

ГОСТЬ НОМЕРА

УДК 331.1

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ HR



Шестакова Елена Валерьевна, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма, Оренбургский государственный университет, Оренбург
e-mail: shestakovaev56@gmail.com

***Аннотация.** Актуальность исследования обусловлена необходимостью идентификации проблем, систематизации и обосновании направлений реализации технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом, обусловленных стремительным развитием цифровых технологий в условиях формирования нового технологического уклада. Целью исследования выступает определение уровня развития цифровых технологий в HR-сфере, выделение ключевых тенденций и определение перспективных направлений использования технологий искусственного интеллекта в кадровых процессах. В процессе исследования использовались общенаучные, а также специальные методы экономического и статистического анализа (сравнение, аналитические группировки, экспертные оценки).*

Основные полученные результаты: уточнено понятие цифровых технологий в HR-сфере; проанализирован уровень развития цифровых технологий в процессах рекрутинга, оценки, развития, мотивации персонала; выделены цифровые инструменты и программные продукты, цифровые платформы в соответствии с направлениями кадровой работы. Практическая значимость результатов работы заключается в определении уровня развития и обосновании перспектив и направлений реализации цифровых технологий в управлении персоналом предприятий, организаций.

Ключевые слова: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, автоматизация, цифровизация, цифровые технологии, HR, искусственный интеллект.

Для цитирования: Шестакова Е. В. Цифровые технологии в сфере HR // Шаг в науку. – 2022. – № 1. – С. 04–11.

DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE HR SPHERE

Shestakova Elena Valerievna, Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Human Resources Management, Service and Tourism, Orenburg State University, Orenburg
e-mail: shestakovaev56@gmail.com

Abstract. The relevance of the study is due to the need to identify problems, systematize and justify the directions for the implementation of artificial intelligence technologies in personnel management, due to the rapid development of digital technologies in the context of the formation of a new technological order. The purpose of the study is to determine the level of development of digital technologies in the HR sphere, highlight key trends and identify promising areas for the use of artificial intelligence technologies in HR processes. In the course of the study, general scientific, as well as special methods of economic and statistical analysis (comparison, analytical groupings, expert assessments) were used. The main results obtained: the concept of digital technologies in the HR sphere has been clarified; the level of development of digital technologies in the processes of recruiting, evaluation, development, motivation of personnel was analyzed; digital tools and software products, digital platforms are allocated in accordance with the areas of personnel work. The practical significance of the results of the work lies in determining the level of development and substantiating the prospects and directions for the implementation of digital technologies in the personnel management of enterprises and organizations.

Key words: personnel management, human resource management, automation, digitalization, digital technologies, HR, artificial intelligence.

Cite as: Shestakova, E. V. (2022) [Digital technologies in the HR sphere]. *Shag v nauku* [Step into science]. Vol. 1, pp. 04–11.

В условиях становления нового технологического уклада, перехода к концепции «Индустрия 5.0», основными чертами которых являются максимальное использование технологий искусственного интеллекта, широкое применение BIG DATA в производственных процессах, роботизация и формирование цифровых предприятий, синергетическое взаимодействие трудовых ресурсов и искусственного интеллекта, возрастает актуальность исследования направлений применения цифровых технологий и инструментов в HR-сфере.

Вопросы применения цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами, объединения человеческого интеллекта с возможностями интеллектуальных систем, трансформации кадровых процессов рассматриваются в работах отечественных и зарубежных ученых: Галюк А. Д. [2], Кудашева А. С. [2], Долгих С. А. [3], Кауфман Н. Ю. [4], Зеленцова С. Ю. [4], Рашитова А. Р. [7], Сульдина Г. А. [9], Поминова А. И. [9], Хасанова А. Д. [10], Акинина Л. Н. [1], Деркач Ю. В. [1], Чупина И. П. [6], Симачкова Н. Н. [6], Azarenko N. Y. [13], Mikheenko O. V. [13], Fernandez V. [14], Gallardo-Gallardo E. [14], Pulyaeva V. [15], Kharitonova E. [15], Zhilenkova E. [16], Budanova M. [16], Bulkhov N. [16], Demenko O. G. [17], Leite M. P. [18], Mihajlovski T. [18], Vatousios A. [19], Harponen A. [19].

