

Е.Ю.Таныгина¹, М.И.Кулеш¹

¹Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В СФЕРЕ HR – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Аннотация. В данной статье обозначены современные тенденции в сфере HR – предпринимательства, которое в настоящее время является развитой и развивающейся отраслью. HR – предпринимательство рассматривается как сфера бизнеса и как современный подход к управлению персоналом для повышения эффективности предпринимательской деятельности. В литературе преобладают эти 2 подхода, они друг друга дополняют и объясняют. Многие компании применяют данные методы в своем бизнесе, так как они помогают внедрять инновации в производственные процессы, повышают эффективность труда в целом, а также, в некотором смысле, мотивировать сотрудников на развитие и профессиональный рост.

HR – предпринимательство направлено на решение задач бизнеса в краткосрочной и долгосрочной перспективе, планирование проектов и векторов развития организации в той или иной области (обучение, развитие кадрового потенциала, автоматизация производственных процессов, связанных с работой с персоналом, повышение эффективности кадрового консалтинга и многие другие). В современном мире сам HR является довольно актуальной и востребованной отраслью как с точки зрения рынка труда, так и с точки зрения науки и исследования, так как это малоизученная область. Любые бизнес – процессы сопровождаются такими объектами, как управленческие аспекты, базовые знания экономики, маркетинга и предпринимательства. Для того чтобы любое предприятие или компания были рентабельными и прибыльными, необходимо сочетание всех вышеперечисленных пунктов. То есть, HR – предпринимательство – это бизнес – подход, который позволяет HR – специалистам эффективно развивать бизнес в полной мере. Чтобы этого достичь, специалист должен обладать знаниями в области управленческого консультирования, маркетинга, стратегического и финансового менеджмента и экономики. Немаловажно наличие лидерских качеств, креативного подхода, а также умения сотрудничать и управлять кадрами. HR – предпринимательство с каждым годом будет развиваться все больше и больше, так как в этом существует потребность как у крупных предприятий, так и у небольших фирм.

Ключевые слова: предпринимательство, HR – предпринимательство, тенденции, бизнес, человеческие ресурсы, «кадровый голод», консалтинг, автоматизация.

Е.У. Tanygina¹, M.I. Kulesh¹

¹Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russian Federation

A STUDY OF CURRENT TRENDS IN THE FIELD OF HR – ENTREPRENEURSHIP

Abstract. This article outlines current trends in the field of HR entrepreneurship, which is currently a developed and developing industry. HR entrepreneurship is considered as a business area and as a modern approach to personnel management to improve the efficiency of entrepreneurial activity. These two approaches prevail in the literature, they complement and explain each other. Many companies use these methods in their business, as they help to introduce innovations into production processes, improve labor efficiency in general, and, in a sense, motivate employees for development and professional growth.

HR entrepreneurship is aimed at solving business problems in the short and long term, planning projects and vectors of the organization's development in a particular area (training, human resources development, automation of production processes related to working with personnel, improving the effectiveness of HR consulting and many others). In the modern world, HR itself is a fairly relevant and in-demand industry both from the point of view of the labor market, and from the point of view of science and research, since this is a little-studied area. Any business processes are accompanied by such objects as management aspects, basic knowledge of economics, marketing and entrepreneurship. In order for any enterprise or company to be profitable and profitable, a combination of all the above points is necessary. That is, HR entrepreneurship is a business approach that allows HR specialists to effectively develop their business to the fullest. To achieve this, a specialist must have knowledge in the field of management consulting, marketing, strategic and financial management and economics. It is important to have leadership qualities, a creative approach, as well as the ability to cooperate and manage personnel. HR entrepreneurship will develop more and more every year, as there is a need for both large enterprises and small firms.

Keywords: *entrepreneurship, HR entrepreneurship, trends, business, human resources, "personnel hunger", innovativeness, automation.*

Введение

Предпринимательство – это любая деятельность, направленная на получение прибыли, осуществляемая путем реализации пользующихся спросом товаров и услуг [1]. Данная деятельность осуществляется для самого предпринимателя на его же риск, к тому же, любая предпринимательская деятельность подлежит обязательной государственной регистрации (юридическое или физическое лицо) и должна осуществляться в рамках закона. Главными целями предпринимательства является получение прибыли и развитие собственного предприятия.

