

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи



Гридина Валерия Валериевна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СТРУКТУРЕ
КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2022

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, г. Донецк.

Научный руководитель: кандидат технических наук, доцент
Шаталова Татьяна Степановна.

Официальные оппоненты: **Третьякова Лариса Александровна**
доктор экономических наук, профессор,
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», Институт экономики и управления, профессор кафедры менеджмента и маркетинга;

Зорина Мария Сергеевна
кандидат экономических наук, доцент,
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет», доцент кафедры управления бизнесом и персоналом.

Ведущая организация: **Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (г. Донецк).**

Защита состоится «01» декабря 2022 года в 10:00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.003.01 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» по адресу: 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 198а, ауд. 107 (зал заседаний). Тел. факс: +7(856) 302-09-19, e-mail: d01.003.01@donnu.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» по адресу: 283001, г. Донецк, ул. Университетская, 24, ауд. 104 (<http://science.donnu.ru>).

Автореферат разослан «__» _____ 2022 года

Ученый секретарь диссертационного совета Д 01.003.01, к.э.н., доцент



А.В. Ткачева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В условиях фундаментальных институциональных трансформаций в Донецкой Народной Республике, появления новых рынков сбыта, а также стремительного развития информационных и коммуникационных технологий существует объективная необходимость в активизации усилий организаций всех форм собственности по реализации эффективных условий их функционирования и достижения планомерного экономического роста. Развитие персонала является одним из приоритетных направлений достижения высокого уровня эффективности функционирования, конкурентоспособности и прибыльности организаций, так как инвестиции в развитие персонала имеют положительное влияние не только на уровень прибыльности организации, но и на развитие экономики в целом. Одним из важнейших инструментов решения проблем, возникающих в сфере развития персонала в современных условиях, является корпоративный университет.

Вопросам управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета уделено недостаточно внимания. В связи с этим возникает необходимость расширения методического инструментария в области управления развитием персонала, концептуального обоснования управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, а также разработки рекомендаций прикладного характера в соответствии с предлагаемой концепцией, реализация которых позволит повысить эффективность функционирования организации, что определяет актуальность выбранной темы исследования.

Степень разработанности темы исследования. Теоретико-методологическим аспектам развития и управления развитием персонала организаций посвящены труды зарубежных ученых: Д. Джой-Меттьюз, Г. Марр, Г. Педлер, П. Юнг, российских и отечественных ученых таких как Т. С. Шаталова, И. В. Петенко, М. Р. Терованесов, И. А. Кондаурова, Н. В. Ващенко, А. М. Стадник, А. А. Киселева, Е. В. Маслов и т.д.

Теорией корпоративных университетов, а также исследованием оценки эффективности развития персонала в структуре корпоративного университета занимались такие исследователи: А. Д. Вербецкий, Л. Д. Гительман, Р. И. Зинурова, Ю. Ю. Дьяченко, И. В. Золотова, Х. Р. Кадырова, Е. З. Карпенко, Б. М. Кербель, Е. Г. Леонтьева, В. В. Макаров, И. П. Малиниченко, М. М. Романова и т.д.

Несмотря на обширный спектр теоретических работ, посвященных проблемам управления развитием персонала, учеными недостаточно внимания уделяется методологическим и прикладным аспектам системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, что определяет выбор темы диссертационного исследования, его цель и задачи.

Связь работы с научными направлениями, планами, темами. Результаты и предложения, изложенные в диссертации, получены в рамках научно-исследовательской работы Государственного образовательного

учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» в рамках тем: «Моделирование экономических систем в условиях государственного строительства ДНР» (номер государственной регистрации 0117D000195, шифр Г-17/25), где автором предложен концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, а также разработан комплексный механизм совершенствования системы развития персонала организации; «Модели и механизмы проектного управления в экосистемах цифровой экономики» (номер государственной регистрации 0120D000006, шифр Г-20/44), в рамках которой автором проведен анализ современных стратегий и методов развития персонала организации, разработаны методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, а также научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих **задач**:

- изучить особенности совершенствования системы управления развитием персонала организации;
- проанализировать существующие стратегии, модели и методы развития персонала организации в структуре корпоративного университета;
- разработать концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;
- исследовать зарубежный опыт и современные тенденции в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета;
- сформировать методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации;
- предложить научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;
- разработать комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;
- предложить методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;
- выполнить апробацию научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Объектом исследования является процесс управления развитием персонала организации в современных условиях.

Предметом исследования являются теоретические и методические основы совершенствования системы управления развитием персонала организации в

структуре корпоративного университета.

Диссертационная работа выполнена в рамках следующих пунктов Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда): 5.7. Проблемы качества человеческого капитала, рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; формирование, развитие, использование и оценка человеческого капитала; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров; 5.8. Управление, развитие и оценка человеческих и трудовых ресурсов на микро-, мезо- и макроуровне. Нормирование, организация и гуманизация труда; их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников.

Научная новизна полученных результатов заключается в углублении теоретико-методических основ и разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Основные результаты, характеризующие научную новизну исследования, заключаются в следующем:

усовершенствованы:

- *концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета*, базирующийся на системном подходе, который, в отличие от существующих, обеспечивает комплексное решение проблем, возникающих при совершенствовании системы управления развитием персонала организации, исходя из необходимости достижения экономической эффективности управления развитием персонала;

- *научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета*, основанный на методах кластерного анализа и системной динамики, который позволяет оценить основные экономические показатели организации после создания корпоративного университета и его внедрения в структуру организации;

- *методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета*, основанный на процессном подходе, который, в отличие от существующих, позволяет проанализировать управляющие воздействия, функциональную структуру, а также ресурсные и информационные потоки рассматриваемой системы в результате внедрения комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала;

получили дальнейшее развитие:

- *понятийно-категориальный аппарат системы управления развитием персонала за счет трактовки категорий: определено понятие «развитие персонала» как управляемый процесс совершенствования профессионального уровня персонала в соответствии с целями организации, обеспечивающий повышение эффективности от его деятельности, которое, в отличие от*

существующих трактовок, позволяет привести в соответствие содержание целей развития персонала и, как следствие, противоречивость решаемых с его помощью задач; дополнено содержание категории «*система развития персонала*», которое, в отличие от существующих трактовок, учитывает специфику организации, ее ресурсное обеспечение, а также потребности персонала и его интеллектуальный потенциал; предложено понятие «*управление развитием персонала*», которое, в отличие от существующих трактовок, обладает более широким подходом к формированию кадров, учитывая современный уровень развития технологий; предложено понятие «*корпоративный университет*» как система развития персонала организации, направленная на формирование культуры сотрудничества и инноваций, обеспечение, создание и распространение знаний, полученных на основе опыта персонала организации, систематическое развитие ключевых компетенций в рамках учебных программ, учитывающих индивидуальные потребности и бизнес-цели организации, которое, в отличие от известных трактовок, раскрывает более широкий круг задач, реализуемых корпоративным университетом; обеспечивающий приращение знаний в области совершенствования систем управления развитием персонала организации;

- *методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации*, основанный на процессном подходе и методах реинжиниринга, позволяющий проанализировать существующий процесс развития персонала организации, а также выявить «узкие места» с целью дальнейшей оптимизации системы управления развитием персонала;

- *комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации*, основанный на системном подходе, который отражает совокупность задач и регламентирует последовательность действий при совершенствовании системы управления развитием персонала организации.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическая значимость полученных результатов определяется степенью разработанности исследуемой проблемы, научной новизной и заключается в систематизации и углублении существующих теоретических положений в области совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что разработанные и предложенные теоретико-методические и практические рекомендации представляют конкретные практические предложения для решения возникающих задач в сфере управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Разработки и рекомендации автора в части совершенствования существующей системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета внедрены в практику ГП «Донецкоблэнерго» (справка №226/ИС от 02.07.2021 г.) – комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, имитационная модель оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета; ЗАО «Внешторгсервис» (справка

№303/10-21 от 14.10.2021 г.) – механизм преодоления цифрового неравенства в организации и механизм внедрения E-learning в систему развития персонала организации, входящие в комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Теоретические и научно-методические положения диссертации используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» (справка №7251/01-27/01.1 от 06.12.2021 г.) – модель существующей системы управления развитием персонала организации, комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации, модель системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, имитационная модель оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета; ГО ДПО «Институт развития профессионального образования» (справка №01-03/849 от 15.11.2021 г.) – теоретический и практический инструментальный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Методология и методы исследования. Теоретико-методологической основой исследования являются научные труды отечественных и зарубежных авторов, представляющих различные научные и прикладные исследования в области управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, данные словарей, энциклопедий.

