

7. Strategicheskie napravleniya formirovaniya i razvitiya tsifrovogo prostranstva Evrazijskogo ehkonomicheskogo soyuza v perspektive do 2025 goda. Proekt // Internet-resurs: [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/workgroup/materials/Documents/Strategicheskie%20napravleniya%20formirovaniya%20tsifrovogo%20prostranstva%20EAEHS%20\(proekt\).pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/workgroup/materials/Documents/Strategicheskie%20napravleniya%20formirovaniya%20tsifrovogo%20prostranstva%20EAEHS%20(proekt).pdf) (data obrashheniya: 10.02.2018).
8. Strategiya razvitiya tamozhennoj sluzhby Rossijskoj Federatsii do 2020 goda. // Internet-resurs: http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=17220&Itemid=2375 (data obrashheniya: 15.10.2017).
9. Prikaz FTS Rossii ot 27.06.2017 № 1065 "O reshenii kollegi FTS Rossii ot 25 maya 2017 goda "O Kompleksnoj programme razvitiya FTS Rossii na period do 2020 goda" // Internet-resurs: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=700493#0> (data obrashheniya: 17.02.2018).
10. TSelevye pokazateli resheniya zadach Kompleksnoj programmy razvitiya FTS Rossii na period do 2020 goda // Internet-resurs: http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=25512&Itemid=2727
11. Prikaz FTS Rossii ot 01 dekabrya 2016 g. № 2256 "Ob utverzhdenii Poryadka avtomatizirovannogo opredeleniya kategorii urovnya riska uchastnikov vneshneehkonomicheskoy deyatel'nosti". Garant. URL: <http://base.garant.ru/71626614/>(data obrashheniya: 17.02.2018).
12. Ershov A.D., Zav'yalova O.V. Sistema upravleniya riskami v tamozhennom dele: Uchebnik. Izd-vo: GIORД, 2014. 320 s.

УДК: 658.7.01 : 331.108

ЛОГИСТИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ИННОВАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

РАССКАЗОВА Ольга Анатольевна, к.э.н., доцент¹

КАЛИНИНА Ольга Владимировна, д.э.н., доцент²

БАРЫКИН Сергей Евгеньевич, д.э.н., доцент³

¹Высшая школа управления и бизнеса, ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», Санкт-Петербург, Россия

²Высшая школа управления и бизнеса, ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», Санкт-Петербург, Россия

³Кафедра международных экономических отношений, Санкт-Петербургский государственный морской технический университет, Санкт-Петербург, Россия

Адрес для корреспонденции:

С.В. Барыкин, Санкт-Петербург, пр. Испытателей, 20, к. 1, кв. 673.

Т.: +7-911-928-71-96; e-mail: sbe@list.ru

Аннотация

Авторы предлагают оригинальную трактовку логистической концепции внедрения инноваций в систему управления персоналом спортивных организаций в экономике знаний. Формирующаяся в России экономика инновационного типа основывается на потоках знаний. Следовательно, эффективность управления любым процессом зависит от того, насколько эффективно организованы потоки знаний. Одним из направлений организации трансфера знаний в процессе управления персоналом организации является внедрение инновационных технологий в деятельность работы кадровых служб на основании методологии управления потоковыми процессами. В статье рассмотрен подход управления кадровыми потоками спортивных организаций на основе теории логистики (науке об управлении движения ресурсов).

Ключевые слова

Логистика, спортивные организации, потоки знаний, кадровые инновации, методология, управление персоналом.

LOGISTIC CONCEPT OF INNOVATIONS IN THE MANAGEMENT OF SPORTS ORGANIZATIONS

RASSKAZOVA Olga A., PhD Economic Sciences¹,

KALININA Olga V., PhD Economic Sciences²,

BARYKIN Sergei E., Doctor of Economic Sciences³

¹Associate Professor of the Graduate School of Management and Business, FGAOU VO "St. Petersburg Polytechnic University of Peter the Great", Candidate of economic sciences, associate professor.

