

Степень загрязнения атмосферного воздуха оценивается посредством безразмерной величины, называемой индексом загрязнения атмосферы (ИЗА), который рассчитывается по пяти ингредиентам, вносящим наибольший вклад в загрязнение атмосферы. В соответствии с существующими методами оценки уровень загрязнения считается низким, если ИЗА ниже 5, повышенным – при ИЗА от 5 до 6, высоким – при ИЗА от 7 до 13, очень высоким – при ИЗА не менее 14.

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что главной причиной возникновения лесных пожаров является деятельность человека: несоблюдение техники пожарной безопасности в лесных зонах, бездумные и бесконтрольные палы. Все это приводит к огромному количеству пожаров, которые охватывают сотни тысяч га территории Приморского края.

1. Экологическое право: учебник для вузов / С. А. Боголюбов [и др.]; под ред. С. А. Боголюбова. – 7-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2020. – 304 с.

2. Сведения о землях лесного фонда. Федеральное агентство лесного хозяйства (2018). – Текст: электронный. – URL: <https://rosleshoz.gov.ru/opendata/7705598840-ForestFund>

3. Оперативная информация о лесных пожарах. – Текст: электронный. – URL: <https://rosleshoz.gov.ru/fires>

4. Иванов А. В. Состав эмиссии при горении некоторых видов лесных горючих материалов // Молодежь и наука – третье тысячелетие // Сб. материалов Межрегион. фестиваля студентов, аспирантов и молодых ученых. – Красноярск, 2000. – 214 с.

5. Иванов А. В. Состав аэрозолей при горении напочвенных лесных горючих материалов // Лесные и степные пожары: возникновение, распространение, тушение и экологические последствия: материалы 4-й Междунар. конф. – Иркутск. – 92 с.

УДК 331.1

АКТУАЛЬНЫЕ HR-ТРЕНДЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

О.М. Прискока

магистрант

Л.В. Салова

канд. экон. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет
Владивосток, Россия*

Изучая процесс модернизации экономики, следует уделять внимание актуальным HR-трендам. С одной стороны немаловажным аспектом является модернизация рекрутмента, согласно новым тенденциям, с другой стороны организации сталкиваются с трудностями при внедрении новых технологий в сферу своей деятельности. В работе рассмотрены основные тенденции в сфере рекрутмента, применяемые в процессе модернизации экономики.

Ключевые слова: рекрутмент, человеческие ресурсы, поиск и подбор персонала, цифровые преобразования, цифровая экономика.

CURRENT HR TRENDS IN THE MODERN ECONOMY

Studying the process of modernization of the economy, attention should be paid to current HR trends. On the one hand, an important aspect is the modernization of recruitment, according to new trends, on the other hand, organizations face difficulties in introducing new technologies into their field of activity. The paper considers the main trends in the field of recruitment used in the process of economic modernization.

Keywords: recruitment, human resources, search and recruitment, digital transformation, digital economy.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что HR – один из наиболее важных аспектов деятельности современных организаций, обеспечивающий укрепление и изменение культуры компании. Без наличия сформировавшейся команды, отвечающей за управление человеческими ресурсами, повышение производительности и удовлетворенности сотрудников, компания обречена на провал.

Нынешнее время многие эксперты называют эрой HR. HR-специалисты превратились в корпоративных супергероев, которые поддерживают и людей, и бизнес, сталкиваясь с огромной ответственностью.

Целью данной работы является рассмотрение современных HR-трендов, которые позволяют работодателям поддерживать удовлетворенность сотрудников компании рабочим процессом.

Методами исследования явились методы, которые входят в совокупность теоретико-познавательных категорий, научных инструментов и регулятивных принципов изучения системы процессов деятельности экономических агентов. Были использованы такие методы как анализ различных документов (научно-методической литературы, статистических данных, характеризующих хозяйственную деятельность предприятий), поиска инновационных решений, системный и процессный подходы.

Полученные результаты

Относительно в недалеком прошлом самыми ценными ресурсами компаний являлись основные средства производства, однако начиная с 2000 гг. произошла глобальная переоценка ценностей: человеческие ресурсы стали выступать в качестве основного двигателя прогресса на предприятии.

Модернизация HR-тенденций стала происходить в связи с внедрением в производственный процесс высоких технологий, данный процесс начался во второй половине XX века. На данный момент общество находится в процессе реализации четвертой промышленной революции (Industry 4.0), которая характеризуется синергией и конвертацией нано-, био-, IT-технологий, ИИ, цифровизации. Данная революция не является исключением, поэтому несет за собой кардинальные изменения в формировании бизнес-сред, появление новых организационных структур и методик управления [4].