Для достижения цели диссертационной работы автором использовалась совокупность общенаучных и специальных, теоретических и эмпирических методов исследования, а именно: семантический анализ и метод формализации (при уточнении понятий «развитие персонала», «система развития персонала», «управление развитием персонала», «корпоративный университет»); методы анализа и синтеза, логического обобщения, классификации и структурной группировки, сравнения (при решении задач, связанных с изучением теоретических подходов к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, а также анализом зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета); методы дивергенции, трансформации и конвергенции (при разработке концептуального подхода к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета); системный и процессный подходы, методы реинжиниринга, теория корпоративных университетов (при разработке методического подхода к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, методического подхода к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, а также комплексного механизма совершенствования системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета);

методы системной динамики и кластерного анализа (при разработке научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета).

При систематизации и обработке информации, построении диаграмм, таблиц и рисунков использован пакет прикладных программ Microsoft Office®; при разработке методического подхода к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, а также методического подхода к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета использован программный продукт ERWin Process Modeler®; при разработке научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета использованы программные продукты Powersim Studio 10® и STATISTICA 10®.

Положения, выносимые на защиту:

- концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;
- научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;
- методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;
- понятийно-категориальный аппарат исследования, а именно категории: «развитие персонала», «система развития персонала», «управление развитием персонала», «корпоративный университет»;
- методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации;
- комплексный механизм совершенствования системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов и результатов, изложенных в диссертационной работе, обусловлена использованием фундаментальных положений экономической науки, работ ведущих ученых, данных официальных статистических отчетов, материалов конференций, публикаций, исследований автора.

Личный вклад соискателя. Все результаты, изложенные в диссертационной работе, получены соискателем самостоятельно и нашли отражение в опубликованных автором работах. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи и положения, которые являются результатом личных исследований соискателя.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования докладывались и обсуждались на международных и республиканских научных и научно-практических конференциях, круглых столах: «Донецкие чтения: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (г. Донецк, 2021 г., 2020 г., 2019 г., 2018 г.); «Инвестиционно-инновационное развитие в условиях цифровизации экономики: стратегии, факторы, механизмы» (г. Донецк, 2021 г.); «Бизнес-инжиниринг сложных

систем: модели, технологии, инновации» (г. Донецк, 2020 г., 2019 г., 2017 г.); 64-я Международная научная конференция Астраханского государственного технического университета, посвященная 90-летию юбилею со дня образования Астраханского государственного технического университета (г. Астрахань, 2020 г.); «Молодежь и научно-технический прогресс» (г. Губкин, 2020 г.); «Актуальные проблемы экономического развития» (г. Белгород, 2018 г.); «Информационное пространство Донбасса: проблемы и перспективы» (г. Донецк, 2018 г.); Одиннадцатые Ходыревские чтения «Актуальные проблемы управления в электронной экономике» (г. Курск, 2018 г.); «Донецкие чтения: Русский мир как цивилизационная основа научно-образовательного и культурного развития Донбасса» (г. Донецк, 2017 г.) и др.

Публикации. Основные положения диссертационной работы опубликованы в 24 научных трудах общим объемом 7,32 п.л., из которых лично автору принадлежит 7,24 п.л., в том числе: 6 публикаций в рецензируемых научных изданиях, в том числе 5 – в изданиях, включенных в перечень ВАК ДНР, 1 – в журнале, включенном в перечень ВАК РФ, общим объемом 3,39 п.л., из них лично автору принадлежит 3,39 п.л.; 1 статья – в других изданиях, общим объемом 0,45 п.л.; 17 публикаций апробационного характера общим объемом 3,48 п.л., из которых лично автору принадлежит 3,4 п.л.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 174 наименований и приложений. Содержание диссертации изложено на 213 страницах, содержит 23 таблицы на 23 страницах, 67 рисунков на 60 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, определены цель и задачи исследования, его предмет и объект, научная новизна и практическая значимость полученных результатов, отображены результаты апробации диссертации.

В первом разделе «Теоретические подходы к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» изучены и обобщены особенности совершенствования системы управления развитием персонала организации; проведен анализ существующих стратегий, моделей и методов развития персонала организации в структуре корпоративного университета; предложен концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

На основе анализа многообразия трактовок понятия «развитие персонала», изучения целей развития персонала, а также систематизации факторов, влияющих на необходимость развития персонала, выявлено, что существует множество подходов к определению сущности данного понятия. Отсутствие единства проанализированных трактовок понятия «развитие персонала», а также наличие разногласий в содержании целей развития персонала и, как следствие, противоречивость решаемых с его помощью задач, обусловили необходимость

сформулировать уточненное понятие «развитие персонала»: управляемый процесс совершенствования профессионального уровня персонала в соответствии с целями организации, обеспечивающий повышение эффективности от его деятельности.

Систематизированы особенности и принципы функционирования системы развития персонала, в соответствии с которыми дополнено содержание категории «система развития персонала», трактуемой как комплекс мероприятий, разработанный в соответствии со спецификой и ресурсами организации, а также направленный на развитие персонала в зависимости от его потребностей и интеллектуального потенциала.

Выделены принципы и задачи, составляющие основу управления развитием персонала, анализ которых позволил уточнить понятие «управление развитием персонала». Данное понятие, в отличие от существующих трактовок, предложено понимать, как систематический процесс, ориентированный на формирование кадров, в соответствии с уровнем развития технологий.

Для более глубокого изучения системы управления развитием персонала организации проанализированы современные стратегии, формы организации и методы развития персонала (традиционные и инновационные), а также определены их основные характеристики.

В качестве инструмента решения задачи о выборе модели развития персонала в организации предложена матрица принятия решения о целесообразности реализации в организации модели развития персонала, в соответствии с которой выявлено, что наиболее совершенной формой подготовки и развития кадров для организаций является корпоративный университет (рис. 1).

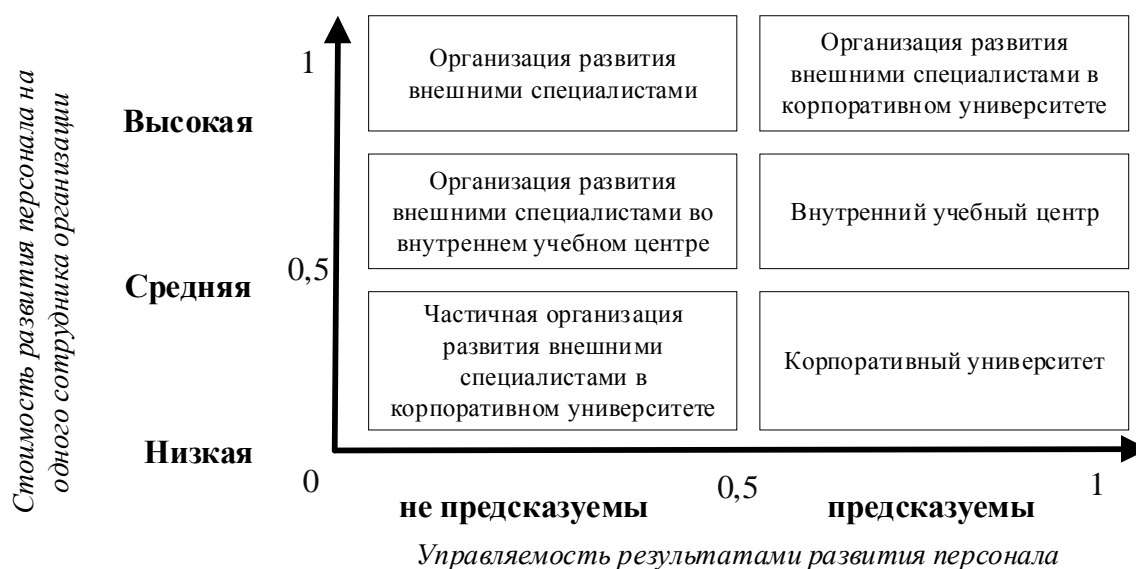


Рисунок 1 – Матрица принятия решения о целесообразности реализации в организации модели развития персонала

В связи с этим предложено под понятием «корпоративный университет» понимать систему развития персонала организации, направленную на

формирование культуры сотрудничества и инноваций, обеспечение, создание и распространение знаний, полученных на основе опыта персонала организации, систематическое развитие ключевых компетенций в рамках учебных программ, учитывающих индивидуальные потребности и бизнес-цели организации.

