

Научная статья

УДК 330

DOI: <https://doi.org/10.18721/JE.17107>



«ДОКОВИДНЫЕ» И «ПОСТКОВИДНЫЕ» ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУРАХ

З.К. Самайбекова^{1,2}  

¹ Центр стратегических исследований Института
математических исследований сложных систем МГУ имени М.В. Ломоносова,
Москва, Российская Федерация;

² Кыргызский государственный технический университет им. И. Раззакова,
Бишкек, Кыргызстан

 samaibekova@mail.ru

Аннотация. Современная ситуация в экономике, складывающаяся под влиянием кризисных явлений, усиление конкуренции на рынке требуют от инновационных предпринимательских структур поиска новых способов повышения результативности и эффективности деятельности своих сотрудников. Тренды формируют новый ландшафт в стратегическом управлении персоналом, где инновационные предпринимательские структуры должны быть готовы к постоянным изменениям, инвестировать в развитие сотрудников и поддерживать адаптивность в условиях переменчивости современного бизнеса. Пандемия COVID-19 вынудила предпринимательские структуры переосмыслить организацию труда, где удаленная работа стала неотъемлемой частью бизнес-процессов, что требует новых стратегий управления персоналом для обеспечения эффективности и поддержания командного взаимодействия, повышая гибкость и обеспечивая бесперебойное функционирование. В условиях ограничений передвижения цифровые технологии стали основой для найма, обучения, и мотивации персонала. Использование аналитики данных для принятия управленческих решений также стало неотъемлемой частью стратегического управления персоналом. Развитие технологий и изменения в бизнес-среде создали потребность в постоянном обновлении навыков сотрудников. Компании активно внедряют специализированные программы обучения, направленные на подготовку персонала к новым вызовам. Целью является понимание эволюции подходов к управлению персоналом в «доковидных» и «постковидных» периодов. Рассмотрены основные тренды развития стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах под воздействием переменчивости внешней среды, вызванной пандемией и ее последствиями. Проанализировано развитие организаций, использующих информационно-коммуникационные технологии, представлена динамика проникновения сети Интернет в Кыргызстане за 2013–2021 годы. Компании активно внедряли цифровые технологии для поддержания бизнес-процессов в условиях ограничений, пересматривали свои модели трудоустройства, внедряя гибкие формы занятости, чтобы лучше соответствовать изменениям в рынке труда и эффективнее использовать ресурсы. В этой связи, представлены разновидности применения крауд-технологий в стратегическом управлении персоналом, предоставляющие инновационным предпринимательским структурам возможность эффективного использования знаний, опыта и творческого потенциала многих людей для достижения стратегических целей в эпоху цифровой экономики.

Ключевые слова: тренды в стратегическом управлении персоналом, инновационные технологии, информационно-коммуникационные технологии, сеть Интернет, крауд-технологии, инновационные предпринимательские структуры

Для цитирования: Самайбекова З.К. (2024) «Доковидные» и «постковидные» тренды развития стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах. П-Economy, 17 (1), 103–112. DOI: <https://doi.org/10.18721/JE.17107>



PRE- AND POST-COVID TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC HR MANAGEMENT IN INNOVATIVE BUSINESS STRUCTURES

Z.K. Samaybekova^{1,2}  

¹ Center for Strategic Research, Institute for Mathematical Research
of Complex Systems, Moscow State University named after M.V. Lomonosov,
Moscow, Russian Federation;

² Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyzstan

 samaibekova@mail.ru

Abstract. The current situation in the economy, emerging under the influence of crisis phenomena, and increased competition in the market require innovative business structures to search for new ways to increase the effectiveness and efficiency of their employees. Trends are shaping a new landscape of strategic HR management, where innovative business structures must be prepared for constant change, invest in employee development and maintain adaptability in the changing environment of modern business. The COVID-19 pandemic has forced businesses to rethink work arrangements where remote work has become an integral part of business processes, requiring new HR strategies to ensure efficiency and support teamwork, increasing flexibility and ensuring smooth operations. In conditions of movement restrictions, digital technologies have become the basis for hiring, training, and motivating staff. The use of data analytics for management decision making has also become an integral part of strategic human resources management. Advances in technology and changes in the business environment have created a need to constantly update employee skills. Companies are actively implementing specialized training programs aimed at preparing personnel for new challenges. The goal is to understand the evolution of approaches to HR management in the “pre-Covid” and “post-Covid” periods. The paper considers the main trends in the development of strategic HR management in innovative business structures under the influence of the variability of the external environment caused by the pandemic and its consequences. The development of organizations using information and communication technologies is analyzed, and the dynamics of Internet penetration in Kyrgyzstan for 2013–2021 are presented. Companies actively implemented digital technologies to support business processes under conditions of restrictions, revised their employment models, introducing flexible forms of employment to better respond to changes in the labor market and use resources more efficiently. In this regard, the types of application of crowd technologies in strategic HR management are presented, providing innovative business structures with the opportunity to effectively use the knowledge, experience and creative potential of many people to achieve strategic goals in the era of digital economy.

Keywords: trends in strategic personnel management, innovative technologies, information and communication technologies, the Internet, crowd technologies, innovative business structures

Citation: Samaybekova Z.K. (2024) Pre- and post-Covid trends in the development of strategic HR management in innovative business structures. *π-Economy*, 17 (1), 103–112. DOI: <https://doi.org/10.18721/JE.17107>

Введение

В современной бизнес-среде инновационные предпринимательские структуры стремятся привлекать и удерживать талантливых сотрудников через создание стимулирующих условий труда, развитие гибких форм занятости и поддержку профессионального роста. Под инновационными предпринимательскими структурами понимается компании, активно внедряющие новаторские идеи, технологии, продукты или услуги на рынок. Гибкость в подходах к управлению персоналом стала неотъемлемой частью стратегий, чтобы эффективно реагировать на переменчивость в бизнес-среде.



Развитие стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах происходит под воздействием внешних и внутренних факторов. Пандемия COVID-19 внесла существенные коррективы в дальнейшее развитие стратегического управления персоналом, обусловив появление новых и интенсификацию уже существующих трендов в HR-управлении.

Исследования основных «доковидных» и «постковидных» трендов в стратегическом управлении персоналом инновационных предпринимательских структур обусловлена изменениями, вызванными пандемией и последующим периодом восстановления. Во время пандемии, «доковидные» тренды включали широкое внедрение удаленной работы, цифровизацию процессов и усиление виртуального взаимодействия.

С «постковидным» периодом, фокус сместился на адаптацию к новым реалиям, в том числе гибким формам работы, вниманию к здоровью и благополучию персонала. Развитие технологий, таких как цифровизация и автоматизация, стали ключевыми в современных стратегиях управления персоналом.

Цель исследования

Цель заключается в формировании комплексного понимания того, как инновационные предпринимательские структуры адаптируются к переменам в условиях пандемии и как эти изменения формируют будущее стратегического управления персоналом, учитывая динамичность современного бизнес-окружения.

В качестве **объекта исследования** рассматривается стратегическое управление персоналом в инновационных предпринимательских структурах, которое происходит под воздействием внешних и внутренних факторов.

Предметом исследования являются тренды развития стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах под воздействием переменчивости внешней среды, вызванной пандемией и ее последствиями.

Литературный обзор

В ходе исследования был проведен анализ научных и практических источников, труды российских и зарубежных ученых, касающихся стратегического управления персоналом до и после пандемии, позволившие выявить ключевые концепции, теории и изменения в подходах.

