

Журнал «Казанский экономический вестник» входит в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук, утвержденных ВАК РФ.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Научный консультант

И.Р. Гафуров, доктор экономических наук, профессор

Научный редактор

Н.Г. Багаутдинова, доктор экономических наук, профессор

Главный редактор

А.Р. Сафиуллин, доктор экономических наук, доцент

Члены редколлегии:

Ж.М. Аяпова, кандидат экономических наук, доцент, директор Бизнес-школы АО «Казахский гуманитарно-юридический университет» (г. Астана, Республика Казахстан);

В.И. Вагизова, доктор экономических наук, профессор, Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

Х.Н. Кафтанджиев, доктор философских наук, профессор, Софийский университет «Св. Климент Охридски»;

Н.В. Киносьян, PhD, Университет Кардиффа (г. Кардифф, Уэльс, Великобритания), ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

И.А. Киришин, доктор экономических наук, профессор, Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

И.К. Кочар, PhD, Экономический университет во Вроцлаве (г. Вроцлав, Польша);

Л.И. Куликова, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

Р.М. Марданшина, кандидат педагогических наук, доцент,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

А.Р. Масалимова, доктор педагогических наук, доцент, Институт психологии и образования, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

А.Н. Мельник, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

В.И. Питербарг, доктор физико-математических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»;

Е.Г. Попкова, доктор экономических наук, профессор,

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет»;

Л.Н. Сафиуллин, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

М.Р. Сафиуллин, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

Н.З. Сафиуллин, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

А.Ю. Соколов, доктор экономических наук, доцент,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

Б.В. Соколов, доктор технических наук, профессор,

ФГБУН «Санкт-Петербургский институт информатики и автоматизации Российской академии наук»;

Е.В. Фахрутдинова, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

А.И. Шигаев, доктор экономических наук, доцент,

Институт управления, экономики и финансов, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет».

Учредитель издания

ФГАОУ ВО

«Казанский (Приволжский)
федеральный университет»

Адрес редакции:

420012,

Республика Татарстан,

г. Казань,

ул. Бутлерова, д. 4.

Тел. 2-91-13-26

Электронная версия журнала

«Казанский экономический
вестник»

<http://www.ej.kpfu.ru>

Журнал включен

в Реферативный журнал
и Базы данных ВИНИТИ.

Сведения о журнале
ежегодно публикуются
в международной справочной
системе по периодическим
и продолжающимся изданиям
“Ulrich’s Periodicals Directory”

Договор с ВИНИТИ

R0181/034-06

Редакторы:

Е.А. Волошина

Р.Р. Аубакиров

Компьютерная верстка:

А.И. Галиуллина

Основан в 2005 году

Зарегистрировано в федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-48457 от 31 января 2012 г.

Формат 60x84/8. Усл. печ. л. 11,85. Тираж 500 экз. Дата выхода в свет: 25.06.2021. **Заказ ???.**

© Институт управления, экономики и финансов КФУ, 2021

Отпечатано в типографии
Издательства Казанского университета
Адрес издателя: 420008, г. Казань,
ул. Профессора Нужина, 1/37
тел. (843) 233-73-59, 233-73-28
Свободная цена

Точка зрения авторов может не совпадать с позицией редакции.

Рукописи рецензируются и не возвращаются.

При перепечатке ссылка на «Казанский экономический вестник» обязательна.

The journal "Kazan economic vestnik" is included into the list of the leading reviewed scientific journals and editions, in which main scientific results of candidate and doctoral dissertations, approved by State Commission for Academic Degrees and Titles, must be published.

EDITORIAL BOARD

Scientific Adviser

I.R. Gafurov (Doctor of Economic Sciences, Full Professor)

Science Editor

N.G. Bagautdinova (Doctor of Economic Sciences, Full Professor)

Editor-in-chief

A.R. Safiullin (Doctor of Economic Sciences, Docent)

Members of the Editorial Board:

Zh. Ayapova (Doctor of Science in Economics, Associate Professor, Head of the Business School 'Kazakh Humanitarian Law University', Astana, The Republic of Kazakhstan)

V. Vagizova (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

Kh. Kaftandzhiev (Doctor of Philological Sciences, Full Professor, Sofia University "St. Kliment Ohridski")

