

аспекты найма, подчеркивая недопустимость дискриминации и важность защиты персональных данных соискателей; защиту персональных данных.

6. Принцип интеграции и адаптации как завершающей стадии найма.

Л. В. Карташова и Т.В. Никонова рассматривают адаптацию как «процесс познания власти корпоративных правил, усвоения ценностей и норм, приобретения навыков труда» [6], от успешности которого напрямую зависит скорость выхода сотрудника на плановую производительность и его дальнейшая лояльность.

Таким образом, развитие процессов подбора и найма персонала представляет собой сложный, динамичный и непрерывный процесс, требующий синтеза стратегического мышления, маркетингового подхода, технологической оснащенности и безупречной этики.

Список использованных источников

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 368 с.
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
3. Васяйчева В.А., Спецификация процесса управления инновационной деятельностью промышленных предприятий: кадровый аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 61-69.
4. Васяйчева В.А. Кадровые риски инновационного развития России в условиях больших вызовов // Аудит и финансовый анализ. 2022. № 1. С. 17-22.
5. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М.: Финпресс, 2004. – 288 с.
6. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 160 с.

ОЦЕНКА ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ

А.В. Корнева

Научный руководитель О.Ю. Калмыкова

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

Своевременная диагностика и профилактика психосоциальных и организационных стресс-факторов сотрудников организации сферы услуг является актуальной управленческой задачей в условиях повышения стрессогенности и конфликтогенности организационной среды в аспекте модернизации содержания и условий труда в организации сферы услуг. Частоту и степень воздействия психосоциальных и организационных стресс-факторов на эффективность и производительность труда персонала можно

определить на основе инструментов стресс-аудита: психодиагностика эмоционального состояния персонала; анкетный опрос и тестирование сотрудников; стресс-аудит и анализ полученных данных; разработка кадровых мероприятий антистрессового управления персоналом организации [1].

Целью данного исследования является оценка психосоциальных факторов персонала организации сферы услуг. Предметом исследования являются методы управления конфликтами и профессиональными стрессами персонала, направленные на профилактику кадровых рисков организации сферы услуг.

Для анализа и оценки воздействия психосоциальных и организационных стресс-факторов рабочей среды организации сферы услуг применили следующие методики: шкала депрессии, которая представляет собой опросник доврачебной диагностики, адаптированный Т.И. Балашовой; методика «ТиД» [2]. На первом этапе исследования провели опрос респондентов исследуемой организации по методике Т.И. Балашовой. По результатам первого опроса среди сотрудников организации сферы услуг были получены следующие данные: уд (уровень депрессии) не более 50 баллов: 60%; уд от 50 до 59 баллов: 30%; уд от 60 до 69 баллов: 10%; уд более 70 баллов: 0%. Анализ результатов опроса по данной методике показывает, что для большей части респондентов депрессивное состояние не выявлено.

На втором этапе исследования применили методику диагностирования стрессового состояния «ТиД». Анализ результатов опроса по методике «ТиД» показал, что у респондентов отсутствуют признаки высокого уровня тревожности и депрессии. При оценке уровня тревожности у 40% респондентов диагностировано благоприятное психологическое состояние (коэффициент $+1.28$). 60% респондентов показали результаты, варьирующиеся от -1.28 до $+1.28$, что указывает на неоднозначность полученных данных в ходе данного опроса (рисунок 1). В ходе анализа депрессивных состояний большая часть респондентов, а именно 80% сотрудников организации сферы услуг показали уровень депрессивного состояния, соответствующий коэффициенту $+1.28$, что указывает на благоприятное психологическое состояние в трудовом коллективе организации, но у 20% респондентов значения уровня депрессивного состояния сотрудников от $+1.28$ до -1.28 (рисунок 2).