Каждый год Аналитическим центром на Саммите HR-Директоров анонсируется рейтинг 10 самых актуальных тенденций для российского и мирового рынка труда, составленный по результатам опроса 500 HR-руководителей наиболее крупных российских и международных компаний. Согласно данного рейтинга, наиболее актуальной тенденцией для российского рынка является битва за производительность, выступающая наиболее важным конкурентоспособным фактором. Что касается тенденций мирового рынка, то наиболее важным конкурентоспособным преимуществом выступает интеграция процессов управления персоналом в бизнес-процессы и активное вовлечение функциональных руководителей в HR-процессы.

По данным ежегодного анкетирования, проводимого специалистами платформы «Head Hunter» в 2022 году, «несмотря на нестабильные условия, большинство представителей компаний отметили ощущение стабильности на рынке труда и оценили ближайшую перспективу как более-менее позитивную. Об этом упомянули 86 % респондентов из компаний разного масштаба и 91 % HR-специалистов, представляющих крупный бизнес. Разумеется, есть нюансы в отдельных отраслях – например, в автомобильной промышленности» [5].

Большинство компании вынуждены были сокращать и оптимизировать бюджеты, выделенные на развитие HR: 25 % респондентов отказались от дополнительного профессионального обучения для своих сотрудников, 13 % – от внутреннего обучения и привлечения талантов, 12 % – от работы с вовлеченностью и мотивацией. Однако, руководители компаний, принявшие решения об ограничении вышеупомянутой статьи расходов, отмечали, что данные ограничения влекли за собой ухудшение HR-процессов.

В условиях нестабильной экономической ситуации на HR-службы компаний появляется повышенная нагрузка: с одной стороны – необходимо внедрять технологии и методики управления персоналом, способствующие развитию бизнеса, с другой – создать необходимые условия для сохранения психологического комфорта сотрудников, чтобы удержать их на рабочем месте. Произошла переоценка ценностей работников за последние несколько лет: на первый план вышли личный комфорт и социальные задачи, карьерный рост стал уходить на второй план.

Вышеупомянутые изменения стали поводом переориентации HR-трендов с бизнеса на человека, в современной практике большее внимание уделяется льготам для персонала, предоставлению сотрудникам психологической поддержки, внедрению принципа «справедливых шансов» при приеме на работу и многое другое.

Таким образом, благополучие и удовлетворенность сотрудников выходят на первый план, и теперь при приеме на работу чаще делается выбор в сторону компаний, в которых развита

культура и корпоративные ценности. Из всего вышеобозначенного можно выделить следующие актуальные HR-тренды, представленные на рис. 1.

1. Вовлечение HR в разработку корпоративной стратегии. Корпоративная стратегия – это план управления компанией, который описывает методы достижения цели на основе деловых принципов организации. Основные направления привлечения HR в разработку корпоративной стратегии компании представлены на рис. 2. В основном, участие в разработке данной стратегии принимают руководители высшего звена, однако, в современных условиях, роль HR-специалистов возрастает, поэтому их привлечение к данному процессу позволит не только спрогнозировать производительность сотрудников, но и произвести оценку влияния персонала на прибыль компании.

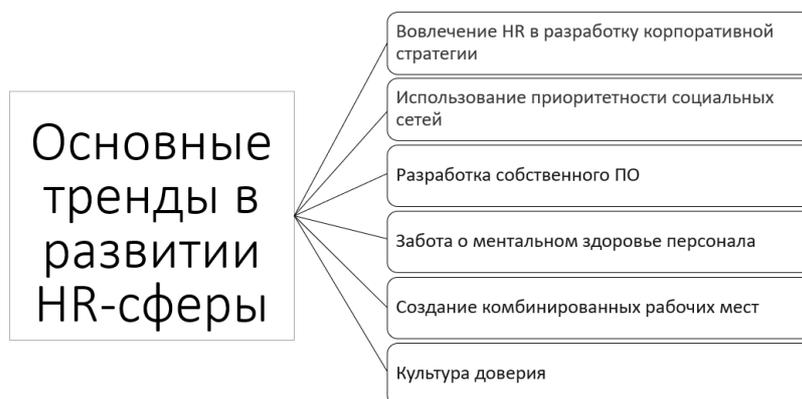


Рис. 1. Основные тренды в развитии HR-сферы

Таким образом, стратегическая ценность HR-отделов повышается, и они начинают принимать большее участие в формировании и развитии бизнес-процессов организации. В условиях изменения современной экономики компании вынуждены переходить от ежегодной оценки основных показателей производства к непрерывному управлению эффективностью, данная тенденция означает, что у персонала появляется необходимость в оперативной обратной связи от руководства, которая будет стимулировать их профессиональное развитие и карьерный рост. Достижение ускоренной обратной связи можно получить при помощи изменения корпоративной культуры общения, сделав ее более открытой и сподвигающей к сотрудничеству, внедрения системы наставничества, которая в свою очередь не только будет способствовать получению обратной связи, но и позволит ускорить процесс адаптации и сократить расходы на обучение новых сотрудников, пополнить кадровый резерв.

