Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2025. № 1. С. 75–83
State and Municipal Management. Scholar Notes. 2025;(1):75–83

Проблемы управления

Научная статья
УДК 331.101
https://doi.org/10.22394/2079-1690-2025-1-1-75-83 EDN NFCIZD

Особенности и приоритеты управления персоналом в крупной корпорации

Вадим Владимирович Солодкин[1], Екатерина Николаевна Караева[2]

[1]Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина, Краснодар, Россия, kafedramunh@mail.ru

[2]Среднерусский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Орёл, Россия, e_e_n@rambler.ru, https://orcid.org/0000-0003-1878-7289

Аннотация

Введение. Эффективность и успешность крупного бизнеса в значимой мере определяются квалификацией, мотивацией и профессионализмом сотрудников. Современное управление персоналом в корпорациях подразумевает акцент на планирование рабочей силы и всесторонний анализ кадрового потенциала предприятия. Эти аспекты имеют неоспоримое влияние на такие области, как оптимальное распределение работников, улучшение процессов набора и отбора кадров, развитие и обучение персонала, а также снижение затрат на трудовые ресурсы.

Цель. Всестороннее исследование процесса управления персоналом и определение особенностей данного процесса в крупной корпорации.

Методы. При подготовке данной научной статьи использовались такие методы, как анализ, сравнение, исследование и обработка статистических данных, графическое моделирование.

Результаты. Раскрыта сущность и особенности таких направлений управления персоналом, как планирование, мотивация персонала и развитие персонала. В статье определены цели и факторы кадрового планирования. Цель кадрового планирования – это не только определение оптимальной численности персонала, его структуры, но и планирование перспективных потребностей в кадрах с учетом знаний, навыков и компетенций сотрудников. Управление карьерой также можно отнести к элементам кадрового планирования.

Особое внимание в исследовании уделено характеристикам методов материальной и нематериальной мотивации. Обозначена одна из проблем неэффективной мотивации – снижение производительности труда. Это вопрос, который решается не только на уровне корпораций, но и национальной экономики в целом. В рамках завершившего свою реализацию в 2024 г. национального проекта, направленного на рост производительности труда на российских предприятиях, была решена задача по приросту производительности на крупных предприятиях несырьевых отраслей на 5 % и более ежегодно в течении всего срока реализации. В статье отмечена роль мотивации в динамике показателей производительности труда, представлена динамика индекса производительности за предшествующий период. Кроме того, в качестве основных составляющих мотивационного процесса отмечены условия труда, гибкий, адаптивный график работы, достойная заработная плата и возможность профессионального роста. Также в качестве приоритетных направлений управления персоналом отмечено развитие персонала, описаны основные формы и способы данного процесса. По-прежнему основной инструмент развития кадров – это обучение.

В исследовании представлена характеристика основных методов обучения персонала в корпорациях, перспективы его применения. Отмечено, что в настоящий момент многие корпорации делают ставку на развитие креативных и творческих способностей персонала.

Выводы. Таким образом, в статье всесторонне исследован процесс управления персоналом, выделены его приоритеты в крупной корпорации и представлена характеристика каждого из них.

© Солодкин В. В., Караева Е. Н., 2025

Ключевые слова: корпорация, персонал, управление, кадровое планирование, мотивация персонала, мотив, методы мотивации, развитие персонала, методы обучения персонала, эффективность труда, производительность труда
Для цитирования: Солодкин В. В., Караева Е. Н. Особенности и приоритеты управления персоналом в крупной корпорации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2025. № 1. С. 75–83. https://doi.org/10.22394/2079-1690-2025-1-1-75-83. EDN NFCIZD

Problems of Management

Original article

Features and priorities of personnel management in a large corporation

Vadim V. Solodkin[1], Ekaterina N. Karaeva[2]

[1]Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia, kafedramunh@mail.ru
[2]Central Russian Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel, Russia, e_e_n@rambler.ru, https://orcid.org/0000-0003-1878-7289

Abstract

Introduction. The effectiveness and success of a large business are significantly determined by the qualifications, motivation and professionalism of employees. Modern personnel management in corporations implies an emphasis on workforce planning and a comprehensive analysis of the personnel potential of the enterprise. These aspects have an undeniable impact on areas such as optimal employee allocation, improved recruitment and selection processes, staff development and training, and reduced labor costs.