Одной из значимых современных тенденций развития стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах «доковидного» и «постковидного» периодов является интенсивное внедрение инновационно-информационных технологий [22, 25]. Развитие современной тенденции внедрения в процесс инновационно-информационных, цифровых технологий связано с широким распространением и проникновением во все сферы жизнедеятельности общества информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) [1–3], в том числе и сети Интернет. По мнению И.В. Новиковой, «цифровая экономика влияет на распределение доходов населения и бизнеса. Стратегической возможностью является использование ИКТ для повышения производительности и увеличения прибыльности, в том числе повышения заработной платы. Стратегической угрозой становятся недостаточное или неиспользование цифровых компонент рабочих мест, что приведет к проигрыванию в конкурентной борьбе с более технологически оснащенными компаниями» [18]. С.В. Плеханова и Н.А. Виноградова считают, что «чем больше государство будет заинтересовано в стимулировании инновационной активности предприятий, тем больше у нее будет шансов выйти на новый качественный уровень развития экономики национального хозяйства» [19]. Повышение роли человеческих ресурсов обусловлено использованием современных инновационных технологий в управлении персоналом [21]. Использование высокотехнологичных решений в сфере управления персоналом позволяет эффективно адаптироваться к динамично меняющейся бизнес-среде [26]. Автоматизация рутины, такой как учет рабочего времени, процессы найма и обучения, освобождает время для более стратегической работы HR-специалистов. Как считает В.Л. Квинт, лидеры и системы

стратегического управления в целом должны быть ориентированы на адаптацию и эффективное использование революционных технологических и иных инновационных достижений [13]. Все это заставляет обратить внимание не только на сохранение человеческих ресурсов в условиях пандемии, но и на эффективность управления ими для производства востребованной обществом продукции [15, 17]. Внедрение инновационных технологий требует высокой квалификации управленческого персонала и непрерывного обучения HR-специалистов. Инновационные предпринимательские структуры, осознавая важность роли человеческих ресурсов, должны инвестировать в развитие технологической грамотности своих кадров, чтобы максимально использовать потенциал инноваций в управлении персоналом [12]. Авторы статьи [8] рассматривают особенности стратегирования в производственной деятельности предприятия. Кроме того, рассматривается влияние институциональной среды на развитие инновационной системы и инновационной деятельности инновационных предпринимательских структур [3]. При этом проанализированы методические подходы оценки эффективности государственной поддержки инновационных предпринимательских структур в форме малых и средних предприятий, однако они не отражают специфику стратегического управления персоналом [7].

Таким образом, на основе проведенного обзора автором установлено, что трендам развития стратегического управления персоналом в предпринимательских структурах в научной литературе уделено недостаточно внимания. В соответствии с этим *цель исследования* заключается в выделении трендов стратегического управления развитием предпринимательских структур и формировании комплексного понимания того, как инновационные предпринимательские структуры адаптируются к переменам в условиях пандемии и как эти изменения формируют будущее стратегического управления персоналом, учитывая динамичность современного бизнес-окружения.

Методы и материалы

В качестве методов исследования в данной работе были использованы такие подходы, как синтез и систематизация, классификация, статистические методы анализа. Методологической основой работы выступили элементы теории стратегирования, общенаучные методы исследования, в частности, сравнительный анализ.

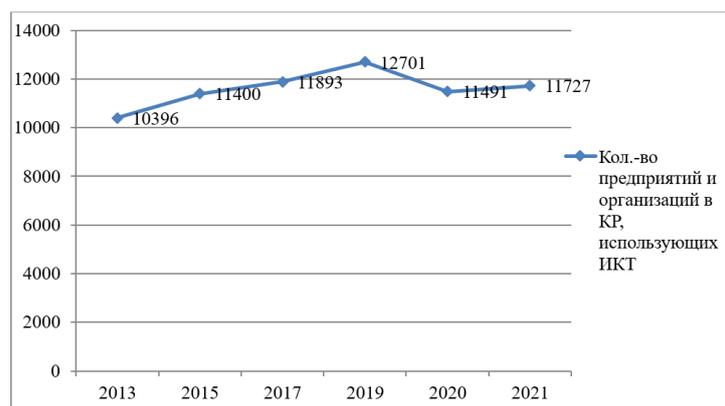
В качестве информационной базы использовались отчеты национального статистического комитета Кыргызской Республики, труды исследователей, касающихся развития стратегического управления персоналом в инновационном развитии технологий, трендов, изменений факторов внешней и внутренней среды компании.

Результаты и обсуждение

Анализ исследовательских работ [4, 5, 11, 14] позволяет выделить следующие основные «доковидные» и «постковидные» тренды развития стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах (табл. 1).

Все эти тренды свидетельствуют о необходимости постоянного обновления стратегий управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах, чтобы эффективно адаптироваться к изменениям внешней среды и обеспечивать устойчивое развитие бизнеса [23, 24].

