

Ссылка на статью в eLibrary:

<https://elibrary.ru/item.asp?id=46276308>

СКИФ

sciff.ru

Вопросы студенческой науки

Сборник научных статей

№5 (57)

Май 2021 г.

Санкт-Петербург
2021

УДК 3

Ответственный редактор: Пуляк А.В.

Редакционная коллегия:

Баранец С.Н. – кандидат философских наук

Бернштейн В.С. – кандидат социологических наук

Бурухина Е.Н. – кандидат исторических наук

Бычков С.Н. – кандидат юридических наук

Ильин А.С. – кандидат экономических наук

Козырев А.А. – кандидат экономических наук

Матвеев А.А. – кандидат политических наук

Носков А.И. - кандидат экономических наук

Осипова Д.В. – кандидат социологических наук

Рященко А.Б. - кандидат экономических наук

Смирнов Л.Б. – доктор юридических наук

Ушаков М.В. – кандидат технических наук

Шматко А.Д. – доктор экономических наук

Щербакова Д.В. - кандидат социологических наук

Чубинская-Надеждина С.В. - кандидат экономических наук

Янцен А.В. – кандидат юридических наук

Демография

- Проблемы социально-демографической безопасности России и их пути решения 368**
Юсупова Л.Т., Дубинина Э.В.

История

- Кормчие книги и рецепция византийского права в Древней Руси 164**
Алексеев К.О.
Образ императрицы Елизаветы Петровны в отражении британской справочной литературы второй половины XVIII-XIX веков 236
Артеменкова К.П.

Культурология

- Хронотоп волшебной сказки в современной мультипликации 501**
Антипина А.А.

Маркетинг

- Влияние пандемии COVID-19 на комплекс маркетинг-микс в сфере розничной торговли косметической продукцией..... 66**
Жумабаева А.С.
Использование телемаркетинговыми компаниями новых каналов сбыта продукции и коммуникации с потребителями..... 150
Золотухин И.А.
Маркетинговые коммуникации в продвижении облачных технологий в России: проблемы и пути решения 179
Зубкова К.А.
Новые тенденции в потребительском поведении в условиях коронакризиса 220
Амангелдиева А.Б., Залазаева А.К.
Особенности территориального брендинга (на примере Вологодской области) 279
Родионова А.В., Зарубалова К.В., н.р. Крылова Н.П.
Оценка эффективности инструментов интернет продвижения и рекламных каналов образовательных услуг в интернет среде 310
Серебренникова О.А.
Социальные сети, как способ коммуникации бренда радиостанции с аудиторией 425
Втюрина Е.А.
Event-маркетинг как инструмент формирования лояльности потребителей..... 529
Хамокова Д.М., н.р. Нога В.И.

Педагогика

- Анализ опыта перевода на дистанционное обучение на кафедре «Высокоэнергетические устройства автоматических систем» БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова..... 44**
Денисцова М.В., Ермоленко П.А., н.р. Шматко А.Д.
Диагностика уровней подготовки будущих специалистов в области дошкольного образования к осуществлению эстетического воспитания детей 5-7 лет 100
Кумельская И.Э.
Методика чтения лекций по бухгалтерскому учету на тему «Учет и управление дебиторской задолженностью предприятия»..... 183
Уккуева А.Н., н.р. Акбашева Д.М.
Об учебно-методическом пособии «Ряды Фурье» для бакалавров направления «Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки): математика и физика»..... 225
Латинова А.Ф., Миронов А.Н.
Проектирование программной системы визуализации и анализа публикационной активности сотрудников университета..... 384
Попов А.Ю.
Развитие интереса к педагогической профессии среди учащихся старшего школьного возраста 390
Дементьева С. В., н.р. Чумаков В.И.