На основании критического анализа теоретических основ предложен концептуальный подход совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, базирующийся на системном и процессном подходах, направленный на обеспечение эффективности деятельности организации (рис. 2). Данный концептуальный подход рассматривается как совокупность методов и инструментов анализа эффективности, а также организационно-экономических механизмов с целью обеспечения эффективного функционирования системы развития персонала в организации.

Определено, что представленный концептуальный подход обеспечивает комплексное решение проблем, возникающих при совершенствовании системы управления развитием персонала организации, исходя из необходимости достижения экономической эффективности управления развитием персонала, а также позволяет повысить производительность труда в организации, эффективность инновационного потенциала, эффективность менеджмента, эффективность функционирования организации, а также улучшить финансовое положение организации.

Во втором разделе «Анализ системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» проведен анализ зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета; разработан методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации; предложен научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

В рамках методического подхода к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации проведен опрос организаций для определения основных характеристик процесса развития персонала, являющегося основой системы развития персонала организации. Выборку составила 151 организация, осуществляющая различные виды экономической деятельности и имеющая разное количество штатных сотрудников. В результате проведенного опроса получены следующие результаты: 59% руководителей отметили, что развитие персонала способствует повышению эффективности работы сотрудников; 62% организаций имеют в своей структуре подразделение или сотрудника, отвечающего за развитие персонала; в 43% организаций развитие персонала осуществляется внутри организации с привлечением и оплатой сторонних лиц; 67% организаций проводят анализ потребности в развитии персонала; 58% организаций планируют бюджет на развитие персонала; 36% организаций осуществляют корректировку программ развития по результатам оценки эффективности; 42% организаций считают, что система развития персонала функционирует недостаточно эффективно.

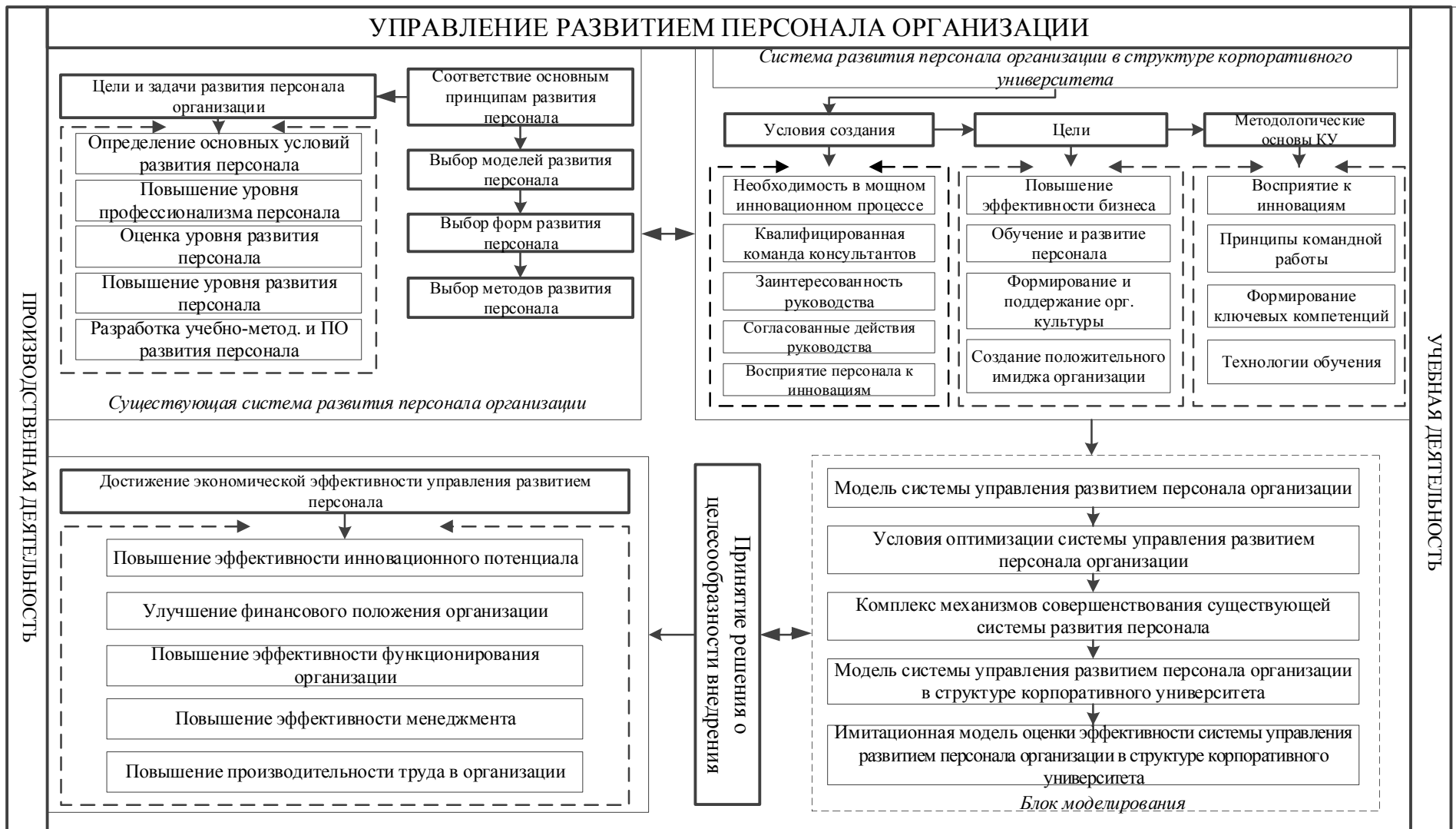


Рисунок 2 – Концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета

В соответствии с анализом зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета, а также результатов проведенного опроса построена модель системы управления развитием персонала организации, в качестве инструмента для построения которой использован процессный подход, позволяющий отобразить структуру системы, информационные потоки и материальные объекты как совокупность взаимосвязанных диаграмм. Выявлено, что в системах управления развитием большинства организаций протекают следующие процессы: определение потребности в развитии персонала; планирование бюджета на развитие персонала; организация развития персонала; оценка эффективности развития персонала; корректировка программ развития персонала (рис. 3).

Определено, что модель системы управления развитием персонала организации позволяет наглядно представить управляющие воздействия, функциональную структуру, а также все ресурсные и информационные составляющие исследуемой системы, выявить «узкие места», определить потенциальные риски и непроизводительные затраты, разработать рекомендации по их устранению и усовершенствовать систему управления развитием персонала организации.

На основе анализа модели системы управления развитием персонала организации выделено ряд «узких мест», таких как: высокие затраты на развитие персонала; разработка теоретической части программ развития без привлечения внешних специалистов; высокие временные затраты на проведение оценочных мероприятий; отсутствие обратной связи по результатам оценочных мероприятий; проведение оценки эффективности развития персонала без учета личностно-деловых качеств персонала; формирование целей и направлений развития персонала без учета базового набора компетенций, необходимого для каждой должности; снижение эффективности внедрения изменений; отсутствие мероприятий, направленных на устранение цифрового неравенства в организации.

Разработан научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, основанный на методах системной динамики и экономико-математического моделирования, который позволяет оценить основные экономические показатели организации после создания и внедрения корпоративного университета в структуру организации. В рамках предложенного научно-методического подхода, на основании исследования Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, с помощью использования кластерного анализа выделены группы видов экономической деятельности со схожими характеристиками систем управления развитием персонала организации.

В первый кластер включены виды экономической деятельности (обрабатывающие производства; водоснабжение; организация сбора и утилизации отходов; строительство и др.), у которых относительно высокий процент работников, прошедших профессиональное обучение, в частности по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, служащих, а также работников, которые прошли обучение непосредственно в организации.