Систематизация исследований по проблемам развития цифровизации в HR и технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом позволило уточнить понятие цифровых технологий в HR-сфере, под которыми понимается совокупность методов, инструментов формирования кадрового состава, расстановки, развития и удержания персонала, определения кадровой стратегии и политики, основанные на реализации технологий искусственного интеллекта в кадровых процессах с целью эффективного функционирования организации и удовлетворения потребностей персонала.

В литературе встречаются синонимичные термины и словосочетания, так или иначе, затраги-

вающие применение цифровых технологий, технологий искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: диджитализация в HR, HR-Digital.

Среди основных направлений применения цифровых технологий в системе управления человеческими ресурсами выделяют:

- развитие системы электронного рекрутинга, поиска кандидатов в цифровой среде;
- использование комплексного подхода к совершенствованию корпоративной культуры и вовлеченности персонала посредством развития цифровой культуры, цифрового этикета;
- внедрение концепции управления эффективностью в различные подсистемы управления персоналом с помощью искусственного интеллекта;
- распространение культуры «цифровой организации», цифрового управления в жизнедеятельности предприятия;
- внедрение технологий обучения персонала, направленных на развитие цифровых компетенций;
- формирование глобальных систем HR-аналитики.
- развитие концепции гибридного офиса как перспективной формы занятости персонала посредством сочетания традиционных и удаленных форматов работы.

При этом важно отметить тенденцию смены приоритетных направлений кадровой работы. В 2015–2019 гг. процессы подбора и рекрутинга персонала занимали лидирующие позиции в рейтинге наиболее важных направлений кадровой работы.

Согласно результатам исследований [5, 8, 11] в 2020 г. обучение и развитие персонала является главным направлением работы с персоналом для 68% респондентов организаций в сфере производства и 46% – организаций сферы услуг (таблица 1). Выросла доля организаций, занимающихся автоматизацией HR-процессов в различных отраслях экономики.

Таблица 1. Приоритетные направления кадровой работы организаций РФ, 2020 г., %

Направления кадровой работы	2019 г.		2020 г.	
	организации, занятые в отраслях материального производства, % опрошенных	организации сферы услуг, % опрошенных	организации, занятые в отраслях материального производства, % опрошенных	организации сферы услуг, % опрошенных
Обучение и развитие персонала	55	40	61	46
Управление эффективностью	40	45	54	54
Формирование и развитие кадрового резерва	15	18	29	39
Повышение уровня вовлеченности персонала	25	27	27	36
Автоматизация HR-процессов	22	34	29	32

Продолжение таблицы № 1

Направления кадровой работы	2019 г.		2020 г.	
	организации, занятые в отраслях материального производства, % опрошенных	организации сферы услуг, % опрошенных	организации, занятые в отраслях материального производства, % опрошенных	организации сферы услуг, % опрошенных
Формирование HR-бренда	12	15	28	18
Развитие корпоративной культуры	19	21	20	21
Рекрутинг персонала	61	50	17	14
Управление талантами	9	11	17	14
Совершенствование системы мотивации	15	17	17	11
Организация адаптации и профориентации персонала	9	9	12	6
Развитие программы преемственности, управления деловой карьерой	4	4	5	3
Построение системы HR-аналитики	4	4	5	7

Цифровые технологии постепенно внедряются в различные HR-процессы организаций: рекрутинг, обучение и развитие, планирование карьеры, формирование кадрового резерва, повышение лояльности, оптимизация затрат на персонал, автоматизация кадрового документооборота, разработка, принятие и обоснования кадровых решений.