Трудоустройство выпускника вуза: проблемы и решения	473
<i>Скрипченко Е.И., н.р. Гречушкина Н.В.</i>	
Цифровые инструменты педагога для организации дистанционного обучения	512
<i>Шайхутдинова Л.М., н.р. Галимуллина Э.З.</i>	
Электронный образовательный ресурс «Теория функции комплексной переменной» для бакалавров направления «Математика и физика»	524
<i>Лодыгина А.С., Миронов А.Н.</i>	
Особенности занятий физической культурой при заболеваниях мочевыделительной системы	540
<i>Рютина Л.Н., Инешина Д.Р.</i>	
Особенности занятий физической культурой при нарушении опорно-двигательной системы (на примере плоскостопия)	545
<i>Рютина Л.Н., Инешина Д.Р.</i>	

Политология

Женевские дискуссии по безопасности и стабильности в Закавказье – анализ эффективности	110
<i>Кулижникова М.В.</i>	
Муниципальные политические элиты в системе федеративных отношений	197
<i>Шарин И.А.</i>	
Риторические средства правящих партий ФРГ (на примере обсуждения кризиса в Мории)	395
<i>Громадина А.А., н.р. Воевода Е.В.</i>	
Формирование позитивного имиджа оппозиционных партий ФРГ в контексте кризиса в Мории	489
<i>Данилова В.Е., н.р. Воевода Е.В.</i>	

Психология

Анализ уровня тревожности у медицинских работников в период пандемии новой коронавирусной инфекции – COVID-19	55
<i>Дремлюк А.С., Озерина А.А.</i>	
Взаимосвязь особенностей переживания человеком чувства одиночества с его индивидуально-психологическими характеристиками	60
<i>Чевакина М.А., н.р. Сергеева О.М.</i>	
Влияние пандемии и дистанционного обучения на психическое состояние детей младшего школьного возраста	75
<i>Нечаева А.Ю., н.р. Кольцова И.В.</i>	
Выбор женщинами стратегий совладания в связи с типом внутриличностного конфликта	89
<i>Кузнецова Т.А., н.р. Майсак Н.В.</i>	
Проведение эмпирического анализа стилей семейного воспитания и эмоционального взаимодействия при формировании позитивного отношения у родителей к детям с ОВЗ	378
<i>Катерли Ю.В.</i>	

Социология

Описание некоторых феноменов социального познания в сочинениях Аль-Фараби, Абу Райхана Беруни, Абу Али ибн Сины и Махмуда аз-Замахшарий	244
<i>Эргашев П.С.</i>	
Отношение к личности императора Николая II в современном российском обществе	299
<i>Голых А.В., Садкеев А.В., н.р. Любимов А.А.</i>	
Роль социальной сети «Instagram» в жизни современного общества	400
<i>Соломина А.В.</i>	
Трансформация представлений о нормах и ценностях в современном российском обществе	468
<i>Митряева М.Н.</i>	

Управление

Алгоритм формирования оптимальной структуры товарного ассортимента	19
<i>Храмова Л.В.</i>	

Анализ инструментов парсинга и веб-скрейпинга в рамках разработки арбитражной инвестиционной стратегии на рынке спортивных ставок	23
<i>Вильданов Т.Э., Иванов Н.С.</i>	
Анализ конкурентоспособности университетов	34
<i>Джонах Д., Уварова Л.А., Клёвина М.В.</i>	
Влияние стадии жизненного цикла, стилей лидерства и организационной культуры организации на выбор HR-инструментов	79
<i>Маркушина Н.А., Острикова А.А.</i>	
Возможности и ограничения инновационной деятельности в сельском хозяйстве.....	84
<i>Бояркина А.М., Иванова Ю.В.</i>	
Глэмпинг как результат изменения модели поведения потребителей в индустрии отдыха.....	95
<i>Горбунова А.М., н.р. Кубина Н.Е.</i>	
Дополненная реальность, её виды и инструменты создания	106
<i>Биткин В.В.</i>	
Имидж некоммерческих организаций как фактор формирования благотворительного поведения ключевых целевых групп	124
<i>Котовская К.В.</i>	
Инновации в деятельности организации	132
<i>Бояркина А.М., Иванова Ю.В.</i>	
Инструменты контроллинга в управлении сбытовой деятельностью организаций-ритейлов.....	137
<i>Мотрич Н.М., н.р. Батищева Н.Н.</i>	
Использование таможенной терминологии в английском языке	144
<i>Григорьянц П.А., н.р. Бессерт О.Б.</i>	
Карьерные перспективы в организациях IT-сферы	155
<i>Сидорова О.А., н.р. Миронова Е.Р.</i>	
К вопросам о видах моделей корпоративного управления.....	160
<i>Годжаева Э.Д., н.р. Батталова Л.М.</i>	
Лидерство и управление командой проекта.....	168
<i>Петухов М.В., н.р. Дудина В.Ю.</i>	
Малый и средний бизнес в условиях коронавируса: опыт немецких компаний.....	173
<i>Качарава Т.Н.</i>	
Москва как центр размещения иностранных транснациональных корпораций	187
<i>Твердов И.К.</i>	
Особенности рерайта на примере новостных текстов российских онлайн СМИ.....	269
<i>Фещук К.С.</i>	
Перспективы использования сервисов проката электросамокатов в повседневных перемещениях по городу	315
<i>Пологойко М.Д.</i>	
Перспективы развития цифровизации избирательного процесса в Российской Федерации	320
<i>Степанова Т.Д.</i>	
Приспособление предприятий малого и среднего бизнеса к условиям коронакризиса	349
<i>Тюнин Н.А., Насуев Т.Б.</i>	
Современные вызовы для предприятий сферы услуг	412
<i>Баин И.Д., Овчар Н.Д.</i>	
Стратегический подход к вопросам управления персоналом организации.....	447
<i>Подберезкина В.В.</i>	
Уровень вовлеченности молодёжи в волонтерскую деятельность	481
<i>Балашова А.С.</i>	
Формирование системы контроллинга в автохолдинге.....	495
<i>Михайловская О.В., н.р. Батищева Н.Н.</i>	

