



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЯ**

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПИСЬМО

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления» (ГУУ)

приглашает принять участие во
**Всероссийской научно-практической конференции
«Управление персоналом, социальными и бизнес-коммуникациями:
методы, модели, технологии-2022»**, которая состоится **30 марта 2022 г.**

Место проведения: ГУУ, г.Москва, Рязанский проспект, 99

Формат проведения конференции: очный с применением современных
дистанционных технологий

Участие в конференции бесплатное

К участию в конференции приглашаются обучающиеся по программам бакалавриата, магистратуры, специалитета и аспиранты.

**СРОК ПОДАЧИ ЗАЯВОК
ДО 25 МАРТА 2022 г.**

НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ КОНФЕРЕНЦИИ:

1. Секция «Управление персоналом: возможности и перспективы»

Вопросы для обсуждения

1. Перспективы развития карьеры в области управления персоналом
2. Информационные технологии в управления персоналом: современный взгляд
3. Управление персоналом в государственной службе
4. Новые горизонты получения знаний
5. Современные тренды в управлении персоналом

**Ответственный секции – к.э.н., доц., доцент Каштанова Екатерина Викторовна,
тел. +7(916)135-48-76, e-mail: kashtanovae@mail.ru**

2. Секция «Управление в здравоохранении и индустрии спорта»

Вопросы для обсуждения:

1. Управление социально-экономическими результатами функционирования системы здравоохранения и ее реформирования.
2. Повышение уровня массового медицинского обслуживания.
3. Внедрение пациентоориентированных технологий к организации помощи.
4. Оптимизация распределения и использования всех видов ресурсов здравоохранения.

5. Пробелы и противоречия в нормативно-правовом регулировании медицинской деятельности.
6. Место и задачи менеджера в сфере управления спортом
7. Развитие спортивной индустрии на основе использования цифровых технологий
8. Тенденции развития индустрии спорта в современных экономических условиях
9. Перспективы развития индустрии спорта в России

Ответственный секции – к.соц.н., доц., доцент Борисова Татьяна Павловна,
тел. +7(910) 479-60-29, e-mail: tp_borisova@mail.ru

3. Секция «Управление в международном бизнесе, индустрии туризма и гостеприимства»

Вопросы для обсуждения:

1. Развитие индустрии туризма и гостеприимства на основе использования цифровых технологий
2. Современные формы и методы развития международного бизнеса
3. Проблемы деятельности международных компаний в условиях санкций
4. Расширение экономического пространства — позиционный вектор развития современного бизнеса ведущих международных компаний
5. Современные аспекты международного корпоративного управления
6. Стратегическое управление и повышение конкурентоспособности организации в сфере международного бизнеса
7. Процессы интеграции и глобализации в сфере туризма и гостеприимства
8. Гостиничный и туристический бизнес: состояние, проблемы, перспективы

Ответственный секции – д.э.н., проф., профессор Жукова Марина Александровна,
тел. +7(916) 114-73-04, e-mail: zhukova_marina@inbox.ru

4. Секция «Проблемы и перспективы современных творческих индустрий»

Вопросы для обсуждения:

1. Проблемы государственного регулирования и новые инструменты поддержки творческих индустрий.
2. Состояние и перспективы развития рынка киноиндустрии в современных условиях. Возможности для продвижения отечественной кинопродукции на мировых рынках.
3. Привлекательные сегменты рынка с точки зрения инвестора. Особенности стоимости и потребления видеоконтента в России.
4. Современные аспекты управления проектами в творческих индустриях
5. Основные подходы к идентификации и управлению рисками творческого проекта.
6. Планирование затрат на производство аудиовизуального контента для творческих индустрий и их оптимизация.
7. Маркетинг: практика продвижения творческих проектов
8. Кризис кадров в индустрии. Совершенствование системы профессиональной подготовки.
9. Техническое обеспечение кино-, теле- и медиапроизводства.

Ответственный секции – к.э.н., доцент Акопян Анна Рубеновна,
тел. +7(926) 593-82-83, e-mail: akopyan-ar@mail.ru

Тезисы и заявки сдаются студентами ответственным секций не позднее 25 марта 2022 г. до 24.00 мск (телефоны и почта ответственных секций указаны в информационном письме). Тезисы будут опубликованы только после очного выступления обучающегося на секции с докладом. Уточнить информацию по времени и месту работы каждой секции, а также получить ссылку на участие в режиме он-лайн можно у ответственных секций по электронной почте.

Участие в конференции с публикацией учитывается в качестве результатов индивидуальных достижений, которые могут использоваться при поступлении на образовательные программы магистратуры ГУУ, в соответствии с локальными нормативными актами ГУУ.