Важность автоматизации кадровых процессов обусловлена возможностью снижения рисков при оформлении кадровых документов, роботизацией рутинных операций, совершенствование внутренних коммуникаций, повышение лояльности персонала.

Несмотря на рост уровня развития цифровых технологий, общий уровень диджитализации в сфере управления персоналом остается достаточно низким.

Доля организаций, в которых полностью автоматизированы HR-функции, составляет 4%. Более чем в половине организаций (из общего количества респондентов) автоматизированы лишь некоторые кадровые функции (преимущественно, кадровое администрирование), использование цифровых технологий в других подсистемах управления персоналом находится в стадии планирования [8] (рисунок 1).

К сложностям внедрения цифровых технологий HR можно отнести: отсутствие необходимых специалистов, непроработанность кадровой стратегии, невозможность обеспечения информационной безопасности, неготовность организации к нововведениям, нежелание и неприятие изменений со стороны руководства и коллектива.

Наиболее активно развивается процесс диджитализации в области рекрутмента, скрининга, подбора и отбора персонала.

Для определения уровня цифровизации кадровых процессов на предприятиях региона было проведено исследование посредством выборочного анкетирования персонала предприятий Оренбургской области.

Согласно полученным результатам, к областям, в которых наиболее активно внедряются цифровые технологии, относятся: кадровый учет и администрирование (72%), рекрутинг персонала (68%), HR-аналитика (50%).

Среди видов деятельности наиболее высокий уровень цифровизации наблюдается в финансовом секторе, в области информатизации и связи, торговле, а также в организациях обрабатывающих производств и добычи полезных ископаемых.

В области рекрутинга все большее распространение получают роботы-рекрутеры, чат-боты, целью которых является информирование о вакансии, ответы на вопросы соискателей, систематизация резюме, отбор по первичным признакам, проведение стандартизированного интервью.

Роботы-рекрутеры способны анализировать внешний вид, мимику и жесты кандидата, интонацию голоса.

Автоматизирован процесс первичного отбора соискателей с помощью различных чат-ботов и голосовых ботов. Facebook, VK и другие социальные сети проводят массовые рекламные кампании, нацеленные на отбор сотрудников с помощью чат-ботов, которые задают комплекс вопросов, по результатам ответов подбирают подходящих кандидатов для собеседования с рекрутером. Наряду с сайтами поиска работы, широко используются системы отслеживания резюме и оценки компетенций.