²Doctor of Economics, Professor of the Graduate School of Business and Management, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Doctor of economic sciences, associate professor.

³Professor of Department of International Economics, Saint-Petersburg State marine technical University, Doctor of economic sciences, associate professor.

Correspondence address:

S.V. Barykin, St. Petersburg, Prospectus, 20, building 1, apt. 673.

Tel.: + 7-911-928-71-96 E-mail: sbe@list.ru

Abstract

The authors propose an original interpretation of the introduction of the logistics concept of introducing innovations into the personnel management system of sports organizations in the knowledge economy. The emerging innovative economy in Russia is based on knowledge flows. Consequently, the effectiveness of managing any process depends on how effectively the knowledge flows are organized. One of the directions of the organization of knowledge transfer in the process of personnel management of the organization is the introduction of innovative

technologies in the work of personnel services on the basis of the methodology of managing the flow processes. In the article the approach of management of personnel streams of the sports organizations on the basis of the theory of logistics (a science about management of movement of resources) is considered.

Keywords

Logistics, sports organizations, knowledge flows, personnel innovations, methodology, personnel management.

Введение

Управление персоналом спортивных организаций предполагает использование принципов эффективного материального стимулирования персонала и выявление проблем в движении потоков информации (нормативных документов, инструкций, справок, внутренних документов организации), регулирующих менеджмент спортивных организаций. Следует различать три группы методов управления персоналом в спортивных организациях: административные (организационно-распорядительные), экономические, социально-психологические. Можно предположить, что управление в спортивных организациях, как и в прочих, осуществляется с помощью целенаправленного воздействия руководителя на подчиненных и осуществления контроля над их деятельностью. Таким образом, управление персоналом любой организации представляет собой сложный процесс комбинирования распорядительных, экономических и психологических методов управления, что отражается на степени сложности внедряемых инновационных подходов в этой области с учетом специфики спортивных организаций.

Цель исследования. Материалы, методы и объекты исследования

Целью научного исследования в области организации инновационного процесса управления персоналом спортивных организаций является разработка способов организации потока инноваций в управлении персоналом в рассматриваемых организациях. Логистическая концепция инновационного подхода к управлению персоналом предполагает потоковый подход к рассмотрению процесса управления спортивной организацией на основе широкого использования информационных технологий, которым уделяется особенное внимание при внедрении управленческих инноваций. Такие составляющие информационного потока, как знания, умения персонала, а также потребность в достоверной информации, ее критическом осмыслении, являются неотъемлемой частью современного общества знаний.

Целевая деятельность по внедрению кадровых новшеств, воплощенных в кадровых технологиях и управленческих решениях, направленных на развитие творческого потенциала работников, повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования организации, представляет собой кадровые инновации [9].

Информационные технологии, связанные с управлением персоналом, имеют несколько типологий и в зависимости от типологии разделяются на две или на три группы. В первой классификации они делятся на интернет-технологии и специализированное программное обеспечение [2]. Во второй классификации еще добавляется группа с технико-аппаратным обеспечением [1]. Однако в свете того, что технико-аппаратное обеспечение в виде компьютеров и телефонной связи и прочих аппаратов стали неотъемлемым атрибутом управления уже в XX веке, нам ближе деление информационных технологий, связанных с управлением персоналом, на две группы.

Особый интерес представляет группа информационных технологий в совершенствовании кадровых инноваций спортивных организаций, включая реальные интернет-технологии, которые активно применяются передовыми специалистами по управлению персоналом, задействованным в сфере организации спортивных мероприятий.