Purpose. A comprehensive study of the personnel management process and the definition of the specifics of this process in a large corporation.

Methods. Analysis, comparison, research and processing of statistical data, and graphical modeling.

Results. The essence and features of such areas of personnel management as planning, staff motivation and staff development are revealed. The article defines the goals and factors of personnel planning. The purpose of personnel planning is not only to determine the optimal number of personnel and its structure, but also to plan future personnel needs, taking into account the knowledge, skills and competencies of employees. Career management can also be attributed to the elements of personnel planning. Special attention in the study is paid to the characteristics of methods of material and non-material motivation. One of the problems of ineffective motivation is a decrease in labor productivity. This is an issue that is being addressed not only at the corporate level, but also by the national economy as a whole. As part of the national project, which completed its implementation in 2024, aimed at increasing labor productivity at Russian enterprises, the task of increasing productivity at large enterprises in non-resource industries by 5% or more annually over the entire implementation period was solved. The article highlights the role of motivation in the dynamics of labor productivity indicators, and presents the dynamics of the productivity index over the previous period. In addition, the main components of the motivational process are working conditions, flexible, adaptive work schedule, decent wages and the opportunity for professional growth. Personnel development is also noted as a priority area of personnel management, and the main forms and methods of this process are described. As before, the main tool for personnel development is training. The study presents the characteristics of the main methods of personnel training in corporations, and the prospects for its application. It is noted that at the moment many corporations rely on the development of creative and creative abilities of staff.

Conclusions. Thus, the article comprehensively examines the personnel management process, highlights its priorities in a large corporation, and provides a description of each of them.

Keywords: corporation, personnel, management, personnel planning, personnel motivation, motivation, motivation methods, personnel development, personnel training methods, labor efficiency, labor productivity.
For citation: Solodkin V. V., Karaeva E. N. Features and priorities of personnel management in a large corporation. *State and Municipal Management. Scholar Notes.* 2025;(1):75–83. https://doi.org/10.22394/2079-1690-2025-1-1-75-83. EDN NFCIZD

Введение

В современной экономике, характеризующейся высоким уровнем конкуренции, организации стремятся найти и развивать уникальные конкурентные преимущества. Одним из наиболее ценных активов в этой борьбе является человеческий ресурс. Эффективность и успешность крупного бизнеса в значимой мере определяются квалификацией, мотивацией и профессионализмом сотрудников. Современное управление персоналом в корпорациях подразумевает акцент

на планирование рабочей силы и всесторонний анализ кадрового потенциала предприятия. Эти аспекты имеют неоспоримое влияние на такие области, как оптимальное распределение работников, улучшение процессов набора и отбора кадров, развитие и обучение персонала, а также снижение затрат на трудовые ресурсы.

Стоит отметить, что на долю крупнейших работодателей России приходится значительная часть занятых. Так, в 2023 г. самая большая численность персонала отмечена в ОАО «РЖД» – 701144 чел., ПАО «Газпром» – 492200 человек, а ПАО «Магнит» – 361000 чел.[1] Главная цель управления персоналом – правильное и эффективное его использование, а также поддержка профессионального развития.

Для крупных корпораций немаловажными целями системы управления персоналом также являются:

- рост конкурентоспособности на рынке;
- положительная динамика производительности труда и прибыли;
- обеспечение мотивации трудового коллектива для эффективной работы.

Многие исследователи заявленной темы отмечают, что формирование и развитие персонала являются доминантными направлениями в системе управления персоналом в целом [1]. Также важна роль грамотной и эффективной мотивации персонала. Так, А. Резник, А. О. Горбенко отмечают, что в корпорациях мотивация и стимулирование труда — это инструмент предотвращения кадровых рисков [2]. Головин Р. Б., Рыпалов В. Г., Бекбузаров А. У. считают, что при отсутствии целостной системы мотивации ни одна система управления персоналом не в состоянии полноценно функционировать [3]. Таким образом, можно сделать вывод, что решение задач, направленных на поиск путей повышения эффективности системы управления персоналом крупной корпорации, весьма актуально. Целью настоящего исследования является определение тех основных приоритетов системы управления персоналом, которые позволят привести к наиболее лучшим результатам управления кадрами, достижению поставленных корпоративных целей.