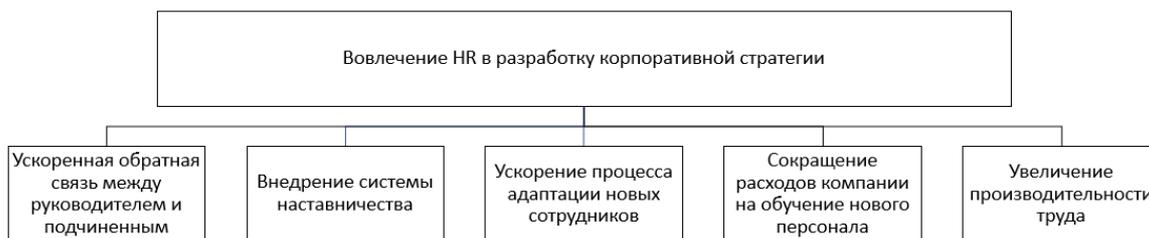


Рис. 2. Направления привлечения HR в разработку корпоративной стратегии компании

2. Использование приоритетности социальных сетей. Поскольку социальные сети стали неотъемлемой частью жизни, следовательно компаниям стоит уделять большее внимание своему присутствию в них. С помощью данного тренда современные организации получают возможность установить постоянную связь как с имеющимся персоналом, так и сократить расходы, связанные с поиском новых сотрудников, привлечь более молодые кадры, повысить узнаваемость бренда.

3. Разработка собственного программного обеспечения. В связи с внедрением санкций российский рынок потерпел потери, связанные с ограничением в использовании ряда про-

граммных обеспечений. Однако, большая часть крупных компаний приняла решение о разработке собственных ПО, созданных специально под особенности компании-заказчика.

По данным исследования консалтинговой компании «Технологии доверия», 22 % российских компаний готовы создавать новые HR-инструменты своими силами. Некоторые крупные компании решили занять освободившуюся нишу, путем коммерциализации своих IT-разработок, выйдя на рынок HR-Tech с отечественными разработками. Причем, собственный продукт компания старается сделать достаточно простым и понятным для использования [3].

4. Забота о ментальном здоровье персонала. Взаимосвязь множества факторов в последнее время стали достаточно разрушительно влиять на психологическое состояние сотрудников, поэтому необходимо затронуть и один из наиболее актуальных HR-трендов – забота о ментальном здоровье персонала. В 2022 году HR был прежде всего про людей. И цифры тому подтверждение: если в 2021 году психологическую поддержку сотрудникам оказывали 44 % компаний в целом и 61 % крупнейших организаций, то в прошлом году эти показатели достигли 48 и 71 % соответственно.

В силу быстроты сменяющихся событий, люди, не успевшие восстановиться после пандемии, столкнулись с рядом новых проблем. Данная ситуация усугублялась нестабильностью на мировой арене и неоднозначным новостным фоном. С целью сохранения ментального здоровья персонала, поддержания их рабочей эффективности на необходимом уровне, большинство компаний сочли необходимым внедрить в достаточно короткие сроки различные формы психологической поддержки коллектива: заключение партнерских программ со специализированными онлайн-сервисами, организация горячих линий психологической помощи в рамках полиса ДМС, внедрение в коллектив штатных психологов, с целью оказания более оперативной поддержки. Однако, оказание психологической поддержки – не единственный способ сохранения здоровой и продуктивной рабочей атмосферы, большим спросом также пользуются тренинги и программы, направленные на развитие личностного роста персонала, а также курсы по борьбе со стрессом и тайм-менеджменту.

5. Создание комбинированных рабочих мест. Пандемия COVID-19 внесла определенные коррективы в привычный для большинства российских компаний рабочий процесс. Одним из существенных нововведений оказался фриланс, за последние 5 лет количество фрилансеров возросло примерно на 35 %. Главной особенностью фриланса является размытие возрастных границ трудоспособного населения, что позволяет людям позиционировать себя как ответственных и опытных специалистов, вне зависимости от возраста. По оценкам HR-аналитиков до 2025 г. доля российского рынка фриланса приблизится к уровню 2 % к общей численности занятого населения России [5].