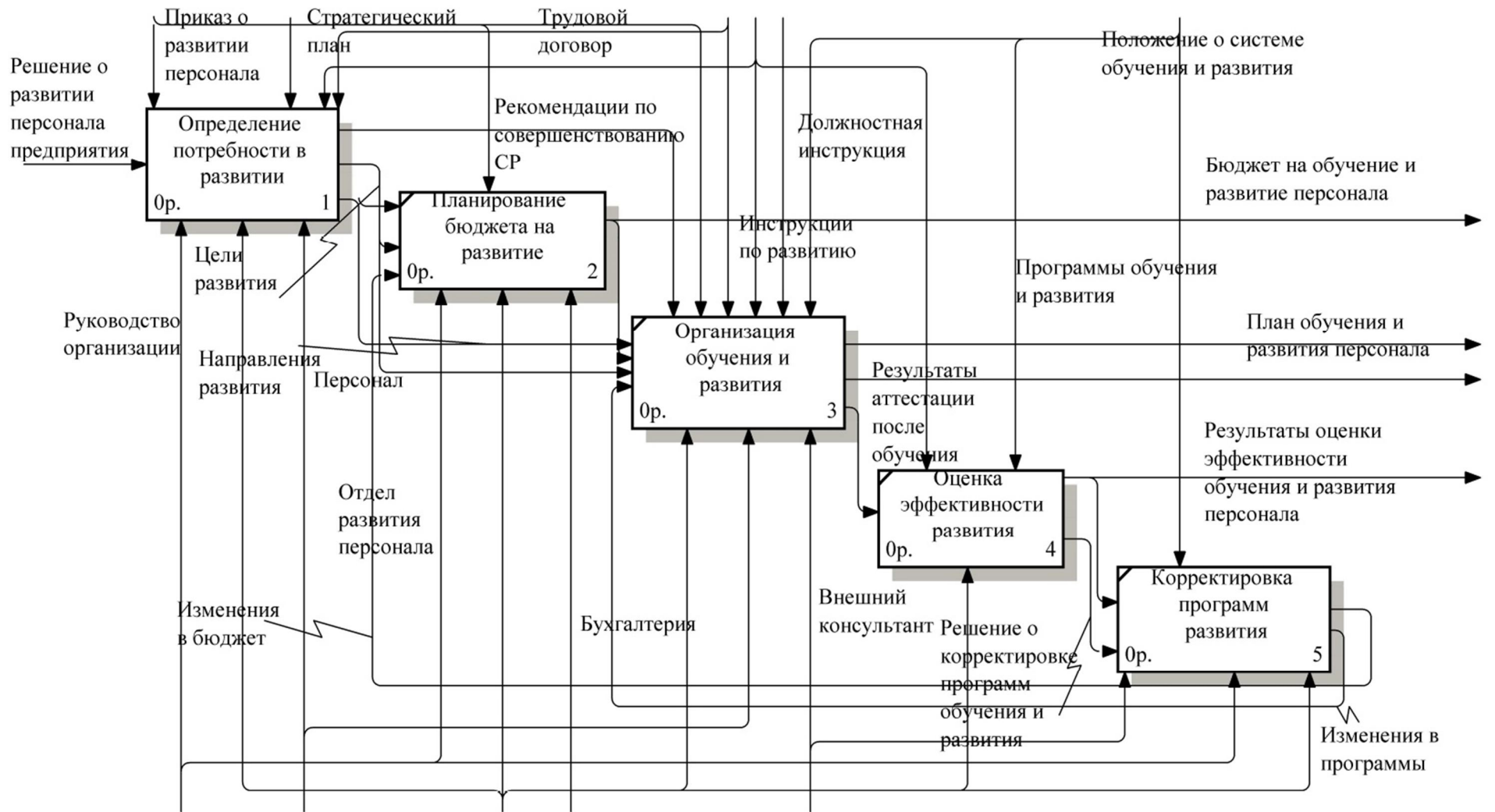


Рисунок 3 – Диаграмма модели системы управления развитием персонала организации (уровень A0)

Во второй кластер включены виды экономической деятельности (добыча полезных ископаемых; обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха; транспортировка и хранение), у которых высокий процент работников, прошедших профессиональное обучение, в частности по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, служащих, а также работников, которые прошли обучение непосредственно в организации.

В третий кластер включены виды экономической деятельности (сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство; торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов; деятельность гостиниц и предприятий общественного питания; деятельность в области информации и связи; деятельность по операциям с недвижимым имуществом; деятельность профессиональная, научная и техническая; образование; деятельность в области здравоохранения и социальных услуг; деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений), у которых наиболее низкий процент работников, прошедших профессиональное обучение, в частности по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, служащих, а также работников, которые прошли обучение непосредственно в организации.

В результате кластерного анализа выявлено, что в организациях, которые относятся к видам экономической деятельности, входящих в кластеры 1 и 3, системы управления развитием персонала недостаточно эффективны по сравнению с кластером 2, что обуславливает целесообразность применения различных моделей оценки эффективности развития персонала (качественных и количественных).

Установлено, что большинство организаций применяют модели, направленные только на качественную оценку эффективности развития персонала в структуре корпоративного университета, опираясь на отзывы участников и результаты тестирования на знания и навыки. Однако целесообразным является применение моделей, направленных не только на качественную, но и на количественную оценку эффективности развития персонала в структуре корпоративного университета, позволяющих проанализировать изменения в результирующих показателях деятельности организации.

Оценку эффективности предложено осуществлять с помощью имитационной модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, достоинством которой является возможность использования количественных данных о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, для осуществления вычислительного эксперимента или серии экспериментов, которые в дальнейшем должны быть критически проанализированы.

В связи с этим предложен алгоритм разработки имитационной модели оценки эффективности процесса развития персонала в структуре корпоративного университета, который включает в себя следующие этапы (рис. 4): анализ внутренней и внешней среды организации; анализ системы развития персонала в структуре корпоративного университета; выявление оснований для разработки

модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета; выбор методов способствующих эффективному процессу развития; определение основных компонентов модели и их взаимосвязей; применение ПП PowerSim для разработки имитационной модели; проведение имитационного эксперимента; анализ и интерпретация полученных результатов, а также в случае ошибочных результатов – уточнение модели.

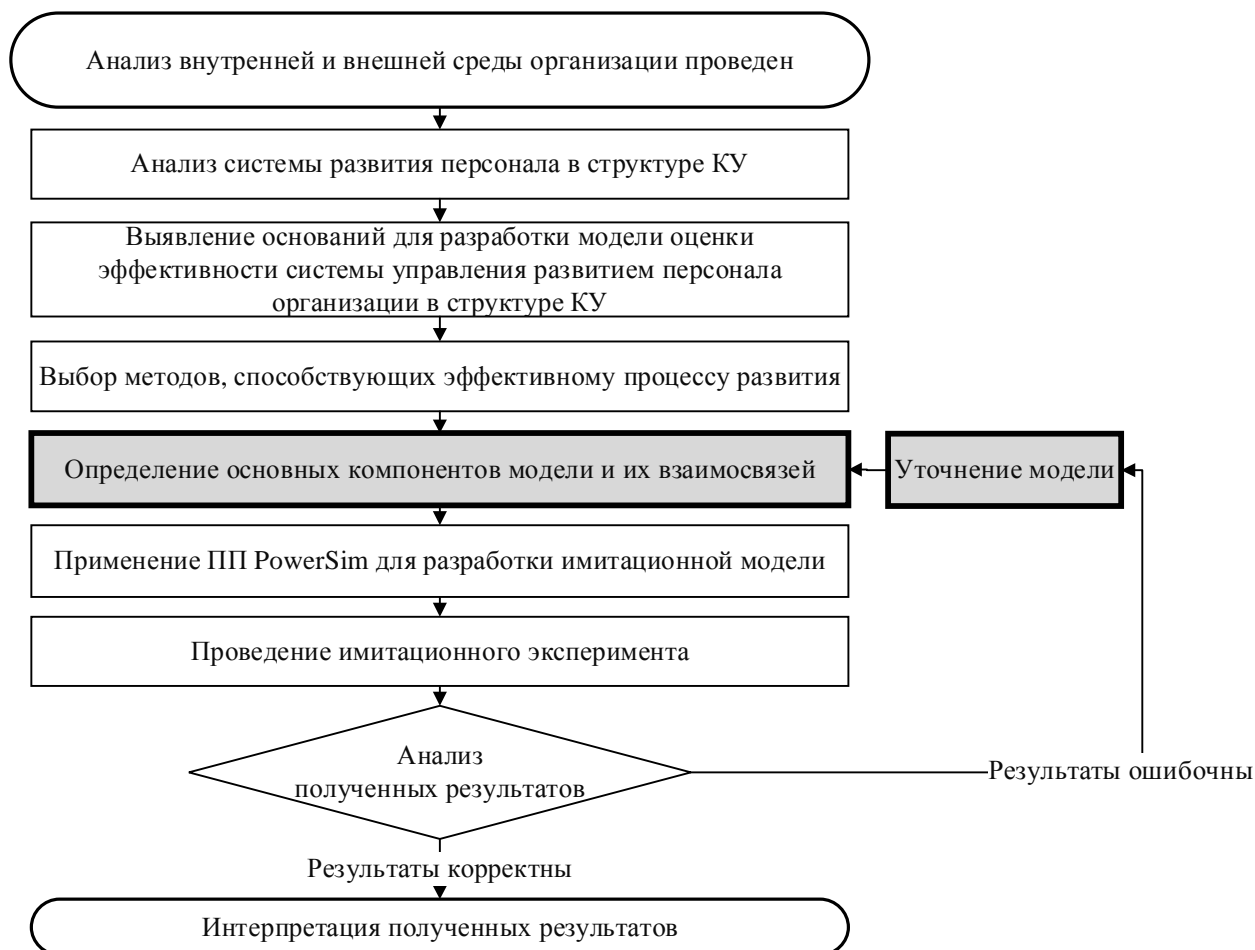


Рисунок 4 – Алгоритм разработки имитационной модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета

Установлено, что выбор модели оценки эффективности из всей совокупности и создание системы показателей для каждой организации осуществляется индивидуально с учетом особенностей её деятельности.