Несмотря на простое и логичное определение термина «предпринимательство» и его общепризнанность в обществе, четко сформулированного и однозначного определения «HR – предпринимательство» пока не существует. Данная тема является малоизученной, как таковой «официальный» термин еще не определен. Авторов, занимающихся изучением данного вопроса очень мало, в пример можно привести Заднепровскую Ю.А., написавшую статью «HR – предпринимательство» и Марееву О.С. со статьей «HR – предпринимательство в условиях цифровой экономики». В своих статьях они затронули изучение этой области. Можно сказать, что определение HR – предпринимательства, в некоторой степени, совпадает с вышеуказанным определением, однако, существуют некоторые отличия. HR – предпринимательство, само по себе, является более узкой сферой, так как оно направлено на работу с человеческими ресурсами и кадровым потенциалом работников. Иными словами, HR – предпринимательство – это сфера предпринимательской деятельности, направленная на получение прибыли и повышение эффективности труда работников фирмы/предприятия/компании за счет работы с человеческими ресурсами, обладания управленческими и лидерскими качествами, а также умения выстраивать стратегию ведения бизнеса как на краткосрочную, так и на долгосрочную перспективу. Обычно, в качестве представителей HR – предпринимательства выступают сотрудники отдела кадров, которые работают в секторе управления организацией и чаще всего имеют свой отдел.

HR – предпринимательство относится к отдельным лицам или организациям, которые предоставляют услуги управления человеческими ресурсами посредством предпринимательских способностей. К ним относятся такие услуги, как кадровый консалтинг, обучение и развитие персонала, внедрение новых технологий в бизнес - процессы и другие решения, связанные с кадровыми вопросами в HR индустрии.

Таким образом, к сфере HR – предпринимательства можно отнести:

- Кадровые агентства;
- Хэдхантинг;
- Аутстаффинг;
- Центры обучения и курсы повышения квалификации;
- Тренинговую деятельность;
- Фирмы кадрового консалтинга;
- Услуги кадрового аудита;
- Услуги юридического консалтинга в сфере трудовых отношений [2].

Сейчас набирает популярность развитие HR – сектора, так как он является одним из важнейших объектов, оказывающих влияние на всю систему функционирования организации как с точки зрения производства товаров или услуг, то есть, решения задач бизнеса, так и с точки зрения комплектации компетентными и высококвалифицированными кадрами. Бизнес – отношения между участниками рынка по поводу их совместной деятельности, нацеленной на получение дохода от использования капитала [3]. Другими словами, деятельность HR – предпринимательства направлена на эффективное стратегическое планирование использования ресурсов организации для дальнейшей их капитализации и получения положительного экономического эффекта. Велика во всем этом роль человеческих ресурсов –

набора технологий и механизмов, процедур управления работниками для достижения стратегических целей организации [4].

HR – бренд – совокупность усилий компании по взаимодействию с существующими и потенциальными сотрудниками, которое делает её привлекательным местом работы, а также активное управление имиджем компании в глазах партнёров, потенциальных сотрудников и других ключевых стейкхолдеров [5]. В настоящее время существуют различные кадровые агентства, активно продвигающие свой HR – бренд на рынке трудовых ресурсов.

Спрос на HR – услуги имеет тенденцию к росту. Это связано с повышенным спросом на высококвалифицированных специалистов на рынке труда, а также с непрерывным развитием HR, в том числе, и в области цифровых технологий [6]. В настоящее время интенсивное развитие информационных технологий кардинально меняет все сферы жизни общества. Этот фактор оказывает прямое влияние и на управленческую деятельность по всем ее направлениям, в частности, на управление человеческими ресурсами [7].