Результаты исследования

Исследование потока знаний, связывающего результаты труда умственного и труда физического, позволяют выделить результат управления как движение информации, рассматриваемое как единый объект в системе управления, от источника воздействия на управляемую систему до конечного пункта потока, который можно представить в виде организуемого спортивного мероприятия с заранее заданным конечным результатом проведения (например, максимальное вовлечение потенциальных участников). Организация сложного разветвленного процесса управления потоками информации в условиях формирующейся экономики знаний накладывает ряд требования к квалификации специалистов, привлеченных к планированию спортивных мероприятий. В состав специализированного программного обеспечения, используемого в управлении персоналом, следует включить HR-сервисы, необходимые современному HR-специалисту для эффективной работы в сфере управления персоналом и эффективного функционирования спортивной организации в целом.

Основатель американской HR-компании TalentCulture Меган Байро выделяет четыре причины заняться социальным рекрутингом [11]:

1) более оперативная связь с кандидатами, так как большинство из них пользуются социальными сетями в личных или рабочих целях;

2) социальные сети помогают лучше понять мотивацию кандидатов. Насколько кандидаты соответствуют вакантным позициям компании, сегодня становится важнейшим критерием успешности рекрутинга;

3) социальные сети помогают развить прозрачность для обеих сторон. Компания получает большую возможность познакомиться с кандидатом, с его личными и профессиональными предпочтениями. Кандидаты – узнать подробности о жизни в компании, которых нет в описании вакансии;

4) привлечение кандидатов через рекомендации отходят на второй план.

В качестве основных социальных сетей и микроблогов, которые можно использовать при поиске кандидатов на вакантные позиции, выделяют следующие: Facebook, Twitter, LinkedIn, Moikrug.ru, V Kontakte.ru, Instagram [10; 11].

При поиске кандидатов через социальные сети для успешного закрытия вакансии рекомендуется разработать стратегию поиска. Для начала необходимо определить, где находится необходимая целевая аудитория. Специалисты рекомендуют не распыляться между многими социальными сетями, а сконцентрироваться на качественное выстраивание работы в двух-трех из них, то есть выбрать социальные сети, подходящие потребностям поиска. Например, социальная сеть V Kontakte.ru в основном рассчитана на молодую аудиторию, студентов без опыта работы. Социальная сеть Facebook лучше всего подходит для поиска менеджеров среднего звена и линейных специалистов-руководителей, хотя там можно найти сотрудников разных уровней [10]. «Визуальное портфолио» Instagram помогает работодателю ближе познакомиться с кандидатами, а также заинтересовать их при помощи HR-бренда. Показатели вовлеченности Instagram превосходят Facebook в несколько раз, эта соцсеть помогает привлекать представителей молодого поколения: около 55% пользователей Instagram младше 29 лет [11].

У социальных сетей появляется ряд функций, которые делают поиск кандидата более целенаправленным и удобным. Например, у Facebook есть функция Facebook Marketplace, которая позволяет разместить информацию о вакансии. Другая функция Facebook Ad – это рекламная платформа, с помощью которой можно подать объявление о вакансии с указанием характеристики соискателей по возрасту, образованию и т.д.

В табл. 1 представлена кадровая инновация, основанная на поиске кандидатов на должность с помощью социальных сетей, в сравнении с подбором персонала через сайты о поиске работы (такие как HeadHunter, Rabota.ru,

SuperJob и т.п.), последние до недавнего времени считались передовой технологией в рекрутинге.

Таблица 1. Сравнение особенностей поиска кандидатов на должность с помощью сайтов по подбору персонала и через социальные сети

Особенности подбора кандидатов на должность	Рекрутмент с использованием сайтов о поиске работы	Рекрутмент через социальные сети
Возможность получения полезной HR-менеджеру информации для оценки кандидата на должность	HR-менеджер имеет возможность посмотреть только биографическое резюме соискателя на сайтах по подбору персонала, а на собеседовании есть вероятность получить социально желаемые ответы от кандидата	Социальные сети предоставляют HR-менеджеру много полезной информации (о личных предпочтениях и профессиональных качествах кандидата, его убеждениях, хобби и увлечениях, образе жизни, круге общения). У него появляется больше возможностей предположить, насколько кандидат соответствует корпоративной культуре организации
Широта охвата поиска кандидатов на должность	HR-менеджер устанавливает контакт с кандидатами	HR-менеджер устанавливает контакт не только с кандидатами, но и с лицами, которые представляют интерес для компании, но сами не обращаются в компанию, что позволяет привлекать специалистов и формировать базу данных кандидатов
Наличие затрат на размещение объявлений о вакансии	Компании несет затраты на размещение объявлений на сайтах по подбору персонала	Отсутствуют материальные затраты на размещение объявлений через социальные сети