Выделены основные результирующие показатели, определяющие эффективность процесса развития персонала в структуре корпоративного университета: прибыль, затраты на развитие персонала, производительность труда, интеллектуальный коэффициент добавленной стоимости (VAIC) (табл. 1). Рассмотренные математические соотношения позволяют оценить эффективность системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета и являются основой для построения имитационной модели в системно-динамической среде.

Таблица 1 – Основные математические соотношения имитационной модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета

Результирующий показатель	Формула расчета	Показатели, формулы расчета, условные обозначения	
Прибыль	$PF = TR - TC$ PF – прибыль организации; TC – валовые издержки; TR – совокупный доход.	$TR = V_s * P$	<i>TR</i> – совокупный доход; V_s – объем продаж; P – цена за единицу продукции.
		$TC = C_{cu} - (V_i * Z)$	<i>TC</i> – валовые издержки; C_{cu} – затраты на развитие персонала в структуре корпоративного университета; V_i – объем выпуска продукции; Z – себестоимость единицы продукции.
Производительность труда	$LP = V_i * NT_a$ LP – производительность труда; V_i – объем выпуска продукции; NT_a – средняя численность работников, прошедших развитие.	$V_i = K * P$	V_i – объем выпуска продукции; P – цена за единицу продукции; K – количество произведенных единиц товара.
		$NT_a = \frac{\sum_{j=1}^n NE_d}{n}$	NT_a – средняя численность работников, прошедших развитие; NE_d – численность работников, прошедших развитие; n – количество периодов.
Затраты на развитие персонала	$C_{cu} = DC + IC$ C_{cu} – затраты на развитие персонала; DC – прямые затраты на развитие персонала; IC – косвенные затраты на развитие персонала.	$DC = C_{pccu} + S_{eccu} + C_h$	<i>DC</i> – прямые затраты на развитие персонала; C_{pccu} – затраты, связанные с процессом функционирования корпоративного университета; S_{eccu} – оплата труда сотрудников корпоративного университета (проведение занятий, подготовка методических материалов); C_h – стоимость подготовки раздаточных материалов и необходимого оборудования.
		$IC = S_{te} + S_{eccu} + L_p$	<i>IC</i> – косвенные затраты на развитие персонала; S_{te} – зарплата обучаемых сотрудников организации; S_{ei} – зарплата сотрудников, занимающихся организацией обучения и штатных преподавателей; L_p – упущенная выгода организации из-за отсутствия обучающихся на рабочем месте.
Интеллектуальный коэффициент добавленной стоимости (VAIC)	$VAIC = SCE + HCE + CEE = ICE + CEE$ VAIC – интеллектуальный коэффициент добавленной стоимости; CEE – добавленная стоимость на собственный капитал; ICE – добавленная стоимость интеллектуального капитала.	$CEE = \frac{VA}{CE}$	CEE – добавленная стоимость на собственный капитал; CE – физический (инвестированный) капитал; VA – добавленная стоимость продукции.
		$HCE = \frac{VA}{HC}$	HCE – добавленная стоимость на человеческий капитал; VA – добавленная стоимость продукции; HC – человеческий капитал.
		$SCE = \frac{VA - HC}{VA}$	SCE – добавленная стоимость на структурный капитал; VA – добавленная стоимость продукции; HC – человеческий капитал.
		$ICE = SCE + HCE$	ICE – добавленная стоимость интеллектуального капитала; SCE – добавленная стоимость на структурный капитал; HCE – добавленная стоимость на человеческий капитал.

В третьем разделе «Совершенствование системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета» разработан комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета; предложен методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета; проведена апробация научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Разработан комплексный механизм совершенствования системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета, основанный на процессном подходе, который позволяет выделить совокупность этапов и рассмотреть комплекс задач, решаемых на каждом из этих этапов, а также методах реинжиниринга, позволяющих осуществить реализацию механизма путем перепроектирования существующего процесса развития персонала организации (рис. 5).

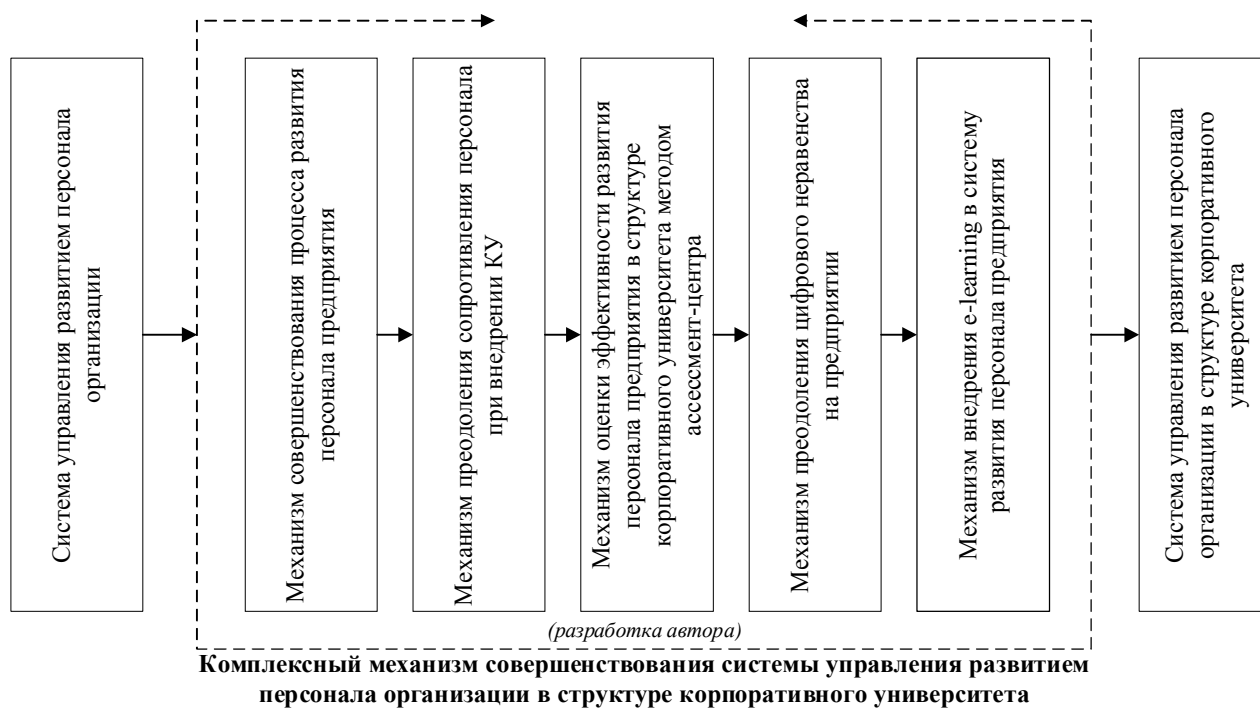


Рисунок 5 – Комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета

Предлагаемый комплексный механизм включает в себя механизм совершенствования процесса развития персонала организации (позволяет управлять процессом совершенствования существующей системы управления развитием персонала организации и реализуется в пять этапов, включающих построение функциональной модели существующего процесса, аудит существующей системы развития персонала организации, разработку рекомендаций по совершенствованию существующего процесса, построение модели предлагаемого процесса развития, оценку эффективности); механизм

преодоления сопротивления персонала при внедрении корпоративного университета (представляет собой совокупность этапов, на каждом из которых решается комплекс задач, позволяет регламентировать последовательность действий исполнителей в процессе устранения сопротивления персонала внедрению корпоративного университета в организации); механизм оценки эффективности развития персонала организации в структуре корпоративного университета методом ассесмент-центра (позволяет регламентировать последовательность действий исполнителей в процессе оценки эффективности персонала в структуре корпоративного университета методом ассесмент-центра, а также осуществлять контроль на протяжении всего процесса для получения объективных и надежных результатов); механизм преодоления цифрового неравенства в организации (позволяет минимизировать негативное воздействие цифрового неравенства и осуществлять контроль на протяжении всего процесса для эффективного функционирования организации, повышая ее эффективность и конкурентоспособность); механизм внедрения e-Learning в систему развития персонала организации (позволяет осуществить эффективное внедрение e-Learning в систему развития персонала организации, обеспечивая непрерывность процесса развития, благодаря возможности многократного использования мультимедийного образовательного контента, в соответствии со спецификой организации).