Методы

Необходимость комплексного исследования системы управления персоналом крупной корпорации и определение её тенденций и приоритетов обусловила использование ряда научных методов, как теоретических, так и эмпирических. В частности, применяются методы типологического, сравнительного анализа. Эмпирическая база исследования базируется на результатах статистического анализа, данных опросов и изучении содержания соответствующих документов.

Результаты

Изучение процесса управления персоналом позволило определить его место в системе управления организацией (рис. 1).

В перечень целей успешного стратегического управления любой организации обязательно должна входить эффективность персонала, поэтому при разработке кадровой политики в крупной корпорации необходимо учитывать существующие традиции, факторы внешней среды, интересы социальных групп трудового коллектива и всех категорий работающих, находить отражение в таких нормативных актах организации, как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка. Грамотно выстроенный процесс управления персоналом должен включать в себя набор элементов, позволяющих выстроить целостный процесс от планирования до развития кадров.

Основные ориентиры управления персоналом в корпорации представлены на рис. 2.

Управление персоналом необходимо начинать с грамотного кадрового планирования, целями которого должны быть:

1) поддержание оптимальной численность персонала;
2) приём на работу и удержание специалистов высокого уровня;
3) развитие потенциала сотрудников и использование его в рабочих интересах.

[1] Рейтинг крупнейших работодателей России [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.forbes.ru/biznes/503310-50-krupnejsih-rabotodatelej-rossii-2023-rejting-forbes?ysclid=m48p59esz7403301268



Рис. 1. Место управления персоналом в системе организации[1]

Fig. 1. The place of personnel management in the organization's system

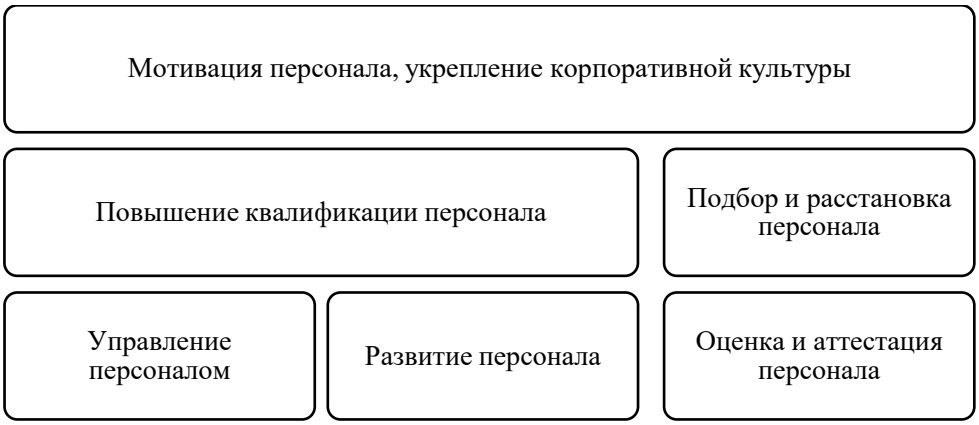


Рис. 2. Основные направления кадровых процессов[2]

Fig. 2. The main directions of personnel processes

Еще один приоритет управления персоналом - организация действенной системы мотивации. Грамотное управление, построенное на эффективной мотивации, позволяет добиться высоких результатов трудовой деятельности и повысить производительность. К сожалению, динамика данного показателя за последние годы показывает, что не всегда удается достичь поставленных целей и кардинально изменить его в положительную сторону. Анализ изменения индекса производительности труда свидетельствует о том, что в 2021 и 2023 годах в экономике Росси имело место снижения производительности не смотря на применяемые усилия по его росту. В 2023 г. индекс производительности зафиксирован на уровне 97 % от предыдущего года[3].

[1] Составлено авторами.
[2] Составлено авторами.
[3] Россия в цифрах 2023: Статистический сборник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://uisrussia.msu.ru.