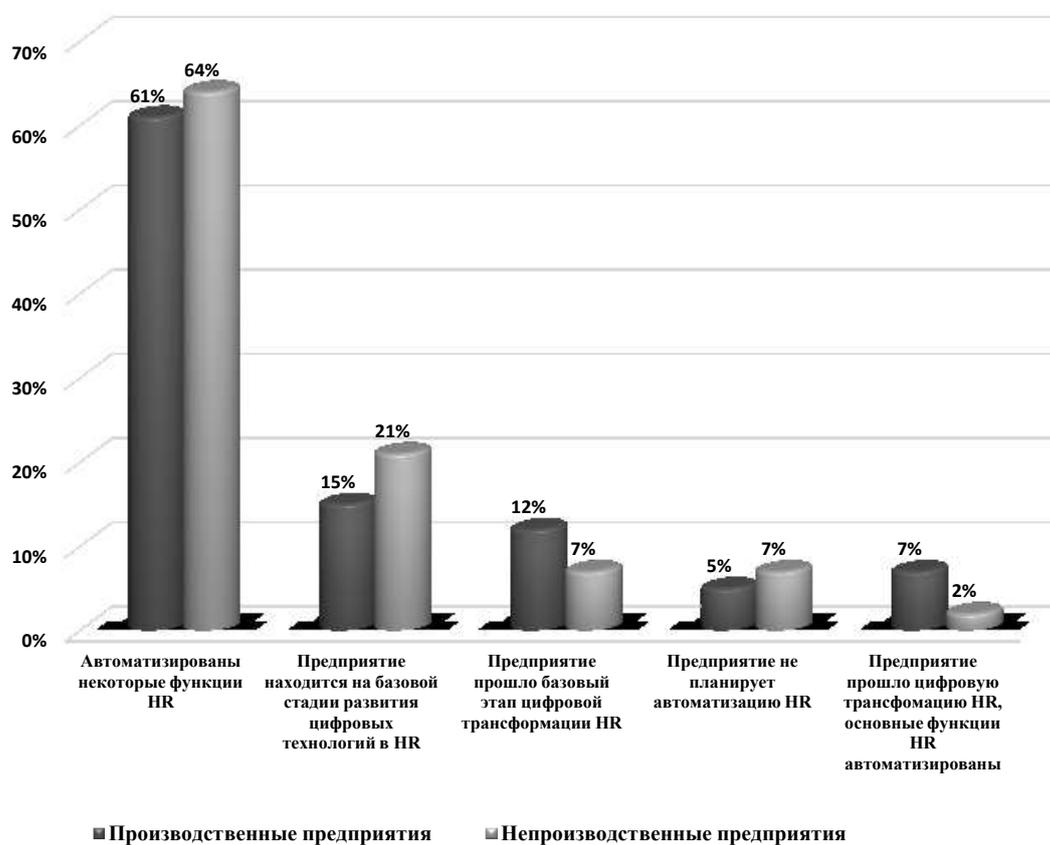


Рисунок 1. Уровень развития цифровых технологий в HR, %, 2020 г.

Использование электронного тестирования сопровождается практически все кадровые процессы. Личностные и когнитивные тесты анализируют личность мышления, позволяют оценить развитие мягких навыков, определить уровень мотивации, развитие эмоционального интеллекта, стрессоустойчивость и др.

Реализация цифровых инструментов при подборе персонала способствует снижению уровня субъективности и росту эффективности найма более, чем на 30%. При этом более, чем в 500 раз повышается скорость обработки вакансий и коммуникации с кандидатом.

Среди основных трендов цифровизации в HR следует отметить реализацию различных вариантов геймификации в управлении персоналом. Элементы геймификации используются в различных кадровых процессах: в адаптации, найме, мотивации, оценке и др.

На рисунке 2 представлены кадровые технологии, в которых нашли наибольшее распространение элементы геймификации в российских организациях (по результатам исследования [11, 12]).

В настоящее время в процессе найма персонала активно используются игровые технологии в ходе отбора персонала посредством прохождения кандидатами различных тестов, деловых игр, бизнес-кейсов. На этапе скрининга кандидатам предлагается

пройти отборочные тесты в форме он-лайн игр, в результате кандидат-победитель получает «приз» в виде трудоустройства. В ходе оценки кандидатов получают методы отбора сотрудников с помощью игровых методик в виде деловых, ролевых игр, ситуационных интервью, прохождения квестов, общения в VR-шлеме с виртуальным клиентом, поставщиками, потребителями, коллегами и пр.

На современном этапе развития информационно-коммуникационных технологий одной из перспективных технологий развития персонала выступает цифровой сторителлинг (Digital Storytelling), когда традиционный рассказ, повествование заменяются цифровым контентом.

Примерами цифрового сторителлинга выступают веб-рассказ, гипертекст, блог, компьютерная игра, аудио- видеоподкасты, цифровые документальные фильмы и др. Традиционные инструменты сторителлинга в сочетании с современными технологиями мультимедиа (анимированными компьютерными графиками, аудио-, видео и веб-дизайном) позволяют существенно повысить эффективность обучения, снизить расходы, особенно в период развития дистанционных, гибридных форм занятости персонала.

Степень использования различных технологий онлайн обучения с элементами цифрового сторителлинга представлены на рисунке 3.