По мнению С.В. Плехановой и Н.А. Виноградовой, «исходя из последовательности взаимосвязанных уровней иерархии от государства к предприятию, можно сделать вывод, что взаимосвязывающим фактором управленческого звена является сформированная полнофункциональная система инновационных процессов, ведь только при имеющейся поддержке государства на всех этапах инновационной деятельности предприятия экономика получит прирост конкурентоспособности, что приведет к росту экономической стабильности страны в целом» [19]. В Кыргызской Республике в 2021 году количество предприятий и организаций, использующих информационно-коммуникационные технологии, составило 11727 единиц (рис. 1).



Составлено по данным Нацстаткома КР [9, 10].

Рис. 1. Количество предприятий и организаций в Кыргызстане, использующих ИКТ за 2013–2021 гг., единиц

Fig. 1. Number of enterprises and organizations in Kyrgyzstan using ICT for 2013–2021, units

Таблица 1. Тренды развития стратегического управления персоналом

Table 1. Trends in the development of strategic HR management

Развитие стратегического управления персоналом	Характеристика
<i>«доковидные»:</i>	
Удаленная работа и гибридные модели труда	Пандемия COVID-19 вынудила инновационные предпринимательские структуры переосмыслить организацию труда. Удаленная работа стала неотъемлемой частью бизнес-процессов, что требует новых стратегий управления персоналом для обеспечения эффективности и поддержания командного взаимодействия
Цифровизация HR-процессов	В современных условиях цифровые технологии стали основой для найма, обучения, и мотивации персонала. Использование аналитики данных для принятия управленческих решений также стало неотъемлемой частью стратегического управления персоналом
Специализированные программы обучения	Развитие технологий и изменения в бизнес-среде создали потребность в постоянном обновлении навыков сотрудников. Инновационные предпринимательские структуры активно внедряют специализированные программы обучения, направленные на подготовку персонала к новым вызовам
<i>«постковидные»:</i>	
Большее внимание к физическому и психологическому благополучию	Пандемия подчеркнула важность заботы о здоровье сотрудников. Инновационные предпринимательские структуры интегрируют в свои стратегии управления персоналом программы поддержки физического и психологического благополучия
Укрепление корпоративной культуры	С увеличением удаленной работы, укрепление связей внутри команды становится более сложной задачей. Инновационные предпринимательские структуры активно работают над поддержанием и развитием корпоративной культуры, используя различные виртуальные средства и мероприятия
Гибкость и адаптивность	Быстро меняющаяся среда требует от предпринимательских структур гибкости в стратегиях управления персоналом. Готовность к адаптации к новым условиям и постоянное обновление стратегий становятся ключевыми элементами успешного управления

Как видно из рис. 1, в Кыргызстане число предприятий и организаций, использующих информационно-коммуникационные технологии, в 2021 году по сравнению с 2013 годом выросло на 11,3%, или на 1331 единицу. Правда, по сравнению с 2019 годом данный показатель снизился на 7,7%, или на 974 единицы, в результате влияния коронавирусного кризиса и непосредственного сокращения количества предприятий и организаций в 2020 году.

В табл. 2 представлена динамика доступа к глобальной сети Интернет и численность работников на предприятиях и организациях, использующих информационно-коммуникационные технологии в Кыргызстане за 2013–2021 годы.

Таблица 2. Динамика проникновения Интернета и численность работников за 2013–2021 гг.
Table 2. Dynamics of Internet penetration and number of employees for 2013–2021

Наименование показателя	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2021 в % к 2013
Количество точек доступа в сеть Интернет, <i>единиц</i>	16855	15375	22160	27883	29400	31528	187,1
Численность работников (<i>в среднем за год, человек</i>)	468462	474528	485538	509657	491951	526701	112,4

Составлено по данным Нацстаткома КР [9, 10].

Как видно из табл. 2, в 2021 году количество точек доступа в сеть Интернет в Кыргызстане увеличилось на 87,1%, или на 14673 единицы. Средняя численность работников на предприятиях и организациях, использующих компьютерную технику и информационно-коммуникационные технологии, выросла в 2021 году, в сопоставлении с базисным 2013 годом, на 12,4%, или на 58 239 человек, а в сравнении с цепным 2020 годом – 7,1%, или на 34750 человек.