HR многих компаний заметили тенденцию увеличения эффективности трудовой деятельности персонала при работе из дома, после возвращения к стандартному графику работу сотрудников, данная тенденция связана с изменением менталитета персонала, который стал больше заинтересован в дистанционной работе. [1] Развитие онлайн-платформ, позволяющих проводить дистанционные совещания и конференции, усовершенствование программного обеспечения, упрощающего взаимодействие персонала, стали решающим фактором, который позволил компаниям внедрять в тестовом формате комбинированные режимы работы для сотрудников. Некоторые компании даже внедряют гибридную культуру удаленной работы, когда сотрудники проводят 2–3 дня в офисе, а остальное время работают дистанционно.

б) Культура доверия – еще один HR-тренд, который, несомненно, связан с созданием комбинированных рабочих мест. Сотрудники, которых ежедневно подвергают микроменеджменту и критике, часто отказываются от общественной деятельности. Их психическое благополучие снижается, и в итоге они начинают выполнять минимальный уровень рабочих задач, чтобы выжить в своей роли.

Данное поведение коллектива несет риски долгосрочных финансовых потерь для компании, а также снижению деловой репутации.

Многие компании, принявшие временное решение о внедрении дистанционного режима работы, после объявления о возвращении персонала в офис, столкнулись с резким ростом числа уволившихся сотрудников, однако, возрос спрос на дистанционные места работы.

Внедрение в компании необходимого программного обеспечения, позволяющего сотруднику работать в комфортных условиях и находиться на связи с коллегами, создание комфортной атмосферы в коллективе и предоставление сотрудникам права выбора места работы даст компании большую производительность труда.

Выводы

Разобрав основные HR-тренды, можно заметить, что забота о благосостоянии сотрудников занимает одно из первых мест. Сотрудники больше не просто ищут высокооплачиваемую работу или уникальные преимущества для бизнеса.

Менталитет и приоритеты сотрудников полностью изменились, и теперь они рассматривают культуру и ценности компании как ключевые факторы принятия решений.

Они хотят, чтобы их душевное благополучие и семейные обязанности были в приоритете, поэтому HR-командам необходимо пересмотреть структуру рабочих мест и создать среду, в которой сотрудники смогут работать в комфортных условиях, тем самым принося большую пользу для компании.

1. Автоматизация рекрутинга. – Текст: электронный. – URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/avtomatizatsia-rekrutinga/>

2. Ефремова, С. М. Актуальные HR-тренды в рамках современного поликультурного пространства // Кросскультурные аспекты менеджмента в деятельности социально-экономических систем: Материалы XIX Международной научно-практической конференции. 2022.

3. Казанцев Н.А. Современные тенденции развития HR-менеджмента // Общество, экономика, управление. – 2022. – № 2.

4. Лосева Н.М., Седова Н.Н. HR-тренды в России // Социодиггер. – 2022. – №10-11 (22).

5. Топ 5 мировых HR- трендов в 2022 году. – Текст: электронный. – URL: <https://vc.ru/hr/455590-top-5-mirovyh-trendov-hr-v-2022-godu>

6. Солоха В.В. Современные тенденции рекрутмента в условиях цифровизации экономики // Телескоп. – 2021. – № 2.

УДК 657.9

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ГУДВИЛЛА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ОАО «РЖД»

А.А. Просвирина

магистрант

Владивостокский государственный университет

Владивосток, Россия

Исследование методов оценки Гудвилла в железнодорожном транспорте является важным для понимания стоимости компаний, принятия инвестиционных решений и более точного отражения финансовой информации. Это актуальная тема, которая продолжает привлекать внимание и требует дальнейших исследований и развития. Гудвилл представляет собой один из важных нематериальных активов, который может значительно влиять на стоимость компании. Оценка Гудвилла имеет важное значение при принятии инвестиционных решений. Инвесторы и финансовые аналитики стремятся понять стоимость и потенциал компании, чтобы принять обоснованные решения о вложении средств. Гудвилл является одним из ключевых элементов финансовой отчетности компании. Оценка Гудвилла может повлиять на бухгалтерскую отчетность, такую как балансовый отчет и отчет о прибылях и убытках. Кроме того, исследование указанных методов позволяет проводить сравнительный анализ между различными компаниями в отрасли.

Ключевые слова: гудвилл, нематериальные активы, методы оценки Гудвилла, железнодорожный транспорт, компания ОАО «РЖД».

RESEARCH OF METHODS OF ESTIMATION OF GOODWILL OF RAILWAY TRANSPORT ON THE EXAMPLE OF JSC «RUSSIAN RAILWAYS»

The study of Goodwill valuation methods in railway transport is important for understanding the value of companies, making investment decisions and reflecting financial information more accurately. This is an urgent topic that continues to attract attention and requires further research and development. Goodwill is one of