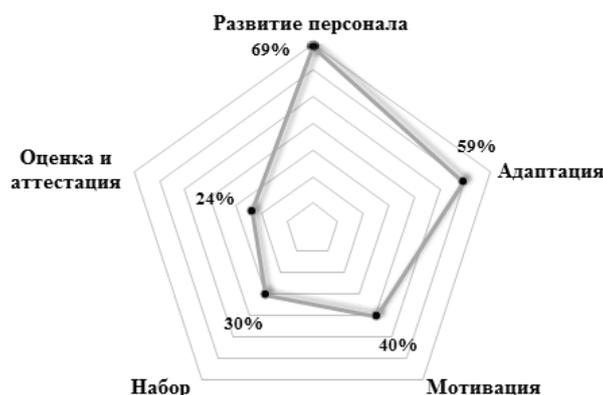


Рисунок 2. Распространенность применения элементов геймификации в различных подсистемах управления персоналом в 2021 г., %

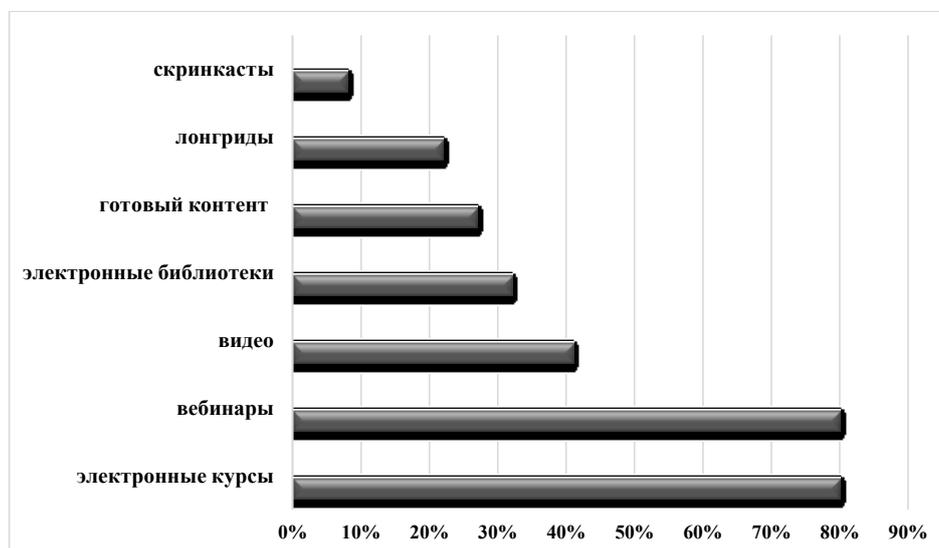


Рисунок 3. Процент использования технологий онлайн обучения, 2020 г., %

Увеличивается количество компаний, развивающих цифровые технологии в области HR. Появляются крупные компании (например, SmartRecruiters), объединяющие современные инструменты для поиска кандидатов, оценки, развития с помощью искусственного интеллекта.

Многие компании инвестируют в собственные разработки. HR-менеджеры участвуют в разработке новых продуктов, формируют новые модели управления эффективностью, стратегии обучения, инновационные методы рекрутинга.

В 2020 г. более 39% работодателей использовали для управления персоналом различные информационные системы, активно внедряли новые технологии (чат-боты, искусственный интеллект, методы прогнозной аналитики). Расширился перечень программных средств, адаптированных под задачи HR-менеджмента (приложения для определения вовлеченности персонала, разработке геймификации обратной

связи, комплексные облачные системы HRIS, Google Apps for work, решение оперативных HR-задач через автоматизированные системы Jira, Asana).

Развиваются платформы, которые сотрудники могут использовать самостоятельно. Гибкие, адаптивные системы используются для управления отношениями с клиентами, документооборотом, общения внутри компании. Несмотря на это, многие HR-специалисты не владеют информацией о новых разработках. Чуть больше половины HR имеют представления о чат-ботах (61%), знают о виртуальной и дополненной реальности (52%), а 48% – об искусственном интеллекте [12, с. 4].