В современном бизнес-мире стратегическое управление персоналом становится неотъемлемой частью успешного функционирования предпринимательской структуры инновационного развития. В этом контексте крауд-технологии, представляющие собой массовое вовлечение людей в решение задач, приобретают все большее значение. Крауд-технологии в стратегическом управлении персоналом (табл. 3.) предоставляют новые возможности для оптимизации процессов, вовлечения сотрудников и решения задач HR [6, 16, 20, 27].

Использование этих крауд-технологий в стратегическом управлении персоналом способствует повышению эффективности HR-процессов, обеспечивает большую прозрачность и вовлеченность сотрудников в принятие решений, а также способствует созданию благоприятного и инновационного рабочего окружения в предпринимательских структурах.

Заключение

В ходе исследования определены следующие результаты:

1. «Доковидные» и «постковидные» тренды привели к существенным изменениям развития стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах, а именно: привели к масштабному внедрению цифровых технологий и переходу к удаленной работе; активно использовали средства коммуникации и совместной работы, что увеличило эффективность, также подчеркнуло необходимость новых подходов к управлению командами; фриланс и проектная работа стали нормой, что позволяет компаниям более гибко подстраиваться под переменчивость рынка труда.

2. Инновационные предпринимательские структуры внедряют программы физического и ментального здоровья, осознавая, что благополучный сотрудник – ключевой ресурс для инноваций, интегрируют технологические инновации в стратегическом управлении персоналом для улучшения эффективности и устойчивости бизнес-процессов.

Таблица 3. Крауд-технологии в стратегическом управлении персоналом
Table 3. Crowd technologies in strategic HR management

Крауд-технологии	Характеристика
Краудсорсинг идей для стратегического управления персоналом	Сбор творческих идей от сотрудников для улучшения рабочих процессов, повышения мотивации или создания новых программ обучения
Краудфидбек в управлении производительностью	Получение обратной связи о производительности сотрудников от коллег, подчиненных и руководства для более объективной оценки
Краудрекрутинг	Использование социальных медиа для привлечения талантливых кандидатов, а также рекомендаций от сотрудников.
Краудтестинг обучения и развития	Постановка задач и проверка знаний сотрудников через онлайн-платформы для непрерывного обучения
Краудгейтинг	Получение мнений и оценок от сотрудников при принятии решений по найму новых кандидатов, включающих в себя участие в интервью или ассесмент-центрах
Крауданализ данных в стратегическом управлении персоналом	Использование крауд-технологий для анализа мнений и настроений среди сотрудников с целью улучшения климата в компании и принятия эффективных управленческих решений
Краудгеймификация в HR	Интеграция элементов геймификации в процессы обучения, мотивации и оценки производительности сотрудников.
Краудконсалтинг в развитии карьеры	Создание платформ, где сотрудники могут обмениваться опытом, консультироваться и давать советы в сфере профессионального развития
Крауд-сервис в HR	Привлечение внешних экспертов для выполнения специализированных задач в стратегическом управлении персоналом, таких как разработка бенефит-программ, оценка корпоративной культуры и др.

3. Внедрение крауд-технологий в стратегическое управление персоналом предоставляет предпринимательским структурам мощный инструментарий для реализации инновационных стратегий, способствующие улучшению коммуникации, повышению эффективности и развитию персонала, что является краеугольным камнем успешного стратегического управления в эпоху цифровой экономики.

Направления дальнейших исследований

В дальнейших исследованиях автор планирует провести сравнение различий в стратегических подходах к управлению персоналом между инновационными предпринимательскими структурами в различных отраслях и регионах для выявления уникальных аспектов и общих паттернов, а также оценку экономического воздействия изменений в стратегиях управления персоналом на финансовые показатели предпринимательских структур, включая затраты, доходы и общую устойчивость.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Акаев А.А., Садовничий В.А. (2021) Человеческий фактор как определяющий производительность труда в эпоху цифровой экономики. *Проблемы прогнозирования*, 1, 45–58. DOI: <https://doi.org/10.47711/0868-6351-184-45-58>
2. Асланов М.А. (2014) Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государственного управления. *Проблемы современной экономики*, 2 (50), 43–46.

