

трансформировать корпоративную культуру в эффективный инструмент управления поведением персонала.

Список использованных источников

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2021. – 320 с.
2. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2022. – 352 с.
3. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2021. – 352 с.
4. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2022. – 448 с.
5. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 254 с.
6. Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 264 с.
7. Томилов В.В. Культура предпринимательства. – СПб.: Питер, 2022. – 278с.
8. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2022. – 288 с.

ОБЗОР ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ПОВЫШЕНИЮ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Т.А. Антонова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Привлекательность труда представляет собой многоаспектное понятие, отражающее совокупность характеристик трудовой деятельности и рабочей среды, которые формируют положительное отношение работника к выполняемым функциям и организации в целом. Современная практика управления персоналом характеризуется переходом от традиционных, стандартизированных методов к инновационным подходам, ориентированным на индивидуальность работника и создание целостного позитивного опыта работы. Данные подходы развиваются в рамках новых управленческих концепций, которые переопределяют отношения между организацией и работником:

1. Концепция Work–LifeBalance (WLB) смещает фокус с количества проведенного на рабочем месте времени на итоги и благополучие работника.
2. Широкая концепция EmployeeWell–being (EW) предполагает комплексную заботу о физическом, ментальном, финансовом и социальном здоровье работника, рассматривая его как целостную личность [1].
3. Концепция EmployeeExperience (EX) интегрирует все предыдущие идеи, рассматривая совокупность всех взаимодействий работника с организацией – от первого отклика на вакансию до последнего дня работы.

В рамках данных концепций сформировался целый спектр инновационных подходов к повышению привлекательности труда, таких как:

- Гибкость и автономия. Предоставляют работникам автономию в управлении своим временем и местом работы, что является мощным ответом на запрос о большем контроле над собственной жизнью.

- Персонализация и развитие. Проявляется в персонализированных компенсационных пакетах (так называемые «cafeteriaplans», когда работник сам выбирает льготы из предложенного набора) и индивидуальных треках карьерного развития и планах обучения [2].

- Стратегическое позиционирование. Создание ценностного предложения для работника (EVP), которое представляет собой уникальный набор преимуществ, выходящий за рамки заработной платы и включающий в себя корпоративную культуру, возможности для роста, качество руководства, социальную значимость работы и репутацию организации.

- Проектирование рабочей среды. Трансформируют офис из места для выполнения задач в среду, способствующую сотрудничеству, творчеству и благополучию. Это включает создание зон для разных типов активности, использование биофильного дизайна и эргономичной мебели.

- Благополучие (Wellness). Подразумевают внедрение комплексных программ, направленных на поддержание здоровья – от корпоративных фитнес–программ и доступа к психологическому консультированию, до курсов по управлению стрессом и финансовой грамотности [3, 4].

- Геймификация и вовлечение. Позволяет повысить вовлеченность в рутинные процессы, стимулировать здоровую конкуренцию и сделать достижение рабочих целей наглядным и увлекательным, особенно для поколений Y и Z.

- Демократизация и обучение. Проявляются в отказе от жестких иерархических структур в пользу гибких моделей и вовлечения работников в принятие стратегических решений. Персонализированное развитие (микрообучение, цифровые платформы) становятся ответом на быструю изменчивость требований к компетенциям [5].

- Цифровая трансформация. Применение цифровых технологий для улучшения опыта работника охватывает все этапы взаимодействия с организацией. От AI–ассистентов при подборе персонала и чат–ботов для оперативной HR–поддержки, до платформ для внутренних коммуникаций и системы анализа данных для персонализации взаимодействия.

- Осмысленность труда. Корпоративная социальная ответственность и осмысленность труда отвечают на глубокий экзистенциальный запрос современных работников. Когда работник видит, что его организация вносит позитивный вклад в общество, его труд наполняется дополнительным смыслом, что становится мощным нематериальным мотиватором [6].

Ключевой задачей современного менеджмента является не просто выбор отдельных инструментов, а их интеграция в единую, целостную систему управления человеческими ресурсами. Это означает развитие общей философии, основанной на уважении к работнику, создание единой

технологической платформы, обеспечивающей бесшовность опыта, и управление всем жизненным циклом работника. Только данный системный подход позволяет превратить разрозненные инновационные инициативы в устойчивое конкурентное преимущество – высокую привлекательность организации для текущих и будущих работников.

Список использованных источников

1. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – 424 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
3. Васяйчева В.А., Васяйчева С.А. Майнд ребалансинг: инновационный подход к стабилизации кадровой безопасности предприятий // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: сборник научных трудов VI Всероссийской научно-практической конференции. Самара, 2024. С. 345-350.
4. Васяйчева В.А. Майнд ребалансинг как фактор обеспечения эффективности развития инновационно активных предприятий // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2024. Т. 15. № 1. С. 32-38.
5. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – 424 с.
6. Медведева А.С. Основные проблемы мотивации и стимулирования государственных служащих // Управление организационно-экономическими системами: сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления. – Самара: ООО «Самарама», 2025. – С. 47-48.

HR-КОЛОРИСТИКА ИЛИ ПАЛИТРА КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

К.И. Брусянцева, А.В. Морозова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Мировая практика управления персоналом показывает, что классические модели оценки сотрудников постепенно уступают место визуальным, интегративным и основанным на данных методах. В условиях высокой неопределённости региональные рынки труда демонстрируют разные траектории развития, а отрасли - разную чувствительность к кризисам, технологическим сдвигам и кадровому дефициту. Компании нуждаются в инструментах, которые одновременно учитывают поведенческие, мотивационные и профессиональные особенности сотрудников и позволяют оперативно анализировать кадровые ситуации. HR-колористика выполняет именно эту функцию.