Экономика

Изучение экономической стабильности средних и крупных банков на основании просроченности по ссудам и финансового результата за ближайшее десятилетие	118
<i>Никулин Р.Ю.</i>	

Налог на имущество физических лиц в России и Канаде: сравнительный анализ	208
<i>Филиппова В.Ф., Кортаева О.А.</i>	
Налоговые поступления в консолидированный бюджет Российской Федерации: оценка, факторный анализ и прогнозирование показателей	213
<i>Лесунова А.Е., н.р. Сапрыкина Т.В.</i>	
Отличие коронакризиса от кризисов 1998, 2008 – 2009, 2014 – 2016 гг. в России	291
<i>Осипов А.Р., Орлов И.Ю.</i>	
Оценка управления финансовыми ресурсами организации	304
<i>Нуруллаева А.И., н.р. Мулендеева Л.Н.</i>	
Применение количественных и качественных методов исследования на примере компании Netflix	341
<i>Бужеев Т., н.р. Джарикбаева Д.Т.</i>	
Рынок слияний и поглощений во время коронавируса: проблемы и перспективы.....	406
<i>Качарава Т.Н.</i>	
Страны БРИКС в мировой экономике	442
<i>Фесенко Е.С., н.р. Сыромятников Д.А.</i>	
Текущие проблемы и возможности экономики гостеприимства	460
<i>Кузин А.П., Рыбалка М.Д.</i>	
Тенденции развития информационных технологий в современной экономике.....	464
<i>Восканова К.А., Иремадзе Э.О.</i>	
Формирование «зеленой» экономики в России.....	485
<i>Канунникова К.И.</i>	
Экономическое значение ЕАЭС для Таджикистана	517
<i>Турдиев Б.Б.</i>	