3. Бабкин А.В., Хватова Т.Ю. (2011) Влияние институциональной среды на развитие национальной инновационной системы. *Экономика и управление*, 6 (68), 64–69.
4. Багрова Е.А., Валеева Ю.С., Найда А.М., Макарова Е.С., Потапова Н.К. (2021) Построение эффективной системы управления человеческими ресурсами ИТ-компании в условиях ковидных ограничений. *Российский экономический интернет-журнал*, 4. [online] Available at: <https://www.e-rej.ru/upload/iblock/95b/95bba20fd1f5612045be3fbbb7180121.pdf> [Accessed 30.10.2023]
5. Вертакова Ю.В., Булгакова И.Н., Дин Ш. (2023) Методы и инструменты цифровой трансформации предприятий агропромышленного комплекса в условиях индустрии 4.0. *π-Economy*, 16 (5), 109–122. DOI: <https://doi.org/10.18721/JE.16508>
6. Докунина И.А. (2018) Краудстаффинг и краудтестинг – инновационные технологии в области управления персоналом. *Инновационная экономика и менеджмент: Методы и технологии: Сборник материалов II МНПК*, 178–180.
7. Евсеева О.А., Бабкин А.В. (2014) Формирование методики оценки эффективности государственной поддержки малых и средних предприятий. *Известия Иркутской государственной экономической академии*, 6, 79–84.
8. Жеребов Е.Д., Бабкин А.В. (2009) Методика формирования производственной программы при стратегическом планировании развития промышленного предприятия. *Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки*, 4 (81), 145–150.
9. *Информационно-коммуникационные технологии в Кыргызской Республике 2012–2016 гг.* (2017) Сборник. Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 67.
10. *Информационно-коммуникационные технологии в Кыргызской Республике 2017–2021 гг.* (2022) Сборник. Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 66.
11. Казадаев М.С., Банников С.А. (2020) Стратегия управления персоналом в условиях пандемии. *Вестник Челябинского государственного университета. Экономические науки*, 6 (440), 69, 144–150.
12. Карпенко М.А. (2020) Направления развития управления персоналом и его квалификацией в условиях пандемии. *Human Progress*, 6 (4), 7.
13. Квинт В.Л. (2022) *Концепция стратегирования*. Т. I., СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 132.
14. Костенко Е.П. (2018) Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт. *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*, 9, 4, 107–123.
15. Кузьмина Т.В. (2021) Эффективность управления человеческими ресурсами в условиях пандемии COVID-19. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, 4 (55), 76–80.
16. Максимов Н.Н., Паршина В.С. (2012) Краудсорсинг как способ активизации развития персонала. *Молодой ученый*, 12 (47), 233–236.
17. Мортиков В.В. (2023) Макроэкономические аспекты принятия решений в области управления персоналом. *Вопросы управления*, 17 (1), 61–73.
18. Новикова И.В. (2019) Элементы концепции стратегии занятости населения в цифровой экономике. *Мягкие измерения и вычисления*, № 10 (23). – С. 58–63.
19. Плеханова С.В., Виноградова Н.А. (2022) Исследование влияния инновационных технологий в строительной отрасли. *Инновации и инвестиции*, 12, 4–7.
20. Полякова Ю.М. (2020) Управление персоналом на основе современных крауд-технологий: крауд-стаффинг, крауд-рекрутинг и крауд-тренинг. *Научные исследования экономического факультета*, 12 (3), 16–30. DOI: <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2020-12-3-16-30>
21. Проняева Л.И., Амелина А.В. (2016) Современные инновационные технологии в управлении персоналом. *Вестник государственного и муниципального управления*, 4 (23), 89–95.
22. Рябухин А.В. (2021) Влияние пандемии Covid-19 на практики управления персоналом в промышленных компаниях. *Весенние дни науки: сборник докладов Международной конференции студентов и молодых учёных (Екатеринбург, 22–24 апреля 2021 г.)*, 278–281.
23. Цветова Г.В. (2020) Цифровая экономика: преимущества, угрозы и факторы влияния. *Власть и управление на Востоке России*, 2 (91), 45–50.
24. Шурпенкова Р.К., Сарахман О.Н. Методы комплексной оценки внешней и внутренней среды предприятия: преимущества и недостатки. *Экономика и банки*, 1, 3–12.
25. COVID-19: Implications for business (2021) McKinsey&Company [online] Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/risk-and-resilience/our-insights/covid-19-implications-for-business>. [Accessed 25.10.2023]