На основе комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета предложен методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, основанный на методах экономико-математического моделирования и процессном подходе, позволяющий проанализировать управляющие воздействия, функциональную структуру, а также ресурсные и информационные потоки рассматриваемой системы.

Установлено, что управление системой развития персонала организации в структуре корпоративного университета обусловлено условиями внешней и внутренней среды ее существования. Описание внешней среды организации служит начальным этапом разработки системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Диаграмма взаимодействия системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета с внешними контрагентами представляет собой отображение элементов внешней среды рассматриваемой системы посредством передачи материальных и нематериальных ресурсов, осуществляемой с помощью различного рода потоков (рис. 6).

Модель системы управления развитием персонала в структуре корпоративного университета имеет следующую функциональную структуру: анализ существующей системы развития персонала организации; разработка предлагаемой системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета; реализация механизмов совершенствования системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета; внедрение и оценка эффективности предлагаемой системы

развития персонала организации в структуре корпоративного университета (рис. 7).



Рисунок 6 – Диаграмма взаимодействия системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета с внешними контрагентами

Установлено, что диаграммы, разработанные в рамках методического подхода к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, доступны и понятны, но исходя из задач научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, необходимо более детальное представление. В связи с этим, предложен алгоритм создания и внедрения корпоративного университета в структуру организации, позволяющий отобразить не только последовательность выполняемых работ, но и состояния, принимаемые объектом в ходе обработки, а также описание информационных и организационных составляющих, внедрение которого представляет практическую значимость.

В рамках апробации научно-методического подхода проведена оценка эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета на примере организаций, относящихся к видам экономической деятельности, вошедших в кластеры 1 и 3. Для задания начальных значений были использованы данные анализа публичных годовых финансовых отчетов. Изменения значений результирующих показателей, полученных по итогам имитационного эксперимента с моделью оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, представлены в табл. 2.

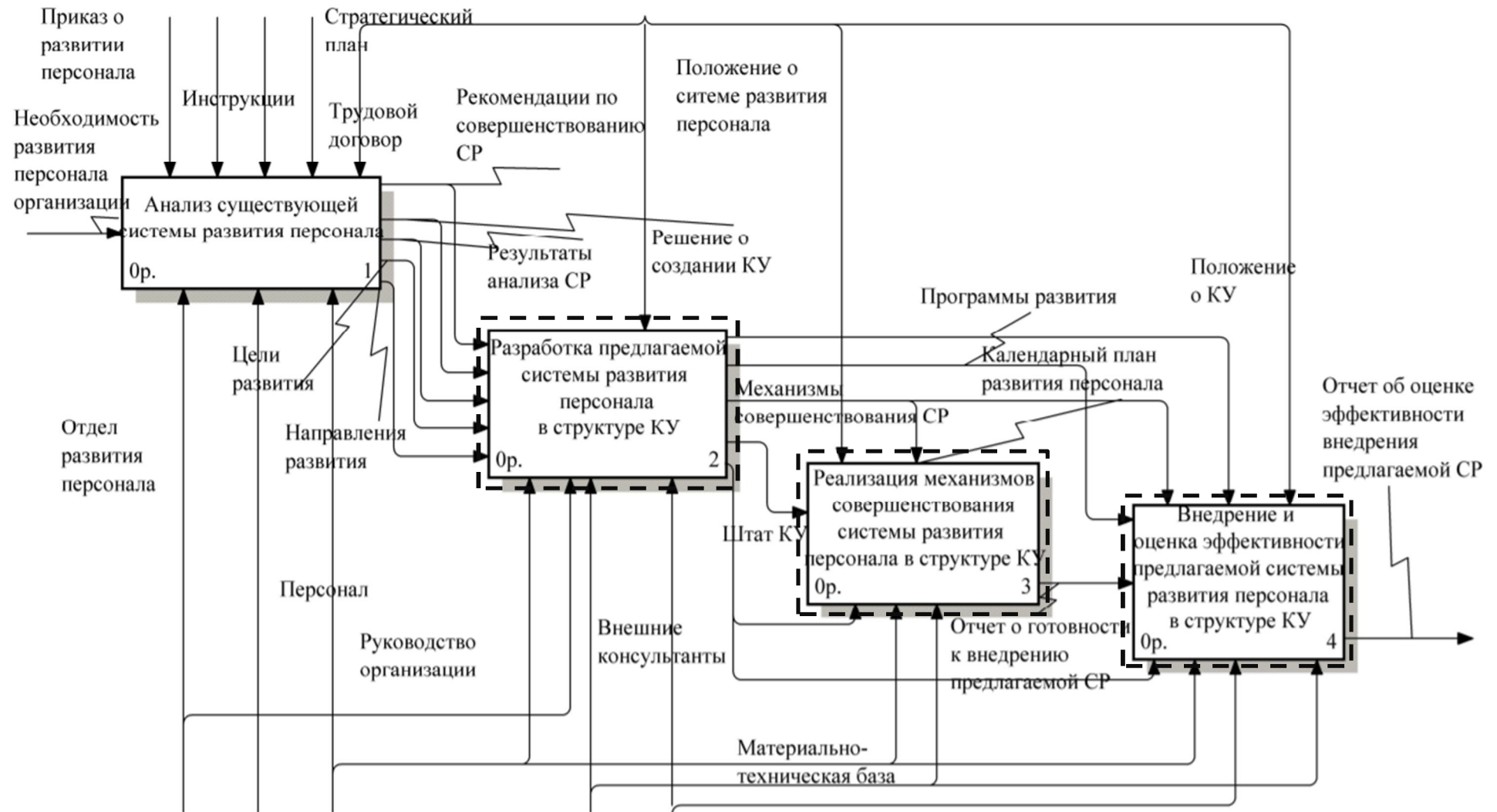


Рисунок 7 – Диаграмма модели системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета (уровень А0)

В рамках апробации научно-методического подхода проведена оценка эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета на примере организаций, относящихся к видам экономической деятельности, вошедших в кластеры 1 и 3. Для задания начальных значений были использованы данные анализа публичных годовых финансовых отчетов. Изменения значений результирующих показателей, полученных по итогам имитационного эксперимента с моделью оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, представлены в табл. 2.

Таблица 2 – Значения результирующих показателей по итогам имитационного эксперимента с имитационной моделью оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета

Организация	Год	Прибыль, млн руб.	Производительность труда, млн руб.	Интеллектуальный коэффициент добавленной стоимости (VAIC), ед.	Затраты на развитие персонала, млн руб.
ПАО «Магнит»	2021	37800,0	1,2	3,3	378,0
	2022	102375,0	1,4	7,3	645,8
	2023	277265,6	2,0	17,6	1748,9
	2024	75092,7	3,5	46,8	4736,6
	2025	2033762,6	7,6	128,8	12828,3
	2026	5508107,1	18,6	338,2	34743,4
ПАО «Норникель»	2021	263729,0	8,2	7,7	263,7
	2022	714266,0	14,5	33,4	450,5
	2023	1934470,5	31,4	51,3	1220,2
	2024	5239191,0	77,3	167,5	3304,7
	2025	14189475,7	201,5	586,5	8950,3
	2026	38429829,9	537,9	1071,7	24240,4
ПАО «Мегафон»	2021	8179,0	3,0	1,6	8,2
	2022	22151,5	3,3	3,0	14,0
	2023	59993,5	4,3	4,6	37,8
	2024	162482,5	6,8	12,0	102,5
	2025	440056,7	13,8	31,6	277,6
	2026	1191820,3	32,3	95,8	751,8

На основе данных, полученных в ходе имитационных экспериментов, установлено, что наблюдается улучшение результирующих показателей. В связи с этим, доказано предположение о том, что персонал, прошедший программу развития в структуре корпоративного университета, приносит дополнительный доход за счет повышения общей производительности труда обучившихся сотрудников и интеллектуального потенциала организации.

Оценка релевантности модели, разработанной в рамках научно-методического подхода, осуществлена с помощью инструмента «Регрессия» ПП MS Excel, который позволяет провести объективный анализ связи между затратами на развитие персонала и результирующими показателями (прибыли,

производительности труда, интеллектуального коэффициента добавленной стоимости). Результаты регрессионного анализа представлены в табл. 3.