Цифровизация имеет большое влияние на развитие HR – предпринимательства, так как большинство рабочих процессов перенесены в автоматизированные системы. Автоматизация – внедрение в работу цифровых технологий в работу для оптимизации и повышения эффективности работы компании [8]. К ним относится обучение, администрирование, составление кадровой и иной отчетности, учет персонала, анализ статистических показателей, движение и использование финансовых средств и многие другие. HR – предпринимательство является развивающейся сферой, то есть, его элементы постепенно внедряются в повседневные процессы и автоматизируются в целях экономии времени и исключения ошибки (человеческий фактор).

Кроме того, использование цифровых технологий в сфере HR – предпринимательства помогает компаниям упрощать задачу обучения и развития персонала [9]. Например, самая крупная компания России, осуществляющая обучение персонала – iSpring – это EdTech компания, мировой лидер на рынке ПО для корпоративного обучения. iSpring – один из лидеров мирового рынка E – learning, в мировом рейтинге 200 лучших инструментов для электронного обучения занимает 40 строчку. В 2023 заняла вторую строчку рейтинга крупнейших игроков, показав прирост выручки на 22,9%, она составила примерно 627 млн рублей. Продукты данной компании используют 59 000 клиентов из 172 стран мира [10].

В связи с популяризацией онлайн – обучения, многие крупные компании прибегают к данному методу обучения и повышения квалификации у своих сотрудников. Среди них: Google, Microsoft, Starbucks, Inventive Retail Group, Аэрофлот, Яндекс, Сбербанк, Газпром, «РЖД», а также ведущие зарубежные и Российские университеты: Stanford, Oxford, Harvard, МГУ, СПбГУ и другие.

Рассмотрим пример онлайн – обучения для сотрудников на примере российской компании Inventive Retail Group. Inventive Retail Group — это группа компаний, которая занимается продажей и дистрибуцией товаров ведущих мировых брендов [11]. Один из секретов успеха данной компании – клиентоориентированные и любящие свое дело сотрудники, которые могут дать грамотную консультацию клиентам о своем товаре. Работники данной компании обучаются на платформе iSpring по нескольким причинам:

- Сотрудники могут обучаться в удобном для них онлайн – формате через мобильное приложение;

- Существует единая экосистема знаний – обучение структурировано и системно;

- Наличие удобной отчетности – можно увидеть результаты обучения сотрудников и анализировать их;

- Интерактивное обучение – демонстрация визуальных материалов, видеоконтента, презентаций и вебинаров;

- Постоянное поддержание обратной связи с обучающимися;

- Обучение для всех сотрудников: розницы, офисных работников. Также, существуют ступени обучения: для стажеров, для опытных сотрудников, обучение для карьерного роста, для проверки знаний.

Вследствие проведенного мероприятия, компания обучила более 4000 сотрудников. Эффективность продаж выросла (за 2023 год на 10 %) они составили 78 млрд руб. с учетом НДС. Также, стоит отметить, что с каждым годом число магазинов сети растет, в конце предыдущего года их количество возросло до 467. Благодаря такому подходу, за 18 лет компания сформировала сильную корпоративную культуру. В ней сотрудники могут выстраивать карьерные траектории, развиваться, получать новый опыт [12].

Итак, с помощью внедрения цифровых технологий в сфере HR – предпринимательства, увеличивается результативность и объем работ, вовлеченность персонала в работу, сокращается время и трудозатраты на воспроизводство отчетности и учета, а также снижается вероятность ошибки, допущенной в работе (человеческий фактор).

В городе Иркутск существует довольно много кадровых агентств, выступающих в роли «HR – предпринимателей». Они оказывают всевозможные HR – услуги, которые сейчас очень востребованы.

–HR – Иркутск – кадровая служба по подбору персонала в Иркутске. Имеет опыт работы в различных сферах бизнеса – строительство, логистика, IT и многие другие [13]. Оказывает услуги по подбору персонала различных категорий (топ – менеджеры, руководители среднего звена, рабочий персонал), анализирует рынок труда, составляет идеальный профиль кандидата на вакантную должность. Способны в кратчайшие сроки подобрать сотрудников, помогают пройти процедуру адаптации на новом месте работы.