26. Kvint V.L., Okrepilov V.V. (2014) Quality of life and values in national development strategies. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 84 (3), 188–200. DOI: <https://doi.org/10.1134/S1019331614030058>

27. Samaibekova Z., Choyubekova G., Isabaeva K., Samaibekova A. (2021) Corporate sustainability and social responsibility. *E3S Web Conferences. 1st Conference on Traditional and Renewable Energy Sources: Perspectives and Paradigms for the 21st Century, TRESP 2021*. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3s-conf/202125006003>

REFERENCES

1. Akaev A.A., Sadovnichii V.A. (2021) Chelovecheskii faktor kak opredelyayushchii proizvoditel'nost' truda v epokhu tsifrovoi ekonomiki. *Problemy prognozirovaniya*, 1, 45–58. DOI: <https://doi.org/10.47711/0868-6351-184-45-58>

2. Aslanov M.A. (2014) Traditsionnye i innovatsionnye kadrovye tekhnologii v organakh gosudarstvennogo upravleniya. *Problemy sovremennoi ekonomiki*, 2 (50), 43–46.

3. Babkin A.V., Khvatova T.Yu. (2011) Vliyaniye institutsional'noi sredy na razvitie natsional'noi innovatsionnoi sistemy. *Ekonomika i upravlenie*, 6 (68), 64–69.

4. Bagrova E.A., Valeeva Yu.S., Naida A.M., Makarova E.S., Potapova N.K. (2021) Postroeniye effektivnoi sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami IT-kompanii v usloviyakh kovidnykh ogranichenii. *Rossiiskii ekonomicheskii internet-zhurnal*, 4. [online] Available at: <https://www.e-rej.ru/upload/iblock/95b/95bba20fd1f5612045be3fbbb7180121.pdf> [Accessed 30.10.2023]

5. Vertakova Yu.V., Bulgakova I.N., Din Sh. (2023) Metody i instrumenty tsifrovoi transformatsii predpriyatii agropromyshlennogo kompleksa v usloviyakh industrii 4.0. *π -Economy*, 16 (5), 109–122. DOI: <https://doi.org/10.18721/JE.16508>

6. Dokunina I.A. (2018) Kraudstaffing i kraudtesting – innovatsionnye tekhnologii v oblasti upravleniya personalom. *Innovatsionnaya ekonomika i menedzhment: Metody i tekhnologii: Sbornik materialov II MNPK*, 178–180.

7. Evseeva O.A., Babkin A.V. (2014) Formirovaniye metodiki otsenki effektivnosti gosudarstvennoi podderzhki malykh i srednykh predpriyatii. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii*, 6, 79–84.

8. Zherebov E.D., Babkin A.V. (2009) Metodika formirovaniya proizvodstvennoi programmy pri strategicheskome planirovaniye razvitiya promyshlennogo predpriyatiya. *Nauchno-tekhnicheskie vedomosti Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo politekhnicheskogo universiteta. Ekonomicheskie nauki*, 4 (81), 145–150.

9. *Informatsionno-kommunikatsionnye tekhnologii v Kyrgyzskoi Respublike 2012–2016 gg.* (2017) Sbornik. Bishkek: Natsional'nyi statisticheskii komitet Kyrgyzskoi Respubliki, 67.

10. *Informatsionno-kommunikatsionnye tekhnologii v Kyrgyzskoi Respublike 2017–2021 gg.* (2022) Sbornik. Bishkek: Natsional'nyi statisticheskii komitet Kyrgyzskoi Respubliki, 66.