Для увеличения эффективности подбора персонала через социальные сети выделяют следующие этапы действий специалистов по подбору кандидатов [10]. Данная технология дает возможность использовать персонализированный подход в управлении персоналом, что является одним из современных HR-трендов [13].

На первом этапе специалист по рекрутингу заполняется профиль в социальных сетях. Для эффективного поиска сотрудников ему необходимо указать, чем он занимается и дать полезную информации о себе, можно приложить деловые фотографии, создать базу друзей из коллег и знакомых. Специалист по подбору должен быть максимально активен в профессиональных сообществах, публиковать интересную и полезную информацию на своей странице.

На втором этапе менеджеру по подбору следует наладить контакты со специалистами из необходимой ему профессиональной сферы деятельности, приобрести виртуальных оппонентов по дискуссиям в профессиональных сообществах, расширить сферу полезных деловых связей.

На третьем этапе ему следует вступить в профессиональные и отраслевые группы. Специалисту по подбору рекомендуется воспользоваться площадками профессиональных групп и сообществ, объединяющих интересующих его потенциальных кандидатов. Размещение вакансий в них очень эффективно, рекомендуется заводить знакомства в ходе совместного обсуждения профессиональных вопросов, обмена опытом. Можно присоединиться к существующим профессиональным сообществам, где специалисты определенной сферы общаются на профессиональные темы друг с другом, читая комментарии в обсуждениях, можно наметить подходящих кандидатов.

На четвертом этапе отмечается важность создания доверительных отношений при общении с интересными в профессиональном плане людьми. В этом случае появляется большая вероятность получить от них рекомендации по опубликованным рекрутером вакансиям и тем самым увеличить число претендентов на каждую из них.

Современные HR-сервисы могут быть использованы в различных кадровых направлениях, основные из них связаны с использованием видеointервью при рекрутинге, тестировании для подбора и оценки, развитии и обучении персонала, HR-брендинге. Уделим внимание перечисленным направлениям по работе с персоналом и сервисам, позволяющим их эффективно решать с использованием современных информационных технологий.

Первое направление – подбор персонала с использованием видеointервью (видеорекрутинг). Традиционный подбор персонала обычно занимает у специалиста по подбору продолжительное время, поскольку необходимо ответить на письма, сделать звонки, провести интервью. Видеointервью помогает сделать процесс отбора персонала быстрее и эффективнее.

VCV (<http://vcv.ru/>, «Видео отбор кандидатов») – сервис видеointервью, который помогает отделу HR сэкономить время и отобрать наиболее подходящих компании кандидатов. Соискатели отвечают на вопросы по списку, который составила компания, далее лучших из них работодатель приглашает на собеседование [18].

Pre-Interview (<https://preint.ru/>, «Онлайн собеседование») – это программа подбора персонала путем видеоанкетирования соискателей, разрабо-

танная для руководителей и HR-специалистов, подбирает соискателей в максимально сжатые сроки. В результате видеointервью специалист может получить ответы на поставленные вопросы, оценить кандидатов и пригласить на личную встречу тех, которые подошли работодателю. Видеорекрутинг считается сегодня очень эффективным способом отбора персонала [19].

Второе направление – тестирование для подбора и оценки персонала. В ситуациях, когда HR-специалисты имеют гуманитарное образование, им бывает сложно оценить навыки кандидата на техническую должность. В этом случае они могут использовать ресурсы для заочной оценки кандидатов.