N. Kinoshyan (PhD, Cardiff University, Cardiff, Wales, United Kingdom, Kazan (Volga region) Federal University)

I. Kirshin (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

I. Kochar (PhD, Wrocław Economic University, Wrocław, Poland)

L. Kulikova (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

R. Mardanshina (Doctor of Pedagogic Sciences, Associate Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

A. Masalimova (Doctor of Pedagogic Sciences, Associate Professor, Institute of Psychology and Education, Kazan (Volga region) Federal University)

A. Melnik (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

V. Peterbarg (Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Full Professor, Lomonosov Moscow State University)

E. Popkova (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Volgograd State Technical University)

L. Safiullin (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

M. Safiullin (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

N. Safiullin (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

A. Sokolov (Doctor of Science in Economics, Associate Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

B. Sokolov (Doctor of Engineering Sciences, Full Professor, St. Petersburg Institute for Informatics and Automation of the Russian Academy of Sciences)

E. Fakhrutdinova (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

A. Shigaev (Doctor of Science in Economics, Associate Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

Founder of the edition
Kazan (Volga region)
Federal University

Editors Office address:

420012,
Tatarstan Republic,
Kazan, 4 Butlerov st.
Tel. 2-91-13-26

Internet version of the journal
"Kazan economic vestnik"
<http://www.ej.kpfu.ru>

The journal is included in the abstracting journal and VINITI database. The information about the journal is annually published in the international reference system on periodical and continuing publications "Ulrich's Periodicals Directory". Agreement with VINITI RO181/034-06

Editors:

E.A. Voloshina
P.P. Aubakirov

Computer lead out:

A.I. Galiullina

Founded in 2005

The journal is registered by the Federal Supervising Service on observance in the sphere of communication, information technologies and mass communications.
Registration certificate: of Janury 31, 2012.

Format 60x84/8. Circulation 500 copies.
Release date 25.06.2021. **Order № ???**.
© Institute of Economics and Finance KFU, 2021
Printed at the publishing house of the Kazan University
Publisher address: 420008, Kazan, 1/37 Professor Nuzhin Str.
Tel. (843) 233-73-59, 233-73-28
Free price

The authors' view point may not coincide with the opinion of the Editorial Board.
The manuscripts are reviewed and are not returned.
When reprinted the reference to «Kazan economic vestnik» is required.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

М.В. Чуваилова, А.М. Шайдуллин. Роль ОПК в обеспечении экономической безопасности страны	5
Д.М. Шакирова, К.Ю. Борисова, З.Ф. Загидуллина, З.Э. Исмаилова, А.Р. Маннапова, М.И. Фасхутдинова. Пути повышения конкурентоспособности предприятия	10

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Алсаиед Гена. Теории экономического роста: эволюция и основные методологические положения	16
--	----

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

С.И. Грудина. Теория развития энтропии региональных социально-экономических систем	24
И.В. Гуськова, Н.Е. Серебровская. Нестандартные формы занятости населения: актуальная ситуация на рынке труда Нижегородской области	29
Е.А. Карасик, В.Р. Ганеева, О.С. Карасик. Зарубежный опыт реализации жилищной политики и возможности его применения в регионах РФ	35

ФИНАНСЫ И КРЕДИТ

Д.Р. Лотфуллина, Т.Ф. Палей, Г.Р. Муртазина. Расчет справедливой стоимости компании «Татнефть» для осуществления сделок слияний и поглощений	41
--	----

Л.Н. Сафиуллин, Э.И. Булатова, А.А. Абдуллин. Финансовая грамотность населения как фактор всеобщего экономического благосостояния	46
А.Ф. Сиразеева, Д.И. Бадрутдинов, Н.А. Разницын. Фондовый рынок США в условиях нового экономического кризиса	54

МАРКЕТИНГ И ОБЩЕСТВО

А.Н. Демитриев. Эффективный таргетинг: как попасть в свою целевую аудиторию и масштабирование рекламной кампании	61
Д.М. Шакирова, М.И. Зафаров, А.И. Рахимов, А.С. Хайруллин, А.И. Хорьяков, Р.М. Карипов. Особенности организации деятельности ивент-агентств в ивент-менеджменте	67
Е.Н. Бавыкина, С.А. Фомина, Н.Г. Ощепкова. Кадровые проблемы современных предприятий	74
С.Ф. Гаффарова, Р.Р. Галиахметова, А.М. Белов. Концепция внедрения спорта в корпоративные программы по поддержке здорового образа жизни сотрудников предприятия	79
В.А. Давыденко, Р.Р. Хузяхметов, Д.В. Лесниченко. Понятие навыков трудоустраиваемости в современном междисциплинарном научном дискурсе	84
Д.М. Шакирова, Р.Д. Галиуллин, Д.В. Абдуллаева, Р.Р. Фаритов, Д.И. Максимов, М.И. Фасхутдинова. Мотивация персонала	95