Таблица 3 – Результаты оценки релевантности имитационной модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета

Связь показателей	R ²	r	Значимость F
ПАО «Магнит»			
Затраты на развитие – Прибыль	0,98	0,99	высокая достоверность результатов
Затраты на развитие – Производительность труда	0,99	0,99	высокая достоверность результатов
Затраты на развитие – Интеллектуальный коэффициент добавленной стоимости	0,99	0,99	высокая достоверность результатов
ПАО «Норникель»			
Затраты на развитие – Прибыль	0,99	0,99	высокая достоверность результатов
Затраты на развитие – Производительность труда	0,99	0,99	высокая достоверность результатов
Затраты на развитие – Интеллектуальный коэффициент добавленной стоимости	0,97	0,98	высокая достоверность результатов
ПАО «Мегафон»			
Затраты на развитие – Прибыль	0,99	0,99	высокая достоверность результатов
Затраты на развитие – Производительность труда	0,99	0,99	высокая достоверность результатов
Затраты на развитие – Интеллектуальный коэффициент добавленной стоимости	0,98	0,99	высокая достоверность результатов

Проведена оценка релевантности модели, разработанной в рамках научно-методического подхода, в соответствии с которой определено, что модель достаточно точно описывает рассматриваемую систему, а также обеспечивает высокую достоверность результатов имитации и снижает риск случайности.

При необходимости в результате проведенных экспериментов модель может быть пересмотрена, уточнена и доработана в соответствии со спецификой организации. Анализ результатов моделирования позволяет определить влияние совершенствования системы управления развитием персонала в структуре корпоративного университета на деятельность организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации обоснована и решена актуальная научно-практическая задача совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Результаты исследования позволили сформулировать ряд выводов:

1. Анализ целей развития персонала организации, мероприятий по развитию персонала, основных принципов функционирования системы управления развитием персонала, а также факторов, влияющих на необходимость развития персонала в современных условиях, позволил сформулировать авторскую трактовку экономических категорий: «развитие персонала» – управляемый процесс повышения профессионального уровня персонала в соответствии с целями организации, обеспечивающий повышение эффективности деятельности

персонала; *«система развития персонала»*, трактуемое как комплекс мероприятий, разработанный в соответствии со спецификой и ресурсами организации, а также направленный на развитие персонала в зависимости от его потребностей и интеллектуального потенциала; *«управление развитием персонала»* предложено понимать, как циклический процесс, ориентированный на формирование кадров, в соответствии с современным уровнем развития технологий.

2. Проведенный анализ существующих стратегий, моделей и методов развития персонала организации позволил разработать матрицу принятия решения о целесообразности реализации в организации модели развития персонала, в соответствии с которой было определено, что корпоративный университет представляет собой наиболее эффективную форму развития персонала организации. В связи с этим, предложена авторская трактовка понятия *«корпоративный университет»* как системы развития персонала организации, направленной на формирование культуры сотрудничества и инноваций, обеспечение, создание и распространение знаний, полученных на основе опыта персонала организации, систематическое развитие ключевых компетенций на основе учебных программ, учитывающих индивидуальные потребности и бизнес-цели организации.

3. Исследование теоретических основ управления развитием персонала организации, а также теории корпоративных университетов позволило разработать *концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета*. Предложенный концептуальный подход, базирующийся на системном подходе, в отличие от существующих, рассматривается как совокупность методов и инструментов анализа эффективности, а также организационно-экономических механизмов с целью обеспечения эффективного функционирования системы развития персонала в организации. Определено, что представленный концептуальный подход обеспечивает комплексное решение проблем, возникающих при совершенствовании системы управления развитием персонала организации, а также позволяет достичь повышения эффективности инновационного потенциала, эффективности функционирования организации, эффективности менеджмента, производительности труда в организации, а также улучшения финансового положения организации.

4. Анализ зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета позволил определить, что развитие персонала в структуре корпоративного университета является одним из приоритетных направлений стратегического развития организации.

5. На основе процессного подхода и методов реинжиниринга предложен *методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации*, основанный на процессном подходе и методах реинжиниринга, позволяющий проанализировать существующий процесс развития персонала организации, а также выявить «узкие места» с целью дальнейшей оптимизации системы управления развитием персонала. Определены

основные характеристики процесса развития персонала, являющегося основой системы развития персонала организации, в соответствии с которыми построена модель системы управления развитием персонала организации. Анализ построенной модели позволил выделить ряд «узких мест», а также определить направления оптимизации системы управления развитием персонала организации.

6. Предложен *научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета*, позволяющий оценить основные экономические показатели организации, в результате совершенствования системы управления развитием персонала организации, отличительной особенностью которого является возможность использования количественных данных о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации. В рамках предложенного научно-методического подхода проведен кластерный анализ, позволивший выделить группы видов экономической деятельности со схожими характеристиками систем управления развитием персонала организации, а также определена целесообразность применения различных моделей оценки эффективности развития персонала для выделенных групп. Выделены основные результирующие показатели, определяющие эффективность процесса развития персонала в структуре корпоративного университета, на основе которых разработана имитационная модель оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

7. На основе системного подхода разработан *комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации*, включающий механизм совершенствования процесса развития персонала организации, механизм преодоления сопротивления персонала при внедрении корпоративного университета, механизм оценки эффективности развития персонала организации в структуре корпоративного университета методом ассесмент-центра, механизм преодоления цифрового неравенства в организации, механизм внедрения e-Learning в систему развития персонала организации. Предложенный комплексный механизм отражает совокупность задач и регламентирует последовательность действий при совершенствовании системы управления развитием персонала организации,

8. Предложен *методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета*, включающий модель системы управления развитием персонала в структуре корпоративного университета, а также алгоритм создания и внедрения корпоративного университета в структуру организации. Предложенный методический подход, основанный на процессном подходе и методах экономико-математического моделирования, позволяет проанализировать управляющие воздействия, функциональную структуру, а также все ресурсные и информационные потоки рассматриваемой системы в результате внедрения комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации.

9. Проведена апробация научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в

структуре корпоративного университета, в результате которой выявлено, что персонал, прошедший программу развития в структуре корпоративного университета, приносит дополнительный доход за счет повышения производительности труда обучившихся сотрудников и общего интеллектуального потенциала организации.

Направлениями дальнейших исследований могут стать работы по корректировке и адаптации предложенного инструментария для совершенствования системы управления развитием персонала органов государственной службы в структуре корпоративного университета.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в рецензируемых научных изданиях, включенных в перечень ВАК ДНР и РФ

1. Гридина, В. В. Анализ тенденций в сфере управления развитием персонала предприятия в структуре корпоративного университета [Текст] / В. В. Гридина // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 24: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 157-166. (0,59 п.л.)

2. Гридина, В. В. Оптимизация процесса развития персонала предприятия [Текст] / В. В. Гридина // Новое в экономической кибернетике: сборник научных трудов / гл. ред. Т.О. Загорная. – Донецк: ДонНУ, 2021. – № 2. – С. 75-86. (0,7 п.л.)

3. Гридина, В. В. Имитационная модель оценки эффективности развития персонала предприятия в структуре корпоративного университета [Текст] / В. В. Гридина // Новое в экономической кибернетике: сборник научных трудов / гл. ред. Т.О. Загорная. – Донецк: ДонНУ, 2020. – № 3-4. – С. 13-24. (0,7 п.л.)

4. Гридина, В. В. Механизм преодоления сопротивления персонала при внедрении корпоративного университета на предприятии [Электронный ресурс] / В. В. Гридина // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2018. – Т. 14. – № 2. – С. 117-124. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36288081> (дата обращения: 07.06.2022) (0,48 п.л.)

5. Гридина, В. В. Разработка механизма создания и внедрения корпоративного университета на предприятии [Текст] / В. В. Гридина // Менеджер. – 2018. – № 2 (84). – С. 181-188. (0,42 п.л.)

6. Гридина, В. В. Концепция моделирования процессов управления развитием персонала предприятия в структуре корпоративного университета [Текст] / В. В. Гридина // Аудит и финансовый анализ. – 2018. – № 4. – С. 155–158. (0,5 п.л.)

Публикации в других изданиях

7. Гридина, В. В. Особенности и принципы управления развитием персонала предприятия [Текст] / В. В. Гридина // Новое в экономической кибернетике: сборник научных трудов / гл. ред. В.Н. Тимохин. – 2017. – № 1. – С. 34-40. (0,45 п.л.)