Исследование направлений цифровизации в различных сферах управления персоналом позволило систематизировать современные цифровые инструменты и программные продукты, направленные на использование искусственного интеллекта в кадровых процессах (таблица 2).

Таблица 2. Цифровые инструменты и программные продукты в сфере HR

Кадровые процессы, Направления кадровой работы	Цифровые инструменты	Программные продукты, платформы
Кадровое делопроизводство, кадровый учет, администрирование	Электронный документооборот Облачные ERP-системы сервисы Системы управления данными	1С: зарплата и управление персоналом SAP и SoftClub Potential in Focus (PIF) КИТТ тесты iCIMS Workday Hurma Workable
Рекрутинг, подбор и отбор	Роботы, чат-боты Онлайн игры Онлайн интервью Отборочные тесты Видеоинтервью VR-шлем Контекстная реклама, ретаргинг, автоматический обзвон Электронное тестирование (напр., геймифицированные нейробиологические тесты)	SAP ERP HCM HackerRank AI-рекрутер HireVue Texito Чат-бот XOR HeadHunter Робот Вера, Виртуальный рекрутер и др. Pymetrics Ideal Textio Bullhorn Greenhouse Hurma и др.
Развитие персонала, обучение персонала	Геймификация (игрофикация) Цифровой сторителлинг Чат-боты Корпоративные сети Цифровой сторителлинг Онлайн приложения Виртуальные тренажеры Виртуальные системы планирования карьеры	SHL тесты Pymetrics Zoom.ai SAP SuccessFactors Oracle Taleo Cloud Service Ultimate Software
Оценка социально-психологического климата, развитие корпоративной культуры	Бот-ассистенты Электронные квесты Социальные сети Корпоративные сети для внутреннего обучения и менторства	OpenTute Социальные сети (LinkedIn, VK, Facebook, Instagram).
Оценка и аттестация	Технологии VR-шлем Тестирование Электронная система оценки 360 Психодиагностика Оценка сотрудников по KPI с учетом весов KPI	1С: оценка персонала ТопФактор: Управление талантами БОСС-Кадровик
Адаптация и профориентация персонала	Виртуальная карта офиса Обучающие вебинары Мобильные приложения для адаптации Технологии VR/AR Корпоративный портал Автоматизированные рассылки	1С: Зарплата и управление персоналом E-Staff Potok Хантфлоу Собственные разработки организацией
Планирование и удержание сотрудников, управление талантами	Корпоративные информационные порталы Отслеживание вовлеченности персонала Виртуальная корпоративная пресса Виртуальные собрания, чаты	Self Management Group ZOHO Talantix
Управление мотивацией персонала	Автоматизированный расчет заработной платы, планирование ФОТ Отслеживание компенсаций Разработка и внедрение дополнительных систем стимулирования Определение КПЭ	Ultimate Software 1С: зарплата и управление персоналом Платформы, разработанные под заказы организаций
HR-аналитика	Детальная отчетность и аналитика по различным HR-процессам HR-статистика	iCIMS Workable Hurma 1С: зарплата и управление персоналом

Цифровая трансформация меняет требования к компетентности HR-специалистов, владеющих цифровыми технологиями, инструментами HR-аналитики, инновационными методами разработки принятия и обоснования кадровых решений, хорошо понимающих специфику бизнеса и экономику.

Традиционное содержание ролей HR-менеджеров российских организаций претерпевает значительные изменения, связанные с развитием цифровых компетенций персонала, возрастанием роли HR-аналитики, смещением акцентов в обучении на индивидуальную работу, применения гибких форм занятости персонала, цифровизацией и геймификацией HR-процессов.