Proaction (<https://proaction.pro/>, «Онлайн-оценка персонала») – это платформа для онлайн-тестирования, позволяющая провести оценку кандидатов на должности и сотрудников компании, предоставляющая готовые онлайн-тесты и конструкторы тестов. Сервис разработан на основе опыта отечественных HR-экспертов в банковской, телекоммуникационной, торговой, строительной и других отраслях экономики. Он позволяет повысить эффективность в следующих направлениях управления персоналом:

- входная оценка кандидатов (онлайн-тестирование кандидатов до собеседования как для разового закрытия вакансий, так и для массового подбора);
- адаптация «новичков» (автоматический мониторинг адаптации новых сотрудников);
- работа с сотрудниками компании (индивидуальная онлайн-оценка текущей работы сотрудников из кадрового резерва; групповые опросы на удовлетворенность, лояльность, вовлеченность, мотивацию);
- оценка 360°;
- анализ причин увольнений (exit-интервью) [22].

Skilltech (<http://skilltech.ru>) – проект корпоративного тестирования. Дает возможность выбрать тесты для кандидатов на должность и для сотрудников организации. Система SkillTech позволяет провести автоматизированный первичный отбор, в результате чего выделить наиболее подходящих сотрудников за максимально короткое время, таким образом снижая нагрузку отделу персонала, который получает и анализирует большое количество резюме, и проводить множество интервью с соискателями. Система предоставляет сервис аттестации профессиональных навыков персонала компании, который позволяет определить потребность персонала в обучении, проводить конкурс при замещении вакантных должностей внутри организации, выявлять соответствие сотрудников занимаемым должностям, принимать решение об увольнении или повышении сотрудника. Данный ресурс позволяет HR-специалистам

и руководству компании получать развернутую «карту знаний» своих сотрудников в виде структурированных аналитических отчетов о результатах тестирования [23]. Данный инновационный проект позволяет увеличивать качество принимаемых кадровых решений и уменьшить временные рамки процесса аттестации.

Третье направление – обучение персонала. В текущей работе с персоналом компании актуальными являются такие направления, как построение карьеры, обучение сотрудников, профессиональное и личностное развитие. Отметим несколько онлайн-сервисов, которые помогут с реализацией этих направлений управления персоналом [14].

TalentEdMe (<https://talentedme.ru/>, «Мы реализуем новые стратегии развития карьеры, личного роста и успеха в жизни») – онлайн-платформа для обучения, личного и профессионального развития. На онлайн-платформе опубликованы статьи и массовые открытые онлайн-курсы на профессиональные темы, вебинары, прямые эфиры с лидерами мнений, тесты, а также закрытые разделы для отдельных компаний. Это профессиональное сообщество единомышленников, где можно получить полезные навыки для самосовершенствования и развития, с фокусировкой на прикладных знаниях, которые нужны работодателям. Обучение для персонала предоставляется бесплатно [20].

Skillary (<http://skillary.ru/>, «Онлайн-революция в обучении коммуникативным навыкам») – это платформа для онлайн-тренинга по навыкам управления, продаж и переговоров. Сервис предлагает развивать персонал через ролевые игры по видеосвязи [21].

Четвертое направление – HR-брендинг. Рассмотрим отечественные разработки HR-сервисов, которые могут помочь сделать компанию по-настоящему привлекательной для кандидатов.

Jobingood (<http://jobingood.com>, «Обмениваемся мнениями о работодателях») – платформа для взаимодействия работодателей с кандидатами, основанная на отзывах. Представляет из себя комплексное решение для работы с обратной связью от бывших и действующих сотрудников. Отличается от многочисленных «черных списков работодателей» грамотной модерацией, высоким качеством отзывов и большим количеством бесплатных опций. Помогает с помощью разработанной процедуры привлечь сильных кандидатов в компанию работодателей путем решения таких проблем, как сложность продемонстрировать конкурентоспособные преимущества в сравнении с другими работодателями и заинтересовать сильных кандидатов. Во-первых, создается привлекательный профиль работодателя. Во-вторых, привлекаются конструктивные отзывы от