CONTENTS

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF NATIONAL ECONOMY

<i>M.V. Chuvashlova, A.M. Shaidullin.</i> The role of the MIC in providing the economic security of the country	5
<i>D.M. Shakirova, K.Yu. Borisova, Z.F. Zagidullina, Z.E. Ismagilova, A.R. Mannapova, M.I. Faskhutdinova.</i> Ways to improve the competitiveness of the enterprise.....	10

ECONOMIC THEORY

<i>Alsaied Ghena.</i> Theory of economic growth: evolution and basic methodological provisions....	16
--	----

REGIONAL ECONOMY

<i>S.I. Grudina.</i> Theory of entropy development of regional socio-economic systems	24
<i>I.V. Gus'kova, N.E. Serebrovskaya.</i> Non-standard forms of employment: the current situation in the labor market of the nizhny Novgorod Region.....	29
<i>Karasik, V.R. Ganeeva, O.S. Karasik.</i> Foreign experience in implementation of housing policy and the possibilities of its application In the regions of the Russian Federation.....	35

FINANCE AND CREDIT

<i>D.R. Lotfullina, T.F. Paley, G.R. Murtazina.</i> Calculation of the fair value of the company “Tatneft” for the implementation of mergers and acquisitions.....	41
--	----

<i>L.N. Safiullin, E.I. Bulatova, A.A. Abdullin.</i> Financial literacy of the population as a factor of general economic well-being	46
<i>A.F. Sirazeeva, D.I. Badrutdinov, N.A. Raznitsyn.</i> Us stock market in the New Economic Crisis	54

MARKETING AND SOCIETY

<i>A.N. Demitriev.</i> Effective targeting: how to reach your target audience and scaling an advertising campaign	61
<i>D.M. Shakirova, M.I. Zafarov, A.I. Rakhimov, A.S. Khairullin, A.I. Khoryakov, R.M. Karipov.</i> Features of the organization of activities of event agencies in event management.....	67
<i>E.N. Bavykina, S.A. Fomina, N.G. Oshchepkova.</i> Human resources problems of modern enterprises	74
<i>S.F. Gaffarova, R.R. Galiakhmetova, A.M. Belov.</i> The concept of introducing sports in corporate programs to support a healthy lifestyle of employees of the enterprise	79
<i>V.A. Davydenko, R.R. Khuziakhmetov, D.V. Lesnichenko.</i> The concept of employability skills in contemporary interdisciplinary scientific discourse	84
<i>D.M. Shakirova, R.D. Galiullin, D.V. Abdullaeva, R.R. Faritov, D.I. Maksimov, M.I. Faskhutdinova.</i> Staff motivation	95

УДК 331.08

Е.Н. БАВЫКИНА,

кандидат экономических наук, доцент

*Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукина*

С.А. ФОМИНА,

кандидат экономических наук, доцент

*Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукина*

Н.Г. ОЩЕПКОВА,

кандидат педагогических наук, доцент

*Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукина*

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В настоящее время задача любого предприятия – не только выжить, но и оставаться конкурентоспособным как можно дольше. Успех предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. В России одним из основных препятствий для развития деятельности фирм выступают кадровые проблемы. Главной целью данного исследования является выявление, диагностика, оценка кадровых проблем в организациях и разработка рекомендаций по их решению. В работе было изучено мнение 123 экспертов из различных отраслей, деятельность которых базируется на производстве. В ходе исследования было выявлено, что наиболее острыми являются следующие проблемы: низкий приток молодых специалистов (что, по мнению опрошенных, является главной проблемой), недостаточный уровень квалификации работников и подготовки молодых специалистов, старение и естественная убыль сотрудников, дефицит кадров по отдельным специальностям, значительный отток квалификационных кадров в другие сферы деятельности внутри страны, недостаточная численность работников.

Результаты проведенного исследования могут быть использованы в службах управления персоналом в организациях, а также для построения общих моделей при разработке стратегических управленческих решений в производственных отраслях.

Ключевые слова: кадры, персонал, кадровая политика, оценка персонала, кадровая ситуация.

В настоящее время отделы кадров или службы управления человеческими ресурсами большинства компаний привыкли заниматься планированием численности работников предприятия. Их главная задача – добиться, чтобы на предприятии было столько работников, сколько должно быть в соответствии со штатным расписанием.