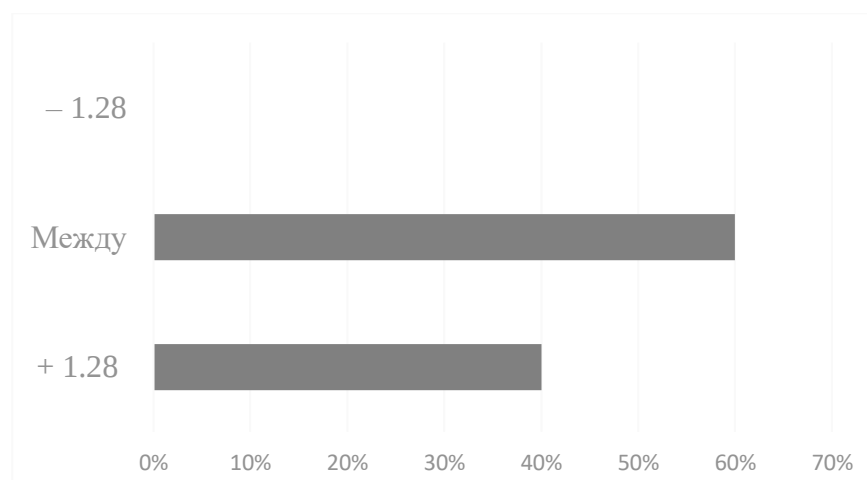


Рисунок 1 – Диагностика уровня тревожности персонала организации сферы услуг

На третьем этапе исследования провели опрос среди сотрудников и руководителей организации сферы услуг для определения мнения респондентов о наиболее значимых структурных элементах стресс-компетентности персонала.

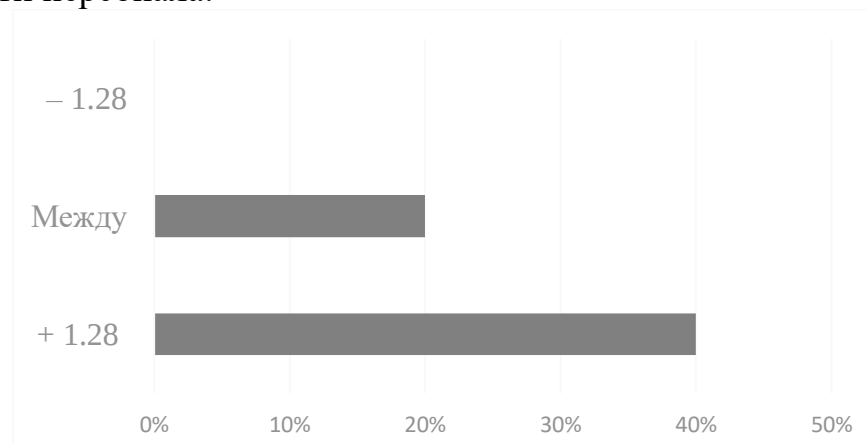


Рисунок 2 – Диагностика уровня депрессии персонала организации сферы услуг

Распределение мнений респондентов при ответе на вопрос «Какие стресс- компетенции являются значимыми для сотрудников организации услуг, с вашей точки зрения?» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение мнений при ответе на вопрос «Какие стресс-компетенции являются значимыми для сотрудников организации услуг?»

Название стресс-компетенции	Средний балл
Умение эффективно общаться с коллегами и клиентами в условиях стрессовой ситуации	4,75
Способность определять собственные эмоциональные состояния в стрессовой ситуации	4,33
Умение выстраивать конструктивные коммуникации с коллегами в стрессовых ситуациях	3,67
Понимание природы стресса, его причин и последствий для	4,17

работников и организации	
Применение навыков проведения антистрессовых тренингов, включая использование интерактивных техник и методов	3,25
Способность выявлять и классифицировать основные источники профессионального стресса, характерные для персонала организации сферы услуг	4,00

Наибольшее значение, с точки зрения респондентов организации сферы услуг, набрали компетенции в области методов управления своей эффективностью в рамках профессиональной деятельности в ситуации профессионального стресса.

Список использованных источников

1. Соловова, Н. В. Управление профессиональными стрессами персонала на уровне организации / Н. В. Соловова, О. Ю. Калмыкова, Е. П. Тупоносова // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2024. – Т. 15, № 2. – С. 230-248.
2. Калмыкова, О. Ю. Профилактика профессионального стресса работников организации / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, К. А. Правдина // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 8(130). – С. 122-130.
3. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Т. Лай

Научный руководитель В.А. Васяйчева

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

Современный рынок труда России переживает глубокую трансформацию, вызванную совокупностью экономических, технологических и демографических факторов. После пандемии COVID-19 резко возросла роль дистанционных и гибридных форм занятости, усилилось значение цифровых компетенций и гибких моделей управления персоналом [1–3]. При этом российская экономика сталкивается с устойчивым дефицитом рабочей силы: по данным Росстата и ЦБ РФ, в 2024–2025 гг. уровень безработицы составил 2,2–2,4% — минимальное значение за всю постсоветскую историю [4]. Одновременно усиливается демографическое давление: старение населения приводит к росту коэффициента старческой зависимости с 23,1% в 2020 г. до более 26% в 2024 г. [5]. Эти факторы требуют переосмысления подходов к управлению человеческими ресурсами, где на первый план выходят принципы устойчивого развития, цифровой интеграции и управления знаниями.