Юриспруденция

Административная ответственность за коррупционные правонарушения в Российской Федерации	9
<i>Ильиных Л.В., н.р. Фахрутдинова Г.Р.</i>	
Административно-правовой режим Арктической зоны Российской Федерации: курс на поддержку предпринимательской деятельности	14
<i>Никитина А.С.</i>	
Анализ нормативно-правовых актов «О языках».....	40
<i>Сивцева С.М.</i>	
Анализ правовой природы договора каршеринга.....	50
<i>Смирнов И.О., н.р. Шалайкин Р.Н.</i>	
Наименование места происхождения товара: отдельные проблемы теории и практики	201
<i>Яровая А.В.</i>	
Обзор проблемных вопросов рассмотрения жалоб на решения таможенных органов в контексте прокурорского надзора	231
<i>Кущинская А.А.</i>	
Определение судебной власти. Конституционно-правовые основы уставных судов Российской Федерации	249
<i>Петренко Е.В., н.р. Малиненко Э.В.</i>	
Особенности воспитательного воздействия на несовершеннолетних в воспитательных колониях	254
<i>Атаманов А. А., Юшков Н.Н., н.р. Буркина О.А.</i>	
Особенности договора аренды лесного участка, заключенного в целях добычи полезных ископаемых ..	260
<i>Гуляницкая Д.А.</i>	
Особенности признания лица недостойным наследником	264
<i>Казаков Н.С., н.р. Удалов М.И.</i>	
Особенности уголовной ответственности и наказаний несовершеннолетних	285
<i>Аксенова Д.С., Медведев С.С.</i>	
Правовая охрана служебных изобретений: перспективы развития и баланс интересов работника-автора и работодателя.....	327
<i>Нагорная Д.В., Соколова О.Г., н.р. Черничкина Г.Н.</i>	
Правовая природа смарт-контракта.....	333
<i>Шерстобитов А.А.</i>	
Правовое регулирование рассмотрения дел с участием присяжных заседателей в уголовном процессе..	337
<i>Данилова К.А.</i>	

Проблема независимости судей в уголовном процессе.....	354
<i>Гоголев С.А., Старчиков К.И.</i>	
Проблемы гражданско-правового регулирования договора поставки товаров для государственных нужд	358
<i>Кондаков А.А.</i>	
Проблемы расследования незаконного поиска и изъятия археологических предметов из мест залегания	364
<i>Баженков В.К.</i>	
Проблемы экстремизма в уголовном праве Российской Федерации	373
<i>Сулейманов Э.Э., Камалиева Л.А.</i>	
Соматические права, как новое поколение прав человека	417
<i>Порывакина Т.С.</i>	
Соотношение понятий «террор», «терроризм» и «террористический акт».....	421
<i>Мурин Н.В.</i>	
Сравнительный анализ суда присяжных в Великобритании и Российской Федерации	437
<i>Юзлиев Р.Р., н.р. Корнелюк О.В.</i>	
Субсидиарная ответственность физических лиц по обязательствам юридического лица.....	451
<i>Шотаева Н.Ю.</i>	
Суд с участием присяжных заседателей в современной России: история, проблематика и дальнейшие перспективы	455
<i>Шабанов К.Д., н.р. Корнелюк О.В.</i>	
Цифровая конституция	507
<i>Соломатина А.А., н.р. Малиненко Э.В.</i>	
Перемещение биоматериала человека через границу: исследование распространенности и изученности	535
<i>Бездетко П.М., н.р. Бессерт О.Б.</i>	
Влияние юридической науки на законотворческую деятельность	551
<i>Магомедова Е.А., Лецинский М.И.</i>	

Влияние стадии жизненного цикла, стилей лидерства и организационной культуры организации на выбор HR-инструментов**Influence of the life cycle stage, leadership styles and organizational culture of the organization on the choice of HR methods**

Маркушина Наталья Алексеевна

бакалавриант образовательной программы 38.03.01

4 курс, направление Управление персоналом

Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ)

Санкт-Петербург, Россия

Natasha.markushina@mail.ru

8-911-976-70-24

Markushina Natalia

bachelor of educational program 38.03.01

4 course, Human resources management

Saint Petersburg State University (SPbU)

Saint-Petersburg, Russia

Natasha.markushina@mail.ru

8-911-976-70-24

Острикова Александра Александровна

бакалавриант образовательной программы 38.03.01

4 курс, направление Управление персоналом

Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ)

Санкт-Петербург, Россия

ostrikovah@mail.ru

8-911-841-56-82

Ostrikova Aleksandra

bachelor of educational program 38.03.01

4 course, Human resources management

Saint Petersburg State University (SPbU)

Saint-Petersburg, Russia

ostrikovah@mail.ru

8-911-841-56-82

Аннотация.

Обосновывается необходимость соответствия системы управления персоналом с типом культуры организации. Показано изменение системы мотивации персонала с переходом к следующей стадии жизненного цикла компании. Анализируется влияние действующей корпоративной культуры на выбор методов и инструментов управления персоналом.

Annotation.

The necessity of compliance of the personnel management system with the type of culture organization is substantiated. The change in the personnel motivation system with the transition to the next stage of the company's life cycle is shown. The influence of the current corporate culture on the choice of methods and tools for personnel management is analyzed.