Однако сегодня отделам кадров важно уже добиваться не просто своевременного заполнения вакансий, чтобы поддерживать на должном уровне объем производства. Система работы с кадрами должна быть спланирована таким образом, чтобы добиваться постоянного увеличения в составе кадров предприятия тех людей, кто обладает хорошими знаниями, квалифи-

кацией, физическими данными, и следить за тем, чтобы таких работников было все больше в каждом подразделении [5, 7, 10].

Даже если организация способна привлекать новых работников, имеется много трудностей на пути подбора правильного человека на определенную работу. Некоторые думают, что они могут сразу же оценить других. На самом деле это является разновидностью предвзятого мнения. Другие не уделяют этой трудной задаче достаточного времени или полагаются на один источник информации, обычно это собеседование [4, 6, 8].

Эффективный отбор начинается с точной характеристики работы, т. е. с анализа конкретной должности. Далее составляется долж-

ностная инструкция, на основании которой формулируются требования к кандидатам. Одним из важных этапов является рекламирование работы, т. е. привлечение кандидата. Собеседование все еще сохраняет свою популярность как один из важных элементов процесса отбора персонала. В ходе собеседования можно познакомиться с кандидатом поближе, узнать, каковы его личные качества и манера поведения [1, 2, 3, 9].

Актуальность данной работы обусловлена тем, что разработка и реализация научно обоснованной, социально ориентированной кадровой политики стала насущной потребностью в различных отраслях.

В ходе исследования было изучено мнение 123 экспертов из различных отраслей, деятельность которых базируется на производстве. Главная цель исследования – выявить, диагностировать и оценить, какие кадровые проблемы существуют сегодня на предприятиях, и разработать рекомендации по их решению.

В настоящее время на предприятиях выделяются следующие кадровые проблемы:

- 1) низкий приток молодых специалистов;
- 2) большая текучесть кадров;
- 3) дефицит кадров по отдельным специальностям;
- 4) недостаточный уровень подготовки молодых специалистов;
- 5) недостаточный уровень квалификации работников;
- 6) значительный отток квалификационных кадров в другие сферы деятельности внутри страны.

Для нормализации кадровой ситуации необходимо вносить внутренние изменения – привлечение и удержание квалифицированных сотрудников зависит в первую очередь от условий труда, социального пакета и дополнительных бонусов от организации. Если с условиями труда, по мнению многих опрошенных, особых проблем нет, то для того, чтобы улучшить остальные факторы, можно дать следующие рекомендации. Многие молодые специалисты в силу своего возраста, социального статуса и семейного положения сталкиваются с определенными проблемами и сложностями, прежде всего это касается жилья и присмотра за

детьми. Для крупных предприятий оптимальным решением последней проблемы стало бы создание своего собственного детского сада. Это помогло бы значительно повысить эффективность работы сотрудников с детьми, так как они смогли бы сосредоточиться на своей работе, не отвлекаясь на проблемы, связанные с организацией присмотра и ухода за их детьми.

Малые предприятия, имея недостаточные площади и ограниченные финансовые возможности, могут заключать договора по предоставлению необходимых мест в детских садах. Учитывая, что многие предприятия в той или иной степени сотрудничают с банками, являясь заемщиками и вкладчиками, при данном виде сотрудничества они могли бы претендовать на более низкий процент по ипотечному кредитованию. Также сотрудники, признанные лучшими по итогам года, могут получать гранты и использовать их в качестве первоначального взноса на те или иные нужды.

Большое значение в деле повышения квалификации сотрудников имеет проведение семинаров и научных конференций с привлечением лучших специалистов.

В настоящее время одна из основных кадровых проблем – это недостаточный уровень подготовки молодых специалистов. Наиболее действенным методом в данной ситуации является сотрудничество с вузами. Сегодня большинство предприятий закрыто для студентов. Бесспорно, теоретические знания очень важны, однако только практика сможет сделать будущих специалистов профессионалами своего дела. Для этого предприятиям стоит заключать договора с вузами, в основу чего ляжет предоставление студентам мест для прохождения практики, а также куратора, который будет проводить обучение практикантов и отслеживать их результаты. В свою очередь, представители того или иного предприятия могут присутствовать на защите дипломных работ, чтобы выбрать наиболее подготовленных студентов для работы в своей компании. Также, при обоюдном согласии, можно составить договор о предоставлении мест по итогам нескольких практик, пройденных студентами. Представители предприятия предлагают лучшим студентам продолжить дальнейшее прохождение

практики в их компании, с более углубленным изучением специфики выбранной специальности и с обязательным дальнейшим трудоустройством в данной организации. Это позволит студентам получить гарантированную работу, а предприятию – высококвалифицированного сотрудника.