Трансформация роли и функции HR-менеджера требует развития новых навыков, связанных с освоением маркетинговых технологий в подборе персонала, управлением HR-брендом, владением широким набором инструментов HR-аналитики, созданием виртуального контента, он-лайн управлением сотрудниками и гибкими командами.

Ключевыми навыками и умениями становятся: комплексное многоуровневое решение проблем, критическое мышление, креативность, способность генерации идей, отсутствие шаблонности мышления; способность работать в команде, высокий уровень цифровой грамотности.

В рамках цифровой экономики системы управления человеческими ресурсами становятся более технологичными, при этом гибкими, способными мгновенно реагировать на любые изменения. Интеллектуализация труда HR-менеджеров способствует выполнению рутинных повторяющихся процессов роботами и ботами, увеличению времени на решение креативных задач, генерации новых идей развития организации.

Цифровые технологии оказывают на систему управления человеческими ресурсами положительное влияние посредством дополнительных возможностей трудоустройства, непрерывного развития персонала, обеспечения доступа к качественному образованию, появления новых, связанных с цифровизацией профессий и рабочих мест.

Литература

1. Акинина Л. Н., Деркач Ю. В. Современные тенденции цифровой трансформации HR-процессов // Тенденции развития интернет и цифровой экономики: сборник трудов IV Всероссийской с международным участием научно-практической конференции. – Симферополь, 2021. – С. 146–147.
2. Галюк А. Д., Кудашева А. С. Изменение роли HR-специалиста в эпоху цифровой трансформации // Гуманитарные, естественно-научные и технические решения современности в условиях цифровизации: материалы XII Международной научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону, 2021. – С. 268–271.
3. Долгих С. А. Особенности трансформации HR-компетенций в рамках программы «Кадры для цифровой экономики» // Аллея науки. 2020. – Т. 1. – № 1 (40). – С. 322–329.
4. Кауфман Н. Ю., Зеленцова С. Ю. Реализация HR-политики в условиях цифровой трансформации // Журнал исследований по управлению. – 2021. – Т. 7. – № 2. – С. 3–10.
5. Обзор рынка HR-ТЕСН: как подбирать персонал в 2020 году // HR Messenger, 2021. [Электронный источник] – Режим доступа: https://hrmessenger.com/obzor_rynka_hr_tech_kak_podbirat_personal_v_2020_godu. (дата обращения: 20.10.2021).
6. Проблемы цифровой трансформации в HR-деятельности / И. П. Чупина [и др.] // Московский экономический журнал. – 2021. – № 2. – С. 60–65.
7. Рашитова А. Р. HR в период цифровой трансформации экономики // Инновации в науке и практике: сборник статей по материалам XIII международной научно-практической конференции. – М., 2018. – С. 202–206.
8. Состояние рынка и развитие цифровых технологий в HR 2020 / HR ЧатБот by ChatFirst. 2021. [Электронный источник] – Режим доступа: <https://hrchatbot.ru/tpost/isa7au8tm9-sostoyanie-rinka-i-razvitiie-tsifrovih-te> (дата обращения: 10.11.2021).
9. Сульдина Г. А., Поминова А. И., Владимирова С. А. Трансформация HR-процессов в условиях цифровой экономики // Наука Красноярья. – 2020. – Т. 9. – № 1–2. – С. 136–145.
10. Хасанова А. Д. HR и цифровая трансформация: технологии управления персоналом // Информационные технологии в современном мире: материалы XVI Всероссийской конференции. под науч. ред. Н. В. Хмельковой. – Екатеринбург, 2020. – С. 78–81.
11. Цифровизация охватила HR / Портал о бизнесе БизнесПост. 2021. [Электронный источник] – Режим доступа: <https://businessrost.ru/tehnologii/tsifrovizatsiya-okhvatila-hr> (дата обращения: 08.10.2021).
12. HR-DIGITAL: решения по автоматизации управления персоналом. Динамика 2019-2020 год [Электронный источник] – Режим доступа: https://marketing.rbc.ru/research/issue/67348/full_free_download/ (дата обращения: 12.01.2022).
13. Formation of Innovative Mechanism of Staff Training in the Conditions of Digital Transformation of Economy / N. Y. Azarenko et al // Proceedings of the 2018 International Conference ‘ «Quality Management,

Transport and Information Security, Information Technologies», IT and QM and IS. – 2018. – p. 764–768.