–Интерком – аудит Иркутск – аудиторская фирма, работающая с организациями различных отраслей экономики. Услуги компании включают в себя: ведение и восстановление бухгалтерского учета, анализ финансовой отчетности [14]. Постановку систем управленческого учета, юридические услуги, аттестацию и оценку персонала, кадровое делопроизводство.

–ЦКР – Эксперт – агентство по подбору персонала, центр кадровых решений [15]. Услуги: разработка профиля должности, карты поиска кандидатов, маркетинг и реклама вакансий, оценка персонала, стажировка и адаптация персонала, кадровый консалтинг.

–АС Центр HR-решений Александры Смагиной – HR – команда по подбору персонала, обеспечивает бизнес кадрами в России и за рубежом. Работает в различных отраслях: сервис, строительство, производство, IT, логистика, маркетинг, топ менеджмент и другие [16]. Компания оказывает услуги по подбору и оценке персонала, обучению и развитию, карьерному сопровождению, кадровому консалтингу и аудиту. Также существуют услуги надежного подбора персонала из стран СНГ.

Таким образом, в городе Иркутск существует достаточно много кадровых агентств, оказывающих различные HR – услуги. Самыми распространенными услугами в Иркутске являются: услуги оценки персонала, обучение и развитие персонала, кадровый консалтинг, а также подбор персонала различных категорий и профессиональных отраслей.

Перечень HR – услуг был составлен на основе анализа услуг вышеперечисленных кадровых агентств, так, были отобраны самые популярные и распространенные из них (рис.1). Далее, в процентном соотношении была посчитана примерная доля каждой из услуг к общей, взятой за 100%. Из данной диаграммы следует, что оценка персонала (19,1%), а также подбор персонала различных категорий и профессиональных отраслей, обучение и развитие персонала (14,3%) являются ведущими в спросе на HR – услуги. Данная динамика связана с тем, что большинство компаний стремятся избежать потери ценного специалиста, и хотят помочь лучше справляться с задачами. Профессиональная оценка персонала по компетенциям дает ясное понимание, какие в компании имеются человеческие ресурсы, как эффективно их использовать. Подбор персонала различных категорий и отраслей профессиональной деятельности помогает лучше понять потребность компании в каком – либо кандидате и предъявить ему четко сформулированные требования к корпоративным и профессиональным компетенциям. Обучение и развитие персонала – направлено на последующее повышение квалификации сотрудника после его оценки и подробного анализа недостающих знаний и навыков. Результаты данной диаграммы показывают, что компании и организации города

Иркутск заинтересованы в сохранении своих сотрудников, вследствие чего стремятся проводить регулярную оценку персонала и его обучение. Сейчас на рынке труда всей страны остро стоит проблема нехватки квалифицированных специалистов в целом, а также специалистов различных профессиональных отраслей: медицина и здравоохранение, образование, строительство (особенно рабочий персонал). Кадровые агентства и сами организации, выступающие в качестве соискателей персонала, стремятся удержать своих сотрудников и создать условия для их развития, в то время как для новых сотрудников компании – создать наиболее выгодные условия сотрудничества, в том числе, предложение конкурентоспособной заработной платы.



Рис. 1. HR – услуги в городе Иркутск.

Итак, на основе изученного материала, можно выделить определенные тенденции в сфере современного HR – предпринимательства:

–Использование цифровых технологий в сфере управления – модернизация ежедневной работы: на базе собственных знаний, умений и потребностей, HR – специалисты совместно с программистами создают специализированные автоматизированные программы для повышения эффективности и скорости обработки необходимой информации и различных данных [17];

–Развитие и обучение персонала – специалисты решают множество задач для эффективного управления: занимаются вопросами обучения сотрудников в рамках повышения квалификации, определяют ключевые компетенции, необходимые для работы в той или иной сфере, заключают договоры с университетами и онлайн – сервисами для предоставления образовательных курсов и программ [18];