11. Kazadaev M.S., Bannikov S.A. (2020) Strategiya upravleniya personalom v usloviyakh pandemii. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskie nauki*, 6 (440), 69, 144–150.

12. Karpenko M.A. (2020) Napravleniya razvitiya upravleniya personalom i ego kvalifikatsiei v usloviyakh pandemii. *Human Progress*, 6 (4), 7.

13. Kvint V.L. (2022) *Kontseptsiya strategirovaniya*. T. I., SPb.: SZIU RANKhiGS, 132.

14. Kostenko E.P. (2018) Sovremennyye trendy v upravlenii personalom: otechestvennyi i zarubezhnyi opyt. *Journal of Economic Regulation (Voprosy regulirovaniya ekonomiki)*, 9, 4, 107–123.

15. Kuz'minova T.V. (2021) Effektivnost' upravleniya chelovecheskimi resursami v usloviyakh pandemii COVID-19. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii*, 4 (55), 76–80.

16. Maksimov N.N., Parshina V.S. (2012) Kraudsorsing kak sposob aktivizatsii razvitiya personala. *Molodoi uchenyi*, 12 (47), 233–236.

17. Mortikov V.V. (2023) Makroekonomicheskie aspekty prinyatiya reshenii v oblasti upravleniya personalom. *Voprosy upravleniya*, 17 (1), 61–73.

18. Novikova I.V. (2019) Elementy kontseptsii strategii zanyatosti naseleniya v tsifrovoi ekonomike. *Myagkie izmereniya i vychisleniya*, № 10 (23). – S. 58–63.

19. Plekhanova S.V., Vinogradova N.A. (2022) Issledovaniye vliyaniya innovatsionnykh tekhnologii v stroitel'noi otrasli. *Innovatsii i investitsii*, 12, 4–7.

20. Polyakova Yu.M. (2020) Upravlenie personalom na osnove sovremennykh kraud-tehnologii: kraud-staffing, kraud-rekruting i kraudtrening. *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakul'teta*, 12 (3), 16–30. DOI: <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2020-12-3-16-30>
21. Pronyaeva L.I., Amelina A.V. (2016) Sovremennye innovatsionnye tekhnologii v upravlenii personalom. *Vestnik gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*, 4 (23), 89–95.
22. Ryabukhin A.V. (2021) Vliyanie pandemii Covid-19 na praktiki upravleniya personalom v promyshlennyykh kompaniyakh. *Vesennie dni nauki: sbornik dokladov Mezhdunarodnoi konferentsii studentov i molodykh uchenykh (Ekaterinburg, 22-24 aprelya 2021 g.)*, 278–281.
23. Tsvetova G.V. (2020) Tsifrovaya ekonomika: preimushchestva, ugrozy i faktory vliyaniya. *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii*, 2 (91), 45–50.
24. Shurpenkova R.K., Sarakhman O.N. Metody kompleksnoi otsenki vneshnei i vnutrennei sredy predpriyatiya: preimushchestva i nedostatki. *Ekonomika i banki*, 1, 3–12.
25. COVID-19: Implications for business (2021) *McKynsey&Company* [online] Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/risk-and-resilience/our-insights/covid-19-implications-for-business>. [Accessed 25.10.2023]
26. Kvint V.L., Okrepilov V.V. (2014) Quality of life and values in national development strategies. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 84 (3), 188–200. DOI: <https://doi.org/10.1134/S1019331614030058>
27. Samaibekova Z., Choyubekova G., Isabaeva K., Samaibekova A. (2021) Corporate sustainability and social responsibility. *E3S Web Conferences. 1st Conference on Traditional and Renewable Energy Sources: Perspectives and Paradigms for the 21st Century, TRESP 2021*. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3s-conf/202125006003>

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT AUTHOR

САМАЙБЕКОВА Зейнегул Кубатбековна

E-mail: samaibekova@mail.ru

Zeynegul K. SAMAYBEKOVA

E-mail: samaibekova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7894-7729>

Поступила: 07.12.2023; Одобрена: 28.02.2024; Принята: 28.02.2024.

Submitted: 07.12.2023; Approved: 28.02.2024; Accepted: 28.02.2024.