14. Fernandez V., Gallardo-Gallardo E. Tackling the HR digitalization challenge: key factors and barriers to HR analytics adoption // *Competitiveness Review*, 2021. – 31(1). – p. 162–187.

15. Practical aspects of HR management in digital economy / V. Pulyaeva et al // *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. – 2019. – 497(1).

16. Reproduction of intellectual capital in innovative-digital economy environment / E. Zhilenkova et al // *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. – 2019. – 497(1).

17. Demenko O. G. Program for the development of the digital economy: Challenges and prospects // *Espacios*. – 2019. – 40(25).

18. The impact of the digital economy on the skill set of high potentials / M. P. Leite et al // *Advances in Intelligent Systems and Computing*. – 2019. – p. 726–736.

19. Vatousios A., Happonen A. Transforming HR and Improving Talent Profiling with Qualitative Analysis Digitalization on Candidates for Career and Team Development Efforts // *Lecture Notes in Networks and System*, 2022. – p. 1149–1166.

Информация об авторе:

Елена Валерьевна Шестакова, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма, Оренбургский государственный университет, Оренбург, Россия

SPIN-код: 4947-0269, **AuthorID:** 408121, **Scopus ID:** 57208449458, **ID РИНЦ:** 408121, **ORCID ID:** 0000-0001-8082-8286

e-mail: shestakovaev56@gmail.com

Шестакова Е. В. более 20 лет занимается научной и преподавательской деятельностью.

Имеет многолетнюю практику участия в реализации грантов таких образовательных фондов, как РГНФ, РФФИ и др., опыт научного взаимодействия с исследователями из зарубежных вузов, является членом различных научных профессиональных сообществ.

Елена Валерьевна – автор более 190 научных и учебно-методических работ, в том числе в базе РИНЦ, Scopus и Web of Science.

Является членом диссертационных советов по научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:

– Д 212.181.09 на базе Оренбургского государственного университета;

– Д ПНИПУ.08.07 на базе Пермского национального исследовательского политехнического университета.

В 2014 году присуждена персональная стипендия для молодых ученых Оренбургской области за работу «Формирование интегрированного механизма самоорганизации предприятия».

В 2019 году присуждена персональная стипендия для молодых ученых Оренбургской области в номинации «Стипендии для молодых ученых — докторов наук».

В 2020 г. получила грант РФФИ «Развитие промышленных предприятий на основе гибких технологий управления (в составе научного коллектива: А. М. Ситжанова, Р. М. Прытков)».

Наряду с научно-исследовательской работой активно занимается педагогической деятельностью, имеет значительный опыт преподавательской, учебно-методической и воспитательной работы. Ею разработаны учебные пособия, курсы лекций, учебно-методические комплексы по различным дисциплинам в области экономики и управления на предприятиях, управления человеческими ресурсами.

Шестакова Е. В. – член Ассоциации туристских кафедр высших учебных заведений Приволжского федерального округа, организатор и редактор материалов Международных научно-практических конференций «Современные тенденции и технологии развития потенциала регионов»; награждена благодарственными письмами и грамотами ОГУ, Законодательного Собрания Оренбургской области, различных профессиональных объединений и др.; является победителем международных и всероссийских конкурсов.

Сфера научных интересов: управление человеческими ресурсами, инновационные кадровые технологии; разработка концепции управления саморазвивающимися системами и ее апробация на промышленных предприятиях Оренбургской области.

Статья поступила в редакцию: 19.01.2022; принята в печать: 02.02.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.