–Повышение интереса к компании HR – сектора и предпринимательства – важность предоставления качественных HR – услуг связано со сложным взаимодействием внешних и внутренних факторов организации, а также с нехваткой квалифицированных кадров [19]. Организации теперь чаще признают стратегическую ценность работы HR – сектора в достижении успеха бизнеса. Главная задача – найти максимально эффективную равновесную точку, в которой качество работы и прибыль будут наиболее благоприятными [20];

–Оказание качественных кадровых услуг – любая отрасль нуждается в грамотных и квалифицированных специалистах, способных оказать качественные услуги и принести как можно большую прибыль своей организации. Необходимо оказывать качественные услуги по

подбору, развитию, обучению персонала для того, чтобы отбирать правильных, способных кандидатов на должности, а также, впоследствии, заниматься их развитием и обучением, чтобы увеличить их знания и эффективность работы.

На тенденции и их развитие влияют потребности и интересы пользователей HR – услуг. На данный момент вышеперечисленные тенденции являются наиболее важными и значимыми (рис.2).

Среди предпринимателей Иркутска был проведен опрос: какие тенденции в сфере HR они могут назвать наиболее важными? Опросили 16 человек, получилось, что эти тенденции они считают в равной степени важными, и ответы респондентов распределились поровну: на 4 равные части. Опрошенные указали на проблему дефицита квалифицированного персонала в своих компаниях, следовательно, необходимо обучение и повышение квалификации сотрудников. Этим занимается сектор развития и обучения в сфере HR – предпринимательства. Также обозначили важность цифровых технологий для автоматизации (упрощения) и повышения точности в результативности производственных процессов. К тому же, важнейшим аспектом в сфере HR – предпринимательства является повышение интереса к самому сектору, то есть, как к непосредственному отдельному субъекту, оказывающему спектр управленческих услуг: консалтинг, подбор и отбор, обучение и развитие, формирование устойчивого квалифицированного штата сотрудников, способных оказывать качественные услуги и выполнить необходимый объем работ, формирование положительного имиджа на рынке, завоевание доверия клиентов кадрового агентства.



Рис. 2. Тенденции HR – предпринимательства.

Как можно увидеть из диаграммы, все тенденции в этой сфере находятся на одинаковом уровне, что свидетельствует о том, что каждая из них очень важна. Это означает, что приоритетами в HR – предпринимательстве выступают повышение эффективности труда работников посредством обучения и повышения уровня знаний и компетенций до необходимого уровня. «Цифровизация управления персоналом» – способность быстро и адекватно реагировать на изменения на рынке путем усовершенствования продукции, внедрения новых технологий производства, реструктуризации, усовершенствования системы внутрифирменного управления и использования новейших маркетинговых стратегий [21].

Повышение интереса к компании HR – сектора и предпринимательства – создание специализированного кадрового агентства, оказывающего различные HR – услуги.

Предложением по устранению проблемы нехватки квалифицированных кадров, то есть, «кадрового голода», может являться государственная поддержка отрасли HR – предпринимательства в виде выплат таким организациям субсидий. Они будут действовать в качестве поддержки организации, а также для финансового обеспечения проведения курсов повышения квалификации и обучения / переобучения персонала (так как эта услуга HR является одной из самых востребованных и актуальных на данный момент), покрытие расходов на услуги подбора персонала и его оценки.

Заключение

Проведенное исследование показало, что сфера HR – предпринимательства является актуальной, и с каждым годом будет развиваться все больше и больше. Как и любая другая сфера, она имеет свои тенденции. На данный момент, это подбор, оценка, обучение и развитие персонала. Вследствие нехватки квалифицированных кадров, компании стремятся сохранить своих сотрудников и вложить средства в их развитие, чтобы в итоге получить преданного своей организации, компетентного сотрудника, обладающего широким спектром знаний и умений в своей профессиональной сфере.

Необходимо обращать внимание на сферу HR – предпринимательства и HR – услуг в целом, так как именно они обеспечивают развитие и мотивацию персонала.