Ключевые слова: мотивация персонала, корпоративная культура, жизненный цикл предприятия.

Key words: personnel motivation, corporate culture, enterprise life cycle.

Для успешного развития фирмы недостаточно сформированных благоприятных макроэкономических условий внешней среды, не менее важным аспектом является внутренняя среда организации. Одним из основополагающих факторов внутренней среды организации является её корпоративная культура. Организационная культура как механизм, позволяющий наиболее эффективно использовать сотрудников для достижения целей организации и целей персонала, имеет чрезвычайно важное значение для предприятий всех

сфер деятельности, поскольку является как отличительно особенностью фирмы на рынке, так и мощным внутренним стимулятором ее развития.

Стоит отметить, что тип организационной культуры не является статичным в процессе жизнедеятельности организации и меняется в соответствие со сменой жизненного цикла фирмы, о чем в своей работе говорит Зябриков В. В. Автор выделяет 5 стадий жизненного цикла организации: дородовая (ей соответствует культура профессионала, или адхократия), стадия детства (с клановой, или семейной культурой), юность (её сопровождает бюрократическая культура), стадия (культура предпринимателя, рыночная, или меритократия) и завершающая стадия старости.

Нетрудно предположить, что на каждой стадии менеджмент сталкивается с различными проблемами и ставит перед собой соответствующие их решению задачи. Так и работа с персоналом на каждом этапе имеет свои отличительные черты. П. Херси и К.Бланшар, американские исследователи поведения, в своей концепции ситуационного лидерства придерживаются мнения о том, что наиболее эффективный стиль лидерства руководитель должен избирать, опираясь на степень развития конкретного сотрудника. Поскольку такой индивидуальный подход реализовать обычно невозможно, мы считаем, что так же и в соответствие со стадией развития организации, менеджменту необходимо избирать наиболее подходящие инструменты по работе с персоналом в целом.

Таблица 1. Сопоставление теории жизненного цикла Херси и Бланшара с типами культуры по К. Камерону - Р.Куинну.

Стадия жизненного цикла	Стиль управления По Херси и Бланшару (1982)	Организационная Культура и что делает лидер по К. Камерону-Р.Куинну (1999)	HR-инструменты
Дородовая	S1 – директивный стиль (telling), стиль приказов (предписаний)	Адхократия, культура профессионала Лидер ведет, руководит, устанавливает	Планирование потребностей в персонале, их удовлетворение (подбор), внешний hr-marketing. Мотивация персонала – поддержание энтузиазма путем предоставления развернутой обратной связи от руководства, стимулирование инноваций
Детство	S2-наставнический стиль (selling). или лидерство путем продажи идей, стиль убеждения и стимулов	Автократия, культура лидера, клановая. Лидер объясняет, убеждает, уговаривает.	Направленность на привитие и поддержание корпоративных ценностей. Мотивация основана на близости к лидеру, ощущении уважения и ценности в компании
Юность	S3- поддерживающий стиль (participating), стиль поощряющий участие.	Бюрократия. Лидер вдохновляет, помогает, сотрудничает.	Поддержание работы бюрократического механизма. Внедрение системы материальной мотивации и движение по карьерной лестнице
Зрелость	S4-делегированный стиль (delegating).	Культура предпринимателя, меритократия. Лидер делегирует, советует, наблюдает.	Формирование единой кадровой стратегии и политики компании. Выстраивание целостной системы мотивации и обучения персонала с использованием маркетинговых инструментов. Создание центров оценки и развития персонала. Формирование и работа с hr-брендом.

Дородовая стадия жизненного цикла сопровождается культурой профессионала, или адхократией, стадия носит стартовый характер, носит ярко выраженный творческий характер. Сотрудники готовы брать

инициативу в свои руки и идти на риск. Руководство поощряет выдвижение идей и свободу, акцент делается на новаторстве и экспериментах. Стиль руководства на дороговой стадии – директивный, стиль приказов и предписаний. На данной стадии развития кадровая стратегия организации характеризуется пристальным вниманием к набору (преимущественно из внешних источников) и адаптации персонала. В процессе рекрутинга ставится акцент на творческое решение задач, обучаемость, склонность к самостоятельности в работе и завоеванию инициативы. Большое внимание уделяется вопросам кадрового планирования. Отдел по работе с персоналом преимущественно развивает направления обучения персонала и стимулирования инноваций. Так как сотрудники очень демократичны, самомотивированы, они требуют динамичной обратной связи, которая выступает в роли оценки персонала, а также возможностей для самореализации и ресурсов для развития. Поэтому система мотивации персонала в компании гибкая, применяются такие современные методы, как геймификация, гибкая система оплаты труда, тренинги и корпоративные мероприятия.

