной деятельности предприятия	288
Воронина М.В., Кривошлыков В.С. Управление персоналом на основе гибких проектных методологий	291
Воронина М.В., Кривошлыков В.С. Принципы внедрения гибких систем управления персоналом в деятельность организации	296
Гальченко С.А., Голованова А.Д., Трофимова М.А. Особенности материального стимулирования труда персонала в ситуации постоянных преобразований	302
Гончаров А.С. Инвестиции в совершенствование и развитие инновационной инфраструктуры организации	305
Гринцевич Л.В., Рагель А.И. Веб-дизайн платформ корпоративного благополучия как средство достижения эффективности работы сотрудников	308
Жураченко А.Г., Кривошлыков В.С. Диагностика действующей модели организационного поведения в организации	312
Иванова Л.А., Мордвинова Е.А. Краудсорсинг как форма организации труда в цифровой экономике	318
Камоликова А.А. Особенности применения инновационных моделей в повышении конкурентоспособности современной организации	322
Карпенко В.М., Федорова О.А. Международный рынок труда и трудовая миграция	326
Комарова С.Л. Исследование конкуренции на рынке образовательных услуг приграничного региона	331
Комарова С.Л., Сакович М.Д. Инновационные методы оценки конкурентов на рынке образовательных услуг	335
Крымский Д.С., Крымский Д.С., Кривошлыков В.С. Демократизация управления как объективное требование совершенствования технологии менеджмента в современных условиях	339
Мамоян М.С. Преобразования инновационного характера в сфере управления персоналом	344
Меньшикова М.А., Гончарова А.С. Методы оценки кадрового потенциала организации	347
Меньшикова М.А., Гребенникова М.А. Обоснование технологии развития персонала на предприятии	350
Меньшикова М.А., Денисова Е.Р. Основные элементы управления персоналом организации	355
Меньшикова М.А., Похилец А. С. Инновационные подходы управления человеческими ресурсами в организации	360

Минакова А.В., Афанасьева Л.А. Современная система управления персоналом на российских предприятиях	364
Морозова Ю.Э. Интеграция науки, бизнеса и образования как фактор инновационного развития экономики	368
Пахомова Ю.А. Экономическое содержание категории «инновационный потенциал» организации	373
Пахомова Ю.А., Кремез А.В. Внедрение технологий аутплейсмента и реплейсмента как части внутреннего маркетинга персонала	378
Пахомова Ю.А., Сигачева М.А. Значение факторов-катализаторов в развитии системы предпринимательских университетов	382
Сезонова О.Н., Павлова Д.О. Инновационные методы управления человеческими ресурсами в условиях развития IT-технологий и HR-менеджмента	386
Сезонова О.Н., Саницкая Е.В. Современные модели кадровой политики	389
Сезонова О.Н., Терещенко Ю.М. Совершенствование HR-бренда в системе управления персоналом организации	393
Семенов Р.В. Иванова Л.А. Инновационные технологии в системе управления персоналом	396
Смёткина А.В. Управление человеческим капиталом на предприятиях	400
Тимофеева О.Г., Рогова А.С., Орлова А.В. Профессиональная социализация людей с ОВЗ	403
Трубникова В.В., Борисова А.А. Диагностика системы обучения как основа для организации эффективной работы персонала	408
Фомин О.С., Пронская О.Н., Руденко А.А. Методические основы оценки эффективности системы управления человеческим капиталом предприятия	413
Фомин О.С., Пронская О.Н., Руденко А.А. Применение индексного метода в управлении человеческим капиталом	416
Халитова С.А., Елизаров С.Г. К вопросу о влиянии психологических факторов на принятие управленческих решений	419
Халитова С.А., Елизаров С.Г. К вопросу о понятии и сущности социально-психологического климата в организации	422
Ходыревская В.Н., Шеина А.А. Цифровизация управления человеческим капиталом как ключ к его эффективности	425
Шалимов И.В. Особенности инновационного управления человеческими ресурсами в современных условиях	429
Шаргородский Н.И., Губарева Д.А. Вопросы о воспроизводстве трудовых ресурсов региона	434

Секция 4. Формирование цифровых компетенций сотрудников как один из приоритетов организации на пути к цифровой трансформации

Бондарь Т.Е. Формирование цифровых компетенций преподавателей как предпосылка трансформации экономики Беларуси	439
Гальченко С.А., Черенкова А.В., Олещицкая А.С. Коррекция нарушений	

пищевого поведения сотрудников организации как элемент формирования их компетенций	442
Картавых К.С., Рюмшин А.В. Модель управления изменениями Л. Грейнера	446
Меньшикова М.А., Гребенникова М.А. Методические и практические рекомендации оценки мотивационного потенциала работников промышленного предприятия	449
Смышлякова А.Н., Ходыревская В.Н. Управление цифровым развитием менеджеров как новое направление повышения их конкурентоспособности	454
Сорочайкина А.А. Преимущества владения иностранным языком персонала при трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице в цифровой экономике	459

Секция 5. Бизнес-процессы маркетинга в цифровой среде: модели, технологии, инструменты.

Афанасьева Л.А. Особенности разработки механизма совершенствования системы управления маркетинговой деятельностью компании	464
Бочарова Э.М. Инструменты цифрового маркетинга в бизнес-среде	468
Гальченко С.А., Камардин В.С., Трофимова М.А. Роль ключевых факторов успеха в определении конкурентной стратегии организации	471
Гальченко С.А., Соколова М.В. Контекстная реклама как современный инструмент интернет-маркетинга	476
Гальченко С.А., Тимонова В.А. Роль Digital-маркетинга в современном мире	480
Данылкив К.П., Гембарская Н.Е. Прогнозирование показателей развития малого предприятия в обеспечении его финансовой безопасности	485
Жудро Н.В., Жудро В.М. Структурная имплементация традиционного маркетинга к требованиям цифрового бизнеса	489
Кротова С.А., Ходыревская В.Н. Роль современных технологий в развитии маркетинговой деятельности организации	494
Кротова С.А., Ходыревская В.Н. Особенности и направления использования современных технологий в маркетинговой деятельности	500
Крымский Д.С., Крымский Д.С., Петрухин М.В., Кривошлыков В.С. Совершенствование маркетинга персонала организации ОАО «Курскрезинотехника»	505
Ламыкина А.С. Особенности продвижения товаров в рамках SMM	510
Малышева Е.В., Долгополова Н.В., Недбаев В.Н. Эффективность микробного препарата полимиксобактерин при обработке семян подсолнечника	515
Пахомова Ю.А., Казарян С.В. Growth hacking marketing как инновационное направление в современном цифровом маркетинге	519
Пахомова Ю.А., Толмачева В.С. Развитие принципов категорийного менеджмента в управлении торговым предприятием	523
Пронская О.Н., Петрухин М.В., Агибалов А.С., Крымский Д.С.	

Экстранет как ультимативный метод управления информационными ресурсами внутренней и внешней среды организации	526
Рюмшин А.В., Чуванько А.В. Особенности продвижения компании на рынке	530
Сезонова О.Н., Андросова А.П. Формирование стратегии повышения конкурентоспособности бизнеса	534
Сезонова О.Н., Сергеечева А.Г. Цифровой маркетинг как основной компонент маркетинговых коммуникаций в информационном обществе	537
Сезонова О.Н., Худякова Т.И. Разработка стратегии маркетинга в организации	540
Трубникова В.В., Арсенова Н.А. Ключевые бизнес-процессы digital-маркетинга	545
Черченко Н.В., Мармашова С.П. Развитие маркетинга в цифровой экономике	548
Якубовская Е.В. Организация маркетинга в условиях цифровизации	551