действующих сотрудников. В-третьих, кандидаты вовлекаются в диалог с работодателем. Это делается благодаря тому, что представители компании регулярно читают и публично комментируют отзывы, а кандидаты посещают профиль компании еще до интервью и формируют реалистичное представление о работодателе и вакансии. Как результат – компания укрепляет свой бренд и формирует репутацию привлекательного работодателя, соискатели выделяют компанию среди других работодателей и больше доверяют ей, повышается эффективность рекрутмента и качество нанятых сотрудников, а также повышается качество входящего потока соискателей, поскольку нужные кандидаты приходят подготовленными и мотивированными [14].

Keepteam (<https://keepteam.ru/>, «Эффективное решение кадровых задач») – сервис для командной работы, в котором сотрудники получают актуальную информацию о коллегах, а руководство – полную картину происходящего в компании. На сервисе расположена единая информационная база компании, в которой отражена полная рабочая и личная информация о сотрудниках, организационная структура компании, единая база документов. Имеется лента событий, которая позволяет держать команду в курсе всех новостей компании и прочие возможности для открытости информации и сплочивания коллектива [10].

Inplace (<https://inplacers.ru/>, «Сайт об атмосфере в компании») – интересный каталог компаний, сосредоточенный на рабочей атмосфере и корпоративной культуре, которые сейчас становятся очень важным преимуществом при выборе работы соискателями. Это портал о работодателях для действующих и потенциальных сотрудников, стажеров, он рассказывает об атмосфере внутри компании, жизни в коллективе, отношениях между сотрудниками на работе и после нее. Информация о компаниях представлена в виде инфографики [16].

Icanchoose (<https://icanchoose.ru/>, «Взгляните на выбор карьеры по-новому!») – сервис для HR-брендинга, преимущественно ориентированный на молодую аудиторию. Соискатели могут ознакомиться с подробной информацией о компаниях, отзывами сотрудников и рекомендациями для соискателей, познакомиться с доступными вакансиями компаний, получить советы по созданию оригинального резюме и рекомендации по построению карьеры, а также посмотреть фотографии из «жизни офиса» [17].

Следует упомянуть, что одной из востребованных информационных технологий в управлении персоналом является искусственный интеллект. Александр Сидоров, руководитель направления анализа данных HeadHunter отме-

чает, что: «Борьба за таланты и экономические условия в 2018–2019 годах приведут к росту HR-технологий с элементами искусственного интеллекта, предназначенных для:

- поиска работы – job-порталы, которые станут позволять это делать быстрее и проще, выиграют конкуренцию за кандидатов, которые стремятся сменить компромиссное место работы;
- поиска лучших специалистов, в том числе тех, которые не находятся в активном поиске работы или у которых текущая работа не вполне отражает их компетенции и опыт;
- учета при таком поиске прогнозов времени их работы и KPI на новом месте;
- массового, но качественного, целевого и высокотаргетированного информирования потенциальных кандидатов о новых возможностях;
- выявления ценных сотрудников, которые хотят уйти из компании, чтобы точно применять к ним меры по удержанию и мотивации;
- привлечения и скрининга кандидатов, особенно на массовые позиции;
- упрощения и автоматизации работы HR-менеджеров – для организации работы с сотрудниками и кандидатами, документооборота;
- помощи в принятии решений – как на основе анализа рынка труда, так и для оценки вероятности различных событий и выявления зависимостей» [13].

Выводы

На данном этапе инновационного развития информационные технологии позволяют оптимизировать и ускорить процесс трудовой деятельности практически на каждом этапе работы с персоналом спортивных организаций. Поэтому современным спортивным организациям требуются как высококвалифицированные сотрудники, способные работать с информационными технологиями, так и сотрудники, умеющие сформулировать потребность спортивной организации в информационных технологиях. Использование информационных технологий позволит спортивным организациям наращивать отрыв от конкурентов, не применяющих потоковый подход к управлению персоналом, что равносильно использованию устаревших и менее эффективных инструментов. Логистическая концепция позволяет формулировать причинно-следственные объяснения результатов внедрения инноваций в процесс управления персоналом спортивных организаций.