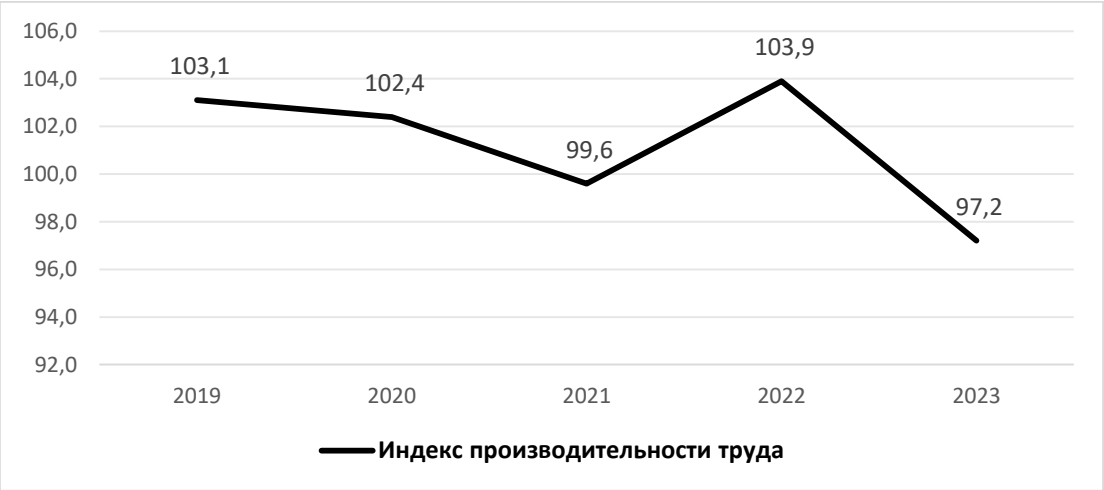


Рис. 3. Динамика индекса производительности труда[1]
Fig. 3. Dynamics of the labor productivity index

Современному бизнесу необходимо прилагать немало усилий для того, чтобы быть успешным на рынке в связи с ростом конкуренции и быстрым развитием компаний конкурентов. Предприятие, которое хочет занимать лидирующие позиции по качеству предлагаемых услуг и товаров должно в первую очередь озаботиться построением грамотной кадровой политикой в отношении своего персонала.

Одним из основных факторов, помимо профессионально организованного процесса найма и подбора кадров, их оценки и мотивации является созданная в организации система развития и профессионального роста сотрудников. Эта система помогает работникам генерировать новые идеи для развития бизнеса, разрабатывать и внедрять новые технологии и современные системы, а также готовить ориентированных на успех высококвалифицированных специалистов. Профессиональное развитие персонала предприятия является важным условием для успешного развития любого бизнеса. Сейчас это особенно актуально в связи с непрерывным ростом научно-технического прогресса.

Обсуждение

В последние двадцать лет концепция управления персоналом претерпела значительные трансформации. Классический подход к планированию кадров, где акцент делался преимущественно на прогнозировании количества вакантных позиций и исследовании потенциальных источников их заполнения сместился в сторону более сложной модели, делающей акцент на человеческий капитал [4]. В крупных корпорациях, принявших эту модель, планирование персонала становится синонимом комплексной разработки и реализации стратегий по образованию, развитию компетенций и карьерному продвижению сотрудников. Такой подход предполагает всестороннее управление профессиональным путем каждого работника, создавая благоприятные условия как для личностного роста, так и для улучшения общих бизнес-процессов.

Кадровое планирование, ориентированное на гармонизацию экономических и социальных интересов как организации, так и сотрудников, позволяет добиться баланса между потребностями обеих сторон. Такое планирование становится проводником комплексного взаимодействия внутри производственного процесса.

Современные организационные и технические изменения в производстве подчеркивают необходимость всестороннего кадрового планирования, которое актуально для компаний любой формы собственности и сфер деятельности. Оно исключает не только задачи вербовки и подготовки сотрудников для успешного участия в конкурентной борьбе, но и снижает социальные напряжения, связанные с изменением или утратой рабочих мест, благодаря стратегическому вдумчивому подходу к вопросам занятости и карьерного роста.

[1] Составлено авторами.

Основная цель кадрового планирования – обеспечение компании необходимым штатом сотрудников как в численном, так и квалификационном плане при грамотном учёте затрат на найм и обучение. Планы набора и обучения персонала должны быть интегрированы с другими ключевыми планами компании, включая производственные и коммерческие стратегии, развитие технических возможностей и финансовые расчеты.