Видение тенденций в сфере HR – предпринимательства и грамотное их использование в своей деятельности помогает упростить многие действия, а также эффективнее решать задачи бизнеса. Можно сказать, что HR – предпринимательство – это синтез экономических и управленческих знаний, который, в совокупности, дает возможность увеличивать рентабельность компаний и повышать эффективность труда персонала в разы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Предпринимательство : учебное пособие / Н. Ю. Никитина, С. М. Корунов, А. А. Яшин, И. Д. Опарин; под общ. ред. Н. Ю. Никитиной ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2020. – 256 с.
2. Заднепровская Ю.А. HR – предпринимательство. // Наука и молодежь. Сборник трудов Второй Всероссийской научно – практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. – Иркутск: ИрГУПС, 2016 – С737 – 742.
3. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 162 с. – Библиогр.: с. 153–160.
4. Основы предпринимательства: учеб. пособие / Д.М. Пашин, С.Н. Котенкова, А.Н. Мустафин, А.В. Рамазанов. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2019. – 152 с.
5. Маркетинг персонала / А.И. Шакирьянова, Е.А. Карасик, О.В. Юрьева, О.В. Кукушкина; – Казань: Казань федеральный ун-т, 2022. – 159 с.
6. Управление персоналом / Е.И. Кудрявцева. - СПб: Изд-во МИПК, 2008. — 293 с.
7. Мареева О.С. HR – предпринимательство в условиях цифровой экономики. // Информатизация и виртуализация экономической и социальной жизни: Материалы VIII Междунар. студ. науч.-практ. конф. (г. Иркутск, 31 марта 2021 г.) : сб. материалов. – Иркутск : Изд-во ИРНТУ, 2021 – 504 с.
8. Основы управления персоналом: учеб. пособие / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 352 с.

9. Управление персоналом: Учебно-методический комплекс / Г.И. Терехова. - Тамбов: ТИСТ, 2010. - 46 с.
10. iSpring в тройке лидеров российского рынка HR Tech URL: <https://www.ispring.ru/company/press-releases/ispring-v-troyke-liderov-HRTech>
11. Inventive Retail Group: как научить 4000 сотрудников продавать без скриптов: https://new-retail.ru/business/keysy/inventive_retail_group_kak_nauchit_4000_sotrudnikov_prodat_bez_skriptov1142/
12. Прорыв Inventive Retail Group: <https://ecomhub.ru/proryv-inventive-retail-group-rost-prodazh-na-10-do-78-mlrd-rublej-v-2023-godu/>
13. Кадровая служба HR: <http://hr-irkutsk.ru/>
14. Интерком – Аудит Иркутск: <http://audit-irkutsk.ru/index.php/uslugi>
15. Центр кадровых решений «Expert»: <https://38personal.ru/>
16. Центр HR-решений Александры Смагиной: <https://smagina-hr.ru/>
17. Управленческое консультирование / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. - М.: Дашков, 2013. — 210 с.
18. Управленческое консультирование: текст лекций / Т. Е. Цыцарова. Ульяновск: УлГТУ, 2009. - 63 с.
19. Кадровый консалтинг : учебное пособие / В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2023. — 106 с. — ISBN 978-5-466-01792-2. — URL: <https://book.ru/book/946798>
20. Управленческий консалтинг: Учеб. пос. / Г.И. Маринко. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 381 с.
21. Инновационный менеджмент : учебное пособие / И.Г. Салимьянова, И.Р. Валиахметов ; под общей ред. д-ра экон.наук, проф. А.Г. Бездудной. 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2023. – 265 с.