Список источников

1. **Агафонова М.С., Климачева А.К., Гайдар К.О.** Использование информационных технологий в сфере управления персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <https://e-koncept.ru/2017/970436.htm>.
2. **Демушкина Е. А., Лезина О. В.** Информационные технологии в кадровом менеджменте // Молодой ученый. – 2011. – №4.Т.3. – С. 83–87. – URL: <https://moluch.ru/archive/27/3113/>.
3. **Иванов О.** Профессиональные сообщества в России: количественный анализ // HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров. 2004 [Электронный ресурс]. – URL: <http://hr-portal.ru/article/professionalnye-soobshchestva-v-rossii-kolichestvennyu-analiz?page=6>.
4. **Инновации-21-Краудсорсинг** [Электронный ресурс]. – URL: <http://crowd21.fom.ru/book/node/308>.
5. **Информационные технологии управления: Учебное пособие / под ред. Ю.М. Черкасова.** – М.: ИНФРА-М, 2001.
6. **Максимов Н. Н., Паршина В. С.** Краудсорсинг как способ активизации развития персонала // Молодой ученый. – 2012. – №12. – С. 233–236 [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/47/5861/>.
7. **Манукова Е. Ю., Захарова М. В.** Использование сервисов мгновенного обмена сообщениями в современной массовой коммуникации // Современная филология: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Самара, март 2017 г.). – Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2017. – С. 85–88 [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/conf/phil/archive/234/12011/>.
8. **Натейкина Ю.О.** Сетевые профессиональные сообщества как ресурс управления персоналом // Наука вчера, сегодня, завтра: сб. ст. по матер. XX междунар. науч.-практ. конф. № 1(18). – Новосибирск: СибАК, 2015.
9. **Общая характеристика и особенности кадровых инноваций** [Электронный ресурс]. – URL: http://life-prog.ru/2_89265_obshchaya...atsiy.html.
10. **Петровичева С.** Подбор персонала через социальные сети [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.apsc.ru/activity/publications-and-research/item/6607-2015-10-21-06-47-46>.
11. **Социальный рекрутинг: как соцсети помогают подбирать правильных кандидатов?** [Электронный ресурс]. – URL: <http://jobingood.com/blog/socialnyj-rekruting/>.
12. **24 российских HR-сервиса: от помощи в рекрутинге до искусственного интеллекта** [Электронный ресурс]. – URL: <http://jobingood.com/blog/24-rossijskih-hr-servisa/>.
13. **6 HR-трендов 2018 года** [Электронный ресурс]. – URL: http://vcv.ru/blog/useful/hrtrends_hh/
14. <http://jobingood.com/employers>
15. <https://keepteam.ru/>
16. <https://inplacers.ru/>
17. <https://icanchoose.ru/>

18. <http://vcv.ru/>
19. <http://preint.ru/>
20. <https://talentedme.ru/>
21. <http://skillary.ru/>
22. <https://proaction.pro/>
23. <http://skilltech.ru/>