Планирование кадровой потребности влияет на широкий спектр задач:

1. Обеспечение привлечения и удержания нужных работников с требуемыми навыками и опытом.

2. Помощь в управлении рисками, связанными с потенциальным избытком или нехваткой рабочей силы.

3. Создание квалифицированного и адаптивного штата работников, способного быстро реагировать на изменения внешней среды.

4. Снижение зависимости от внешнего найма, особенно в условиях ограниченного предложения ключевых навыков на рынке труда, применяя стратегии по сохранению и развитию сотрудников.

5. Совершенствование использования рабочей силы через внедрение более гибких рабочих схем и практик [5].

Потребность компании в сотрудниках определяется рядом факторов, которые условно можно поделить на две категории: внешние и внутренние.

Внешние факторы включают в себя:

1. Экономическую политику государства: налоговые льготы, инвестирование в определенные сектора и другие экономические инструменты, способствующие или сдерживающие рост компании.

2. Ситуацию на рынке: покупательский спрос, конкуренцию, тенденции на рынке труда, которые влияют на доступность и стоимость рабочей силы.

3. Научно-техническое развитие: инновации, новые технологии и методы производства, которые могут устареть специальности или, напротив, создать потребность в новых квалификациях.

Внутренние факторы охватывают:

1. Корпоративную стратегию: миссия, видение и стратегические цели компании направляют планирование необходимого количества и качества персонала.

2. Структуру организации: чем сложнее структура, тем выше могут быть требования к специализированному персоналу.

3. Интенсивность НИОКР (научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ): влияет на потребность в высококвалифицированных специалистах и исследователях.

4. Текучесть кадров: уровень ухода сотрудников из компании, который обязывает постоянно пополнять и обновлять штат.

5. Режим работы: гибкие графики и удаленная работа могут влиять на количество требуемых работников и их расписание.

6. Уровень технической оснащенности: современное оборудование может сократить потребность в персонале или повысить требования к его квалификации.

7. Система организации труда: оптимизация рабочих процессов может уменьшить необходимость в численности персонала [6].

Таким образом, кадровое планирование позволяет достичь эффективности управления персоналом в корпорации.

Для роста производительности труда и мотивации персонала организации можно использовать такие методы как: улучшение условий труда, гибкий график работы, достойная заработная плата и прибыль (рис. 3).

Опыт деятельности предприятий показывает, что один из наиболее распространенных видов стимулирования труда и роста производительности – это материальное стимулирование. Практически невозможно добиться высоких результатов, если сотрудник организации, несмотря на его знания и умения, не имеет личной заинтересованности в работе [7].



Рис. 3. Методы мотивации персонала[1]
Fig. 3. Methods of staff motivation

Среди российских работодателей поощряют свой персонал за результаты трудовой деятельности около 88 %. Одни из самых часто применяемых критериев премирование - выполнения плана, важные события в жизни сотрудников или достойный стаж работы в компании. Кроме того, персонал поощряют дополнительными отпусками, возможностью получить профессиональное развитие в командировке или престижной стажировке.

Нематериальное стимулирование может проявляться в разных сферах функционирования. К основным направлениям нематериального стимулирования принято относить социальную, психологическую, организационную и моральную мотивацию.

Если в корпорации используют социальную мотивацию, то, как правило, сотрудники обретают или преумножают чувство собственной значимости. Например, предоставление возможности обучения и обозначение возможностей карьерного роста важно для тех сотрудников, которые желают достичь профессионального развития, получить новые знания.

Психологическая мотивация во многом зависит от руководства компании, так как топ-руководитель предприятия имеет незыблемый авторитет в глазах сотрудников, он может вдохновить своих подчиненных. Помимо этого, согласно пирамиде потребностей А. Маслоу, человек имеет острую потребность в общении, следовательно, задачей компании является обеспечить комфортную обстановку, в которой все сотрудники могут свободно общаться и поддерживать друг друга.

В качестве инструментов организационной мотивации могут выступать любые проявления заботы, которые позволяет себе компания: сюда часто относится организация рабочего места сотрудника путем приобретения новой оргтехники, предоставление питания в столовой или кафетерии, обеспечение отпуска или перерывов, обустройство специализированных комнат для отдыха персонала и рекреационных зон, открытие собственных спортивных залов или заключение контрактов с уже существующими на льготных для сотрудников компании условиях.