REFERENCES

1. Entrepreneurship : a textbook / N. Yu. Nikitina, S. M. Korunov, A. A. Yashin, I. D. Oparin; under general. edited by N. Y. Nikitina ; Ministry of Science and higher education of the Russian Federation, Ural Federal University. - Yekaterinburg: Ural publishing house. UN-Ta, 2020, 256 p. (in Russian).
2. Zadneprovskaya Yu. a.HR – entrepreneurship. // Science and youth. Proceedings of the second All – Russian scientific and Practical Conference of students, aspirants and young scientists. Irkutsk: Igups Publ., 2016, Pp. 737-742.
3. Goncharova N. V., Daineko L. V., Zaitseva E. V. management of human resources of the organization in the conditions of the modern labor market : a textbook / N. V. Goncharova, L. V. Daineko, E. V. Zaitseva ; under general. edited by E. V. Zaitseva ; Ministry of Science and higher education of the Russian Federation, Ural Federal University. - Yekaterinburg: Ural publishing house. UN-Ta, 2021, 162 p. (in Russian).: P. 153-160.
4. fundamentals of entrepreneurship: textbook. manual / D. M. Pashin, S. N. Kotenkova, A. N. Mustafin, A.V. Ramazanov. - Kazan: Kazan publishing house. UN-Ta, 2019, 152 p. (in Russian)
5. Shakiryanova A. I., Karasik E. A., Yuryeva O. V., Kukushkina O. V. marketing of personnel; Kazan: Kazan Federal University, 2022. 159 P.
6. Kudryavtseva E. I. Personnel Management. St. Petersburg: MIPK publishing house, 2008, 293 p. (in Russian).
7. Mareeva O. S. HR – entrepreneurship in the conditions of digital economy. // Informatization and virtualization of economic and social life: materials of the VIII International Conference. stud. science.- practice. conf. (Irkutsk, March 31, 2021): sat. materials. Irkutsk: IRNITU publishing house, 2021 – 504 P.

8. fundamentals of Personnel Management: textbook. manual / A. P. Yegorshin. Moscow: infra-m, 2011, 352 p. (in Russian).
9. Terekhova G. I. Personnel Management: an educational and methodological complex. Tambov: tist publ., 2010, 46 p. (in Russian).
10. iSpring in the top three leaders of the Russian HR Tech market URL: <https://www.ispring.ru/company/press-releases/ispring-v-troyke-liderov-HRTech>
11. Inventive Retail Group: how to teach 4,000 employees to sell without scripts: https://new-retail.ru/business/keysy/inventive_retail_group_kak_nauchit_4000_sotrudnikov_prodatv_b_ez_skriptov1142/
12. Breakthrough of the Inventive Retail Group: <https://ecomhub.ru/proryv-inventive-retail-group-rost-prodazh-na-10-do-78-mlrd-rublej-v-2023-godu/>
13. HR department: <http://hr-irkutsk.ru/>
14. Intercom-audit of Irkutsk: <http://audit-irkutsk.ru/index.php/uslugi>
15. Expert HR decision Center: <https://38personal.ru/>
16. Alexandra Smagina HR solution Center: <https://smagina-hr.ru/>
17. Blinov A. A., Dresvyannikov V. A. managerial consulting. Moscow: Dashkov publ., 2013, 210 p. (in Russian).
18. Tsytsarova T. E. managerial consulting: text of lectures. Ulyanovsk: Ulstu publ., 2009, 63 p. (in Russian).
19. HR consulting : a textbook / V. N. Pulyaeva. - Moscow: Rusains, 2023. - 106 P. — ISBN 978-5-466-01792-2. - URL: <https://book.ru/book/946798>
20. Management Consulting: textbook. POS. / G. I. Marinko. Moscow: infra-M, 2009, 381 p. (in Russian).
21. Salimyanova I. G., Valiakhmetov I. R. Innovative Management : a textbook ; under the general editorship of Dr. Econ. A. G. Bezdudnoy. 2nd ed., add. and redraw it. - St. Petersburg. Spbgeu publishing house, 2023, 265 p. (in Russian).

Информация об авторах

Таныгина Екатерина Юрьевна – студент 2 курса, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: Ekaterinatan9b@yandex.ru

Кулеш Михаил Иванович – к.э.н., доцент, доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: kmiirk@yandex.ru

Information about the authors

Tanygina Ekaterina Yuryevna – 2nd year student, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: Ekaterinatan9b@yandex.ru

Mikhail Ivanovich Kulesh – Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: kmiirk@yandex.ru