Труды апробационного характера

8. Гридина, В. В. Функционально-организационная структура корпоративного университета [Текст] / В. В. Гридина // Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Донецк, 26–27 октября 2021 г.) / под общ. ред. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – Т. 5, ч. 2. – С. 248-250. (0,17 п.л.)
9. Гридина, В. В. Комплекс механизмов совершенствования процесса развития персонала предприятия [Текст] / В. В. Гридина // Инвестиционно-инновационное развитие в условиях цифровизации экономики: стратегии, факторы, механизмы: материалы Круглого стола (г. Донецк, 14 апреля 2021 г.) / под общ. ред. С. В. Беспаловой, Н. В. Шемякиной. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – С. 64-66. (0,15 п.л.)
10. Гридина, В. В. Обучение и развитие персонала в структуре корпоративного университета в условиях цифровизации [Текст] / В. В. Гридина // Донецкие чтения 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : материалы V Междунар. науч. конф. (г. Донецк, 17–18 ноября 2020 г.) / под общ. ред. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – Т. 3, ч. 2. – С. 359-361. (0,17 п.л.)
11. Гридина, В. В. Оценка эффективности развития персонала в структуре корпоративного университета [Текст] / В. В. Гридина // Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели, технологии, инновации : сборник материалов V Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 12–14 ноября 2020 г.). – Донецк: ДонНТУ, 2020. – С. 187-189. (0,2 п.л.)
12. Гридина, В. В. Современные тенденции стратегий обучения и развития персонала в структуре корпоративного университета [Электронный ресурс] / В. В. Гридина // 64-я Международная научная конференция Астраханского государственного технического университета, посвященная 90-летию юбилею со дня образования Астраханского государственного технического университета : материалы конф. (г. Астрахань, 20–25 мая 2020 г.). – Астрахань: Астраханский государственный технический университет, 2020. – С. 310. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43845621&pff=1> (0,15 п.л.)
13. Гридина, В. В. Управление развитием персонала предприятия в структуре корпоративного университета с помощью иммерсивного обучения [Электронный ресурс] / В. В. Гридина // Молодежь и научно-технический прогресс : сборник докладов XIII Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Губкин, 9 апреля 2020 г.). – Старый Оскол: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2020. – С. 153-155. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44186769> (дата обращения 07.06.2022) (0,18 п.л.)
14. Гридина, В. В. Инновационные инструменты для организации обучения и развития в виртуальном корпоративном университете [Текст] / В. В. Гридина // Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели, технологии, инновации : сборник материалов IV Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 14–16 ноября 2019 г.) – Донецк: ДонНТУ, 2019. – С. 146-148. (0,25 п.л.)

15. Гридина, В. В. Тенденции развития корпоративных университетов в России [Текст] / В. В. Гридина // Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Донецк, 29–31 октября 2019 г.) / под общ. ред. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2019. – Т. 3, ч. 2. – С. 278-280. (0,17 п.л.)

16. Гридина, В. В. Корпоративный университет как инструмент преодоления цифрового неравенства [Текст] / В. В. Гридина // Взгляд молодых ученых на проблемы устойчивого развития: сборник научных статей по результатам IV Междунар. конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития. Факторы обеспечения устойчивого развития / кол. авторов ; под ред. М. М. Басовой, А. Г. Поляковой, Р. В. Кузьменко, М. В. Цуркан, Г. Т. Омаровой. – М.: РУСАЙНС, 2019. – Т. 5. – С. 191-196. (0,28 п.л.)

17. Гридина, В. В. Реинжиниринг процесса проведения первичных оценочных мероприятий в структуре корпоративного университета [Электронный ресурс] / В. В. Гридина // Актуальные проблемы экономического развития : сборник докладов IX Междунар. науч.-практ. конф. (г. Белгород, 1 января – 31 декабря 2018 г.). – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2018. – С. 132-136. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36571955> (дата обращения: 07.06.2022) (0,31 п.л.)

18. Гридина, В. В. Механизм внедрения e-learning в систему развития персонала предприятия [Текст] / В. В. Гридина // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы Респ. интернет-конференции (г. Донецк, 14 ноября 2018 г.). – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 208-211. (0,23 п.л.)

19. Гридина, В. В. Анализ современных методов управления развитием персонала [Текст] / В. В. Гридина // Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Донецк, 25 октября 2018 г.) / под общ. ред. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2018. – Т. 3, ч. 2. – С. 218-220. (0,17 п.л.)

20. Гридина, В. В. Управление развитием персонала в условиях цифровой экономики [Текст] / В. В. Гридина // Информационное пространство Донбасса: проблемы и перспективы : материалы I Респ. с междунар. участием науч.-практ. конф. (г. Донецк, 25 октября 2018 г.). – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», 2018. – С. 138-140. (0,17 п.л.)

21. Гридина, В. В. Оценка эффективности развития персонала в структуре корпоративного университета методом ассесмент-центра [Электронный ресурс] / В. В. Гридина // Актуальные проблемы управления в электронной экономике. Одиннадцатые ходыревские чтения : сборник материалов Междунар. науч.-практ. конф. (г. Курск, 1 июня 2018 г.) / под ред. В.Н. Ходыревской. – Курск: Курский государственный университет, 2018. – С. 47-49. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37071197> (дата обращения: 07.06.2022) (0,26 п.л.)

22. Гридина, В. В. Механизм оценки эффективности развития персонала предприятия в структуре корпоративного университета методом ассесмент-центра [Текст] / В. В. Гридина // Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели,

технологии, инновации : сборник материалов II Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 8 ноября 2017 г.). – Донецк: ДонНТУ, 2017. – С. 87-90. (0,22 п.л.)

23. Гридина, В. В. Алгоритм разработки модели функционирования корпоративного университета на предприятии [Текст] / В. В. Гридина, Т.С. Шаталова // Донецкие чтения 2017: Русский мир как цивилизационная основа научно-образовательного и культурного развития Донбасса : материалы Междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых (г. Донецк, 17–20 октября 2017 г.) / под общ. ред. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2017. – С. 119-121. (0,17 / 0,09 п.л.)

Личный вклад соискателя: предложен алгоритм модели функционирования корпоративного университета на предприятии.

24. Гридина, В. В. Корпоративный университет как инструмент управления развитием персонала предприятия [Текст] / В. В. Гридина // Донецкие чтения 2016. Образование, наука и вызовы современности : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Донецк, 16–18 мая 2016 г.) / под общ. ред. С.В. Беспаловой. – Донецк: Южный федеральный университет, 2016. – С. 143-145. (0,23 п.л.)

АННОТАЦИЯ

Гридина В. В. Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда). – Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, Донецк, 2022.

Диссертационная работа посвящена исследованию теоретических положений, разработке методических и научно-методических подходов, а также практических рекомендаций в области совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Исследованы особенности совершенствования системы управления развитием персонала организации, а также проведен анализ существующих стратегий, моделей и методов развития персонала организации в структуре корпоративного университета, в результате чего получила дальнейшее развитие система категорий: «развитие персонала», «система развития персонала», «управление развитием персонала», «корпоративный университет».

Предложен концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, а также предложен научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Получил дальнейшее развитие методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, а также комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Ключевые слова: развитие персонала, система развития персонала, управление развитием персонала, совершенствование системы управления развитием персонала, корпоративный университет, комплексный механизм, эффективность управления развитием персонала.

SUMMARY

Gridina V.V. Improving the management system for organizational personnel development in the structure of a corporate university. – As a manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences (PhD in Economics) in the specialty 08.00.05 – Economics and management of the National Economy (by sectors of activity, including: labor economics). – Donetsk National University, Donetsk, 2022.

The dissertation work is devoted to the study of theoretical employees involved in the study of methodological and scientific-methodological approaches, as well as practical research on the detection of a control system.

The features of improving the organization's personnel development management system were studied, as well as an analysis of existing strategies, models and methods for the development of the organization's personnel in the structure of a corporate university, as a result of which the system of categories was further developed: "personnel development", "personnel development system", "personnel development management", "corporate university".

A conceptual approach to improving the organization's personnel development management system in the structure of a corporate university, a methodological approach to developing an organization's personnel development management system in the structure of a corporate university, and a scientific and methodological approach to assessing the effectiveness of the organization's personnel development management system in the structure of a corporate university have been proposed.

A methodical approach to the analysis and optimization of the organization's personnel development management system was further developed, as well as a set of mechanisms for improving the organization's personnel development management system in the structure of a corporate university.

Keywords: personnel development, personnel development system, personnel development management, improvement of the personnel development management system, corporate university, comprehensive mechanism, effectiveness of personnel development management.