Организационно-производственные методы мотивации включают в себя различные приемы и средства, направленные на повышение эффективности процессов в организации и способствующие повышению мотивации сотрудников.

В рамках моральной мотивации фигурирует в основном уважение: как между сотрудниками, так и со стороны руководства компании. Чтобы реализовать это направление, руководителям

[1] Составлено авторами.

компании необходимо признавать и поощрять заслуги своих студентов с помощью публичной похвалы, знаков отличия, доски почета и прочих способов. Получение моральной мотивации от коллег – немаловажное событие, поэтому важно поддерживать связь с другими сотрудниками, обмениваться опытом, оказывать помощь.

Можно выбрать определенный метод мотивации или их комбинацию, которые наиболее подходят для крупной корпорации [8].

Поскольку значимость процесса профессиональной подготовки возрастает и значительно увеличиваются потребности в высококвалифицированных специалистах, то многие ведущие организации приняли на себя повышение квалификации своих сотрудников. Профессиональное обучение стало одной из главных задач для специалистов по управлению персоналом, и бюджет, выделенный для неё, становится наибольшей статьей расходов (после заработной платы) во многих организациях. Многие ведущие корпорации на сегодняшний день переходят от традиционного развития и обучения персонала к практикам развития талантов сотрудников, их креативности [9].

Также большое значение профессионального развития и повышения квалификации сотрудников в современных компаниях говорит о том, что в личных планах высшего руководства обязательно вписываются цели в этом направлении.

Одним из основных методов развития персонала по-прежнему остается обучение. Целью обучения персонала является приобретение большого количества высококвалифицированных и компетентных сотрудников. Обучение персонала организации может проводиться в различных формах и различными методами.

Внутрипроизводственное обучение является наиболее простой формой обучения, ведь именно благодаря ей новому сотруднику гораздо легче освоиться и адаптироваться на новом рабочем месте. Однако, обучение вне организации считается более эффективным.

Однозначно стоит отметить, что обучение играет важную роль для достижения целей организации и поставленных задач и влияет на факторы социальной эффективности. Благодаря повышению профессиональных знаний и коммуникативных навыков гарантируется сохранение рабочих мест и предоставляются большие возможности для карьерного продвижения, расширения своих обязанностей и размера собственного дохода. Развитие персонала позволяет работодателям повысить эффективность производительности сотрудников и, соответственно, компании в целом, интегрировать персонал в производственный процесс и внедрять в него современные технологии и инновации. При этом персонал получает возможность приобрести новые знания, поддерживать профессиональные навыки на высоком уровне [10].

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что системное использование описанных приоритетов в управлении персоналом позволит повысить эффективность управления кадрами, снизить показатели текучести, достичь высоких показателей производственной деятельности.

Система управления персоналом в современных условиях должна соответствовать существующей стратегии корпораций и быть направлена на осуществление главной цели деятельности организации.

Список источников

1. Алехина, Л. Л. Актуальные проблемы управления персоналом в крупной корпорации / Л. Л. Алехина, В. В. Солодкин // Экономика устойчивого развития. – 2023. – № 2(54). – С. 145-150. – https://doi.org/10.37124/20799136_2023_2_54_145.

2. Ремизова, В. В. Кадровые риски в управлении персоналом корпорации: определение и оценка / В. В. Ремизова // Гуманитарный научный журнал. – 2023. – № 1-1. – С. 40-46.

3. Головин, Р. Б. Развитие системы мотивации персонала в корпорации / Р. Б. Головин, В. Г. Рыпалов, А. У. Бекбузаров // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – Т. 2, № 7(148). – С. 219-228. – https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.07.02.026.

4. Макарова, Ю. Л. Эффективные технологии коммуникативного воздействия на персонал современных бизнес-структур / Ю. Л. Макарова, О. В. Черкасова, Б. М. Мусаева // Вестник Академии знаний. – 2023. – № 2(55). – С. 436-441.

5. Бюллер, Е. А. Кадровое планирование как фактор эффективного процесса использования персонала в системе управления организацией / Е. А. Бюллер, А. П. Бахова, С. К. Чиназирова // Управленческий учет. – 2022. – № 10-1. – С. 27-34. – https://doi.org/10.25806/uu10-1202227-34.