References

1. **Agafonova M.S., Klimacheva A.K., Gajdar K.O.** Ispol'zovanie informacionnyh tekhnologij v sfere upravleniya personalom [EHlektronnyj resurs]. – URL:<https://e-koncept.ru/2017/970436.htm>.
2. **Demushkina E. A., Lezina O. V.** Informacionnye tekhnologii v kadrovom menedzhmente // Molodoj uchenyj. – 2011. – №4. T.3. – S. 83–87. – URL: <https://moluch.ru/archive/27/3113/>.
3. **Ivanov O.** Professional'nye soobshchestva v Rossii: kolichestvennyj analiz // HR-Portal: Soobshchestvo HR-Menedzherov. 2004 [EHlektronnyj resurs]. – URL: <http://hr-portal.ru/article/professionalnye-soobshchestva-v-rossii-kolichestvennyj-analiz?page=6>.
4. Innovacii-21-Kraudsorsing. [EHlektronnyj resurs]. – URL: <http://crowd21.fom.ru/book/node/308>.
5. Informacionnye tekhnologii upravleniya: Uchebnoe posobie / pod red. YU.M. CHERKASOVA. – M.: INFRA-M, 2001.
6. **Maksimov N. N., Parshina V. S.** Kraudsorsing kak sposob aktivizacii razvitiya personala // Molodoj uchenyj. – 2012. – №12. – S. 233–236 [EHlektronnyj resurs]. – URL <https://moluch.ru/archive/47/5861/>.
7. **Manukova E. YU., Zaharova M. V.** Ispol'zovanie servisov mgnovennogo obmena soobshcheniyami v sovremennoj massovoj kommunikacii // Sovremennaya filologiya: materialy V Mezhdunar. nauch. konf. (g. Samara, mart 2017 g.). – Samara: OOO «Izdatel'stvo ASGARD», 2017. – S. 85–88 [EHlektronnyj resurs]. – URL: <https://moluch.ru/conf/phil/archive/234/12011/>.
8. **Natejkina YU.O.** Setevye professional'nye soobshchestva kak resurs upravleniya personalom // Nauka vchera, segodnya, zavtra: sb. st. po mater. XX mezhdunar. nauch.-prakt. konf. № 1(18). – Novosibirsk: SibAK, 2015.
9. Obshchaya harakteristika i osobennosti kadrovyh innovacij [EHlektronnyj resurs]. – URL: http://life-prog.ru/2_89265_obshchaya...atsiy.html.
10. **Petrovicheva S.** Podbor personala cherez social'nye seti [EHlektronnyj resurs]. – URL: <http://www.apsc.ru/activity/publications-and-research/item/6607-2015-10-21-06-47-46>.
11. Social'nyj rekruting: kak socseti pomagayut podbirat' pravil'nyh kandidatov? [EHlektronnyj resurs]. – URL: <http://jobingood.com/blog/socialnyj-rekruting/>.

12. 24 rossijskih HR-servisa: ot pomoshchi v rekrutinge do iskusstvennogo intellekta [EHlektronnyj resurs]. – URL: <http://jobingood.com/blog/24-rossijskih-hr-servisa/>.
13. 6 HR-trendov 2018 goda. [EHlektronnyj resurs]. – URL: http://vcv.ru/blog/useful/hrtrends_hh/
14. <http://jobingood.com/employers>
15. <https://keepteam.ru/>
16. <https://inplacers.ru/>
17. <https://icanchoose.ru/>
18. <http://vcv.ru/>
19. <http://preint.ru/>
20. <https://talentedme.ru/>
21. <http://skillary.ru/>
22. <https://proaction.pro/>
23. <http://skilltech.ru/>

УДК 330.101.541

РАЗНОУРОВНЕВЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ РЕАЛЬНОГО И ФИНАНСОВОГО СЕКТОРОВ ХОЗЯЙСТВА И КЛЮЧЕВЫЕ СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

ЗУЕВА Ольга Александровна, к.э.н., доц.¹

ЗЫБИН Олег Сергеевич, к.э.н., доц.²

КИЯТОВ Андрей Леонидович, к.э.н., предприниматель³

¹Кафедра безопасности, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Северо-Западный институт управления, Санкт-Петербург, Россия

²Кафедра мировой экономики и менеджмента, Автономная некоммерческая организация высшего образования «Международный банковский институт», Санкт-Петербург, Россия

³СПб, торговый центр «Гулливёр», Санкт-Петербург, Россия

Адрес для корреспонденции:

О.С. Зыбин, 191023, Невский пр., д. 60, Санкт-Петербург, Россия

Тел.: 8-911-210 - 68-55; e-mail: elena_6@mail.ru