Переход на стадию детства влечет за собой смену организационной культуры на клановый, или автократический её тип. Культура строится на личном авторитете лидера, на доверии и преданности ему сотрудников. Важнейшую роль играют разделяемые в коллективе ценности. Лидер на этой стадии является наставником для персонала. Стиль управления – наставнический. Стиль убеждения и стимулов. Руководство «продает» свои идеи подчиненным. Основной акцент отдел управления персоналом будет делать на процедуры адаптации и процессы развития и поддержания корпоративных ценностей, то есть, помощь в передаче ценностей и внедрение нового сотрудника в коллектив и его ценности. Также необходимы регулярные мероприятия и коммуникационные сети для поддержания культуры организации. В процессе рекрутинга ставится акцент на соответствие корпоративным ценностям компании («похож на нас»). Система адаптации персонала ставит перед собой цель передачи ценностей компании сотруднику и его интеграцию в атмосферу компании. Обучение персонала происходит не системно, по необходимости. Оценка персонала может отсутствовать вовсе, поскольку оценивать «членов собственной семьи» объективно весьма сложно. Система мотивации отсутствует, или делает акценты на включенности персонала в общий результат. Кадровая политика направлена на рост трудового коллектива, прием новых сотрудников и стимулирование профессионального роста уже работающих. Основными направлениями кадровой работы являются обучение и мотивация персонала, планирование карьеры. Набор персонала осуществляется эпизодически. Усилия организации направлены на полное использование способностей работников.

Следующая стадия жизненного цикла организации – юность, ей соответствует бюрократический, или иерархический тип организационной культуры. Эту культуру можно назвать большой машиной: чтобы работать с машиной, необходимо изучить инструкции. Лидер на стадии юности вдохновляет, помогает, поддерживает, используемый стиль лидерства – поддерживающий, поощряющий участие. Поэтому на данной стадии преимущественно акцент необходимо делать на системах мотивации, обучению процедурам и адаптации в ракурсе адаптации к процессному управлению. Из-за отсутствия акцентов на личные отношения, возможностей быстрого карьерного роста и направленности на быстрый результат, для высокой эффективности работы в таких компаниях необходимо глубоко продумывать системы материального стимулирования персонала. В процессе рекрутинга основное внимание на квалификационных требованиях, соответствии профессионального уровня принимаемых на работу сотрудников. Адаптация персонала представляет собой передачу знаний о процессах рабочего отдела и компании, интеграции в систему, ознакомление с правилами и нормами. Обучение является системным процессом, главной целью которого является эффективность работы каждого работника в производственном процессе. Оценка персонала носит системный характер, является очень бюрократической, главная цель её-создание кадрового резерва. Система мотивации сводится к ответу на вопросы как работает

конкретный сотрудник и каков планируемый результат его работы. (оценка соответствия требованиям, система KPI). Вознаграждение носит материальный характер.

Стадии зрелости жизненного цикла соответствует культура предпринимателя, выделяемая в типологии В.В. Зябрикова. Лидер-предприниматель использует делегирующий стиль управления. Он распределяет обязанности, советует, наблюдает. Сформировавшаяся команда сотрудников компании на данном этапе требует проработанной системы обучения и мотивации персонала. Важно отметить, что программы обучения должны быть объединены единой концепцией, разработанной с учетом индивидуальных характеристик компании с применением маркетинговых инструментов, включать инструменты планирования и продвижения работника внутри компании. Система должна характеризоваться целостной структурой обучения персонала, в зависимости от размеров и сферы деятельности компании могут быть различные варианты: корпоративные учебные центры/академии, департамент по обучению персонала, подразделение или единственный специалист по обучению сотрудников. На данной стадии должное внимание компании сосредотачивают на внешнем обучении сотрудников и обмене опытом со сторонними представителями рынка. Системы мотивации формируются в разрезе долгосрочных перспектив и нацелены не только на повышение рабочих показателей, но и привязку сотрудников к компании (системы повышенных бонусов в соответствии со стажем работы и т.п.). Система мотивации неразрывна связана с работой над повышением лояльности сотрудников, сопутствуя выстраиванию эмоциональных связей компании и ее работников.