6. Петух, А. В. Особенности современной кадровой политики в условиях цифровизации экономических процессов / А. В. Петух, О. А. Коргина // Естественно-гуманитарные исследования. – 2023. – № 2(46). – С. 428-435.

7. Кохно, П. Мотивация промышленного персонала / П. Кохно, А. Кохно // Общество и экономика. – 2022. – № 1. – С. 16-32. – https://doi.org/10.31857/S020736760018273-9.

8. Коргина, О. А. Мотивационные аспекты системы управления персоналомв условиях цифровой трансформации экономических систем / О. А. Коргина, М. А. Нестеренко, Х. Ж. Мусханова // Естественно-гуманитарные исследования. – 2022. – № 44(6). – С. 430-435.

9. Доусон, Д. И. Переход от управления персоналом к практикам управления талантами: удовлетворение потребностей рынка труда / Д. И. Доусон // Russian Economic Bulletin. – 2024. – Т. 7. № 2. – С. 63-69. – https://doi.org/10.58224/2658-5286-2024-7-2-63-69.

10. Караева, Е. Н. Эффективность управления персоналом: от теории к практике / Е. Н. Караева, О. А. Коргина, А. В. Полянин // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 1(126). – С. 1095-1098. – https://doi.org/10.34925/EIP.2021.126.01.213.

References

1. Alyokhina L. L., Solodkin V. V. Actual problems of personnel management in a large corporation. *Economics of sustainable development.* 2023;2(54):145–150. https://doi.org/10.37124/20799136_2023_2_54_145. (In Russ.)

2. Remizova V. V. Personnel risks in corporate personnel management: definition and assessment. *Humanitarian Scientific Journal.* 2023;(1-1):40–46. (In Russ.)

3. Golovin R. B., Rypalov V. G., Bekbuzarov A. U. Development of the personnel motivation system in the corporation. *Economics and management: problems, solutions.* 2024;2(7(148)):219–228. – https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.07.02.026. (In Russ.)

4. Makarova Yu. L., Cherkasova O. V., Musayeva B. M. Effective technologies of communicative influence on the personnel of modern business structures. *Bulletin of the Academy of Knowledge*. 2023;2(55):436-441. (In Russ.)

5. Bueller E. A., Bakhova A. P., Chinazova S. K. Personnel planning as a factor in the effective process of using personnel in the organization's management system. *Managerial accounting.* 2022;(10-1):27-34. – https://doi.org/10.25806/uu10-1202227-34. (In Russ.)

6. Petuch A. V., Korgina O. A. Features of modern personnel policy in the context of digitalization of economic processes. *Natural sciences and humanities research.* 2023;2(46): 428-435. (In Russ.)

7. Kohno P., Kohno A. Motivation of industrial personnel. *Society and economics*. 2022;(1):16-32. – https://doi.org/10.31857/S020736760018273-9. (In Russ.)

8. Korgina, O. A., Nesterenko M. A., Muskhanova H. J. Motivational aspects of personnel management system in the context of digital transformation of economic systems. *Natural sciences and humanities research*. 2022;44(6):430–435. (In Russ.)

9. Dawson D. I. Transition from personnel management to talent management practices: meeting the needs of the labor market. *Russian Economic Bulletin.* 2024;7(2):63–69. https://doi.org/10.58224/2658-5286-2024-7-2-63-69. (In Russ.)

10. Karaeva E. N., Korgina O. A., Polyanin A. V. Efficiency of personnel management: from theory to practice. *Economics and entrepreneurship.* 2021;1(126):1095–1098. https://doi.org/10.34925/EIP.2021.126.01.213. (In Russ.)

Информация об авторах

В. В. Солодкин – аспирант кафедры цифровой экономики, Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина.

Е. Н. Караева – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом», Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС.

Information about the authors

V. V. Solodkin – Postgraduate at the Department of Digital Economy of Kuban State Agrarian University.

E.N. Karaeva – Cand. Sci.(Econ.), Associate Professor of the Department of Management and Personnel Management of Central Russian Institute of Management – branch of RANEPA.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 12.01.2025; одобрена после рецензирования 24.02.2025; принята к публикации 25.02.2025.

The article was submitted 12.01.2025; approved after reviewing 24.02.2025; accepted for publication 25.02.2025.