Основной причиной низкого притока молодых специалистов в социально-трудовой сфере является слабая их осведомленность, непонимание специфики работы конкретных предприятий. В этом плане предприятиям необходимо подготавливать определенный материал для самопрезентации. Это может быть, например, видеоролик, показывающий и все преимущества данной сферы деятельности, и все преимущества работы на данном предприятии. В этом ролике должно быть отражено, насколько высок уровень развития данной отрасли, насколько она востребована, значима и динамично развивается, а также показаны ключевые преимущества предприятия, перспективы карьерного роста и заработка, а также внутреннего развития организации, получение дополнительных социальных преимуществ. Основная работа по привлечению будущих специалистов на предприятие должна начинаться еще со школы, ведь именно здесь большинство людей решает, с какой сферой деятельности связать свою жизнь.

Также стоит отметить, что сейчас интересы молодежи сильно отличаются от тех, что были еще каких-нибудь 10 лет назад. Основной сферой ее обитания стали социальные сети. Сейчас детей редко встретишь в библиотеке за изучением научных трудов, больше половины их свободного времени занимает Интернет. В этом плане одной из рекомендаций является создание в социальных сетях групп и сообществ от лица отдельных предприятий. При этом это должно быть не просто научное сообщество, а группа, по-настоящему интересная для молодежи. В рамках этого сообщества можно проводить викторины, информацию о новых достижениях выкладывать в виде не статей, а видеороликов, делиться фотоотчетами с различных необычных мероприятий, например, выставок с новинками рынка, разыгрывать экскурсии на предприятие. В современных ре-

aliaх отмечается высокая заинтересованность со стороны людей в подобном виде получения информации, поэтому самые активные сотрудники предприятия могли бы вести собственный блог, посвященный наиболее интересным событиям, происходящим как на предприятии, так и в данной отрасли в целом.

Предприятию для того, чтобы уменьшить отток кадров, необходимо заинтересовать своих сотрудников, предложить им помимо стандартных условий то, что действительно будет для них дополнительным бонусом. В этом плане стоит рассмотреть создание на предприятиях системы дополнительной мотивации – за определенные заслуги (по решению руководства) сотрудник будет получать баллы в зависимости от сложности задачи и результата. Накопление баллов будет происходить в течение всего года, по итогам которого сотрудник сможет их использовать. Руководство будет определять, на что работник сможет их обменять – это может быть и фирменная продукция, и дополнительное страхование, и абонемент в фитнес-зал, и участие в лотерее с возможностью крупного выигрыша (например, путешествие). Эту систему предприятие разрабатывает более подробно на основе своих возможностей и потребностей персонала.

Данные рекомендации по решению возникающих кадровых вопросов затрагивают только основные, находящиеся на виду проблемы. Стоит отметить, что, прежде всего, именно стремление руководства к изменениям в лучшую сторону и сотрудничество персонала помогут решить большинство проблем предприятий.

Литература

1. Бавыкина Е.Н., Гущина С.С., Дзюина Г.М., Мельникова О.В., Позднякова Т.В. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в Алтайском крае // Мир науки, культуры образования. – 2015. – № 1 (50). – С. 217–220.
2. Бавыкина Е.Н. Динамическая оптимизационная модель развития персонала // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3136–3140.
3. Зилькарнаев И.У. Роль миссии организации в разработке стратегии ее развития // Маркетинг в России и за рубежом. – 2009. – № 3. – С. 36.

4. Bukhonova S.M., Doroshenko Y.A. Theoretical and methodological foundations, economic assessment of labor potential // Russian Entrepreneurship. – 2014. – Vol. 6. – P. 68–73.
5. Davletbaeva A., Yusupov K. Risks in Using the Labor Potential of Regions // RISK. – 2010. – Vol. 1. – P. 132–135.
6. Krivokora E.I., Fursov V.A., Pyanov A.I., Astakhova E.A. Geopolitical factors of personnel security // Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia. – 2018. – Vol. 3. – P. 14–27.
7. Singer J., Gent I.P., Smaill A. Backbone fragility and the local search cost peak // Journal of Artificial Intelligence Research. – 2000. – Vol. 12. – P. 235–270. – URL: <https://doi.org/10.1613/jair.711>.
8. Dovidio J.F. Bridging intragroup processes and intergroup relations: Needing the twain to meet // British Journal of Social Psychology. – 2013. – Vol. 52. – P. 1–24.
9. Gaynanov D.A., Klimentyeva A.Yu. Priorities for staffing the digital economy // Creative Economy. – 2018. – Vol. 12. – P. 1963–1976.
10. Eller A., Abrams D. Come together: Longitudinal comparisons of Pettigrew's reformulated intergroup contact model and the common ingroup identity model in Anglo-French and Mexican-American contexts // European Journal of Social Psychology. – 2004. – Vol. 34. – P. 229–256.