Одним из важнейших направлений работы с персоналом на данной стадии является позиционирование компании на внешнем рынке труда, так называемая работа с hr-брендом. Для привлечения в компанию лучших специалистов отрасли необходимо сформировать уникальное предложение будущим соискателям на рынке. Активное взаимодействие со своими будущими кандидатами помогает упростить и уменьшить затратность процессов отбора и подбора персонала и в дальнейшем гармонично заменять выбывающий персонал. В рамках развития hr-бренда сотрудники департамента по работе персонала проводят рекламные кампании, интегрируются в высшие учебные заведения, формируют карьерные представительства в социальных сетях, участвуют в форумах и карьерных выставках. Происходит трансформация процессов оценки персонала, которая характеризуется созданием центра оценки и развития сотрудников, увеличением количества применяемых инструментов (оценка 360, ассесмент-центры, деловые игры, development discussion и т.д), нацеленностью на положительное восприятие процессов и развития персонала. Важно отметить, что на стадии зрелости компания работает не только над усовершенствованием всех функциональных направлений работы с персоналом, но и утверждает единую кадровую стратегию компании, внедряя во все процессы различные технологии работы (геймификация, дистанционное взаимодействие и т.п.).

По мнению авторов В.Г. Чумак, О.А. Горбуновой: на стадии зрелости работа с персоналом напрямую зависит от стратегии дальнейшего развития организации. Если компания планирует ликвидацию, то ей требуются узко ориентированные работники, готовы работать короткое время. Если используют стратегию круговорота, то профиль сотрудника должен быть гибким и ориентированным на долгосрочные цели. При ликвидационных планах на этапе зрелости компании важно минимизировать всевозможные риски, связанные с последующим увольнением и сокращением сотрудников (судебные иски, репутационные риски и т.п.). Для этого наиболее прогрессивные представители рынка применяют инструмент аутплейсмента персонала. Данная процедура включает в себя работу с увольняемым персоналом, оказание психологической поддержки, продвижение сотрудника на рынке, помощь в поиске нового места работы и информационное обеспечение, необходимое сотрудникам, выбывающим из компании. Такой инструмент в большинстве своем необходим бизнес-единицам крупных обществ, для предотвращения потерь, связанных с имиджем, репутацией и брендом.

Таким образом, стадия жизненного цикла организации напрямую влияет на развитие тех или иных hr-инструментов. Исходя из ресурсов организации, формируются бюджеты на hr-подразделения, с учетом которых специалистов определяют количество и масштаб проектов по управлению персоналом. Для того, чтобы оптимизировать процессы управления человеческими ресурсами организации необходимо не только учитывать стадию жизненного цикла организации, но и стиль лидерства и организационную культуру компании. Специфика стилей и культур также влияет на выбор инструментов для конкретной организации, позволяя выбрать те персонализированные методики, которые покажут наибольшую эффективность для конкретного персонала.

Список используемой литературы:

1. Бланшар, К. «Одноминутный менеджер и Ситуационное руководство» / Зигарми Патриция, Зигарми Дреа – Поппури, 2018
2. Зябрикова А. В., Зябриков Владимир Васильевич Развитие теории жизненного цикла на основе единой типологии деловой культуры // ПСЭ. 2015. №1 (53).
3. К. Камерон, Р. Куинн K18 Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с.
4. Чумак В.Г. Проведение изменений в управлении персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. №2
5. Martin J. Culture in Organization: Three perspectives. – Oxford University Press. – New York, 1996. – 124 p.
6. 149. Denison D.R., Mishra, A.K. Toward a theory of organizational culture and effectiveness // Organization Science, 1995/ - Vol. 6(2). - PP. 204 -223