Информация об авторах

Бавыкина Елена Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина.

E-mail: bawikina.82@mail.ru

Фомина Светлана Алексеевна, кандидат экономических наук, доцент, Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина.

E-mail: ysr.biysk@mail.ru

Ошепкова Наталья Геннадьевна кандидат педагогических наук, доцент, Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина.

E-mail: reliance_07@mail.ru

E.N. BAVYKINA,

Ph.D. in Economics, Associate Professor

Altai State Humanitarian and Pedagogical University n. a. V.M. Shukshin

S.A. FOMINA,

Ph.D. in Economics, Associate Professor

Altai State Humanitarian and Pedagogical University n. a. V.M. Shukshin

N.G. OSHCHERKOVA,

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor

Altai State Humanitarian and Pedagogical University n. a. V.M. Shukshin

HUMAN RESOURCES PROBLEMS OF MODERN ENTERPRISES

Abstract. Currently, the task of any enterprise is not only to survive, but also to remain competitive for as long as possible. The success of an enterprise depends directly on the efficiency of its employees. In Russia, one of the main obstacles to the development of the activities of firms is personnel problems. The main goal of this study is to identify, diagnose, evaluate personnel problems in organizations and develop recommendations for solving them. In the work, the opinion of 123 experts from various industries whose activities are based on production was studied. The study found that the most acute problems are: the low influx of young specialists, which is the main problem, according to respondents, the insufficient level of qualifications of workers, the insufficient level of training of young specialists, the aging and natural decline of employees, the shortage of personnel in individual specialties, the significant outflow of qualification personnel to other areas of activity within the country, the insufficient number of employees.

The results of the study can be used in personnel management services in organizations, as well as for building common models in the development of strategic management solutions in production industries.

Keywords: shots, personnel, personnel policy, performance appraisal, personnel situation.

References

1. Bavykina E.N., Gushchina S.S., Dzyuin G.M., Melnikov O.V., Pozdnyakova T.V. Interaction of the labor market and the educational services market in the Altai Territory // *World of science, culture of education*. – 2015. – No. 1 [50]. – P. 217–220.
2. Bavykina E.N. Dynamic optimization model of personnel development // *Scientific and methodological electronic journal “Concept”*. – 2015. – Vol. 13. – P. 3136–3140.
3. Zulkarnaev I.U. Role of the organization’s mission in developing its development strategy // *Marketing in Russia and abroad*. – 2009. – 36 p.
4. Bukhonova S.M., Doroshenko Y.A. Theoretical and methodological foundations, economic assessment of labor potential // *Russian Entrepreneurship*. – 2014. – Vol. 6. – P. 68–73.
5. Davletbaeva A., Yusupov K. Risks in Using the Labor Potential of Regions // *RISK*. – 2010. – Vol. 1. – P. 132–135.
6. Krivokora E.I., Fursov V.A., Pyanov A.I., Astakhova E.A. Geopolitical factors of personnel security // *Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia*. – 2018. – Vol. 3. – P. 14–27.
7. Singer J., Gent I.P., Smaill A. Backbone fragility and the local search cost peak // *Journal of Artificial Intelligence Research*. – 2000. – Vol. 12. – P. 235–270. – URL: <https://doi.org/10.1613/jair.711>.
8. Dovidio J.F. Bridging intragroup processes and intergroup relations: Needing the twain to meet // *British Journal of Social Psychology*. – 2013. – Vol. 52. – P. 1–24.
9. Gaynanov D.A., Klimentyeva A.Yu. Priorities for staffing the digital economy // *Creative Economy*. – 2018. – Vol. 12. – P. 1963–1976.
10. Eller A., Abrams D. Come together: Longitudinal comparisons of Pettigrew’s reformulated intergroup contact model and the common ingroup identity model in Anglo-French and Mexican-American contexts // *European Journal of Social Psychology*. – 2004. – Vol. 34. – P. 229–256.