Оргкомитет конференции рекомендует:

- все обучающиеся (бакалавры, магистры, специалисты и аспиранты) при публикации в данном сборнике должны указать в статье научного руководителя.

Требования к тезисам докладов (выступлений):

- тезисы докладов (выступлений) должны быть представлены в виде файла, набранного с использованием редактора MS Word;
- текст должен быть набран через один интервал, язык русский, шрифт “Arial”, размер шрифта № 12;
- параметры страницы: левое поле – 2,0 см, правое поле – 2,0 см, верхнее поле - 2,0 см, нижнее поле - 2,0 см;
- отступы в начале абзаца – 1,27 см, абзацы – четко обозначены;
- запрет висячих строк обязателен;
- в тексте не должно быть таблиц, схем, рисунков и формул. В противном случае тезисы не принимаются;
- объем тезисов доклада (выступления) 2-4 полных страницы;
- в тезисах обязателен список источников, ссылки на каждый источник должны быть представлены в тексте тезисов, в квадратных скобках;
- присланный файл Word должен быть подписан фамилией автора (пример: Иванов АА);
- в теме письма должен быть указано название секции.

Структура тезисов докладов (выступлений):

- инициалы и фамилия автора (или авторов), их должность должны быть напечатаны в правом верхнем углу строчными буквами курсивом, организации (аббревиатурой), города (шрифт № 12, полужирный);
- инициалы и фамилия научного руководителя (для студентов), их должность должны быть напечатаны в правом верхнем углу строчными буквами курсивом, организации (аббревиатурой), города (шрифт № 12, полужирный);
- название тезисов печатается посередине строки заглавными буквами (шрифт № 12, полужирный);
- после названия тезисов приводится краткая аннотация (не более 40-50 слов), а также ключевые слова (не более 5) строчными буквами (шрифт «Arial», размер шрифта 12).

Рекомендуется, при написании тезисов доклада, использовать с предустановленными отступами, размерами шрифта и т.п.

Оргкомитет оставляет за собой право не включать в сборник статьи не по профилю работы конференции и оформленные не в соответствии с указанными выше требованиями.

Тезисы докладов в обязательном порядке проверяются Оргкомитетом на наличие плагиата (80% оригинальности).

Тезисы докладов издаются в авторской редакции.

Ответственность за сведения, представленные в тезисах докладов, несут авторы статей.

Тезисы будут опубликованы в сборнике материалов конференции и переданы в РИИЦ.



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЯ**

ЗАЯВКА

на участие во всероссийской научно-практической конференции

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, СОЦИАЛЬНЫМИ И БИЗНЕС-КОММУНИКАЦИЯМИ: МЕТОДЫ, МОДЕЛИ, ТЕХНОЛОГИИ – 2022

ФИО

ВУЗ, организация

Институт / Факультет

**Уровень обучения
(бакалавриат/магистратура/
аспирантура)**

Год обучения

Тема доклада

Наименование секции

Подтверждаю свое согласие на предоставление редакционной коллегией сборников материалов по итогам 4-й Всероссийской научно-практической конференции «Управление персоналом, социальными и бизнес-коммуникациями: методы, модели, технологии-2022» персональных данных обо мне (в пределах переданной авторской заявки), а также данных обо всех статьях (тезисах докладов) с моим авторством или соавторством (название, сведения об авторах, аннотация, ключевые слова, библиографический список литературы), которые опубликованы или будут опубликованы в сборниках материалов указанного научного мероприятия, в Научную электронную библиотеку (НЭБ) для помещения в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ), обработки и широкого распространения.

Согласен (на)

_____ (ФИО)

Подпись

Научный руководитель _____ (ФИО)

А.А. Александров
студент
(ГУУ, г. Москва),
Научный руководитель: доц., к.э.н. И.И. Иванов
(ГУУ, г. Москва)

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Аннотация. Целью исследования является анализ влияния информационных технологий на управление персоналом и на процесс управления в целом. В статье рассмотрен алгоритм принятия управленческих решений. Выявлена двоякая роль информационных технологий: с одной стороны, они могут привести к информационной перегрузке у менеджера, а, с другой стороны, к увеличению эффективности и конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: информационные технологии, управленческое решение, информационная перегрузка, цифровизация.

В современном мире скорость и темп обмена информации в ходе экономических отношений невероятно высок, что сказывается на процессе принятия управленческих решений. Лица, участвующие в процессе принятия управленческих решений, находятся на связи 24 часа в сутки 7 дней в неделю. Безусловно, это способствует увеличению количества решений. Одновременно с этим, процессы цифровизации могут оказывать и негативное влияние на качество выполняемых функций, а также и на самих управленцев.

Использование цифровых технологий может привести к цифровой зависимости. Например, по словам Курпатова А. В., она в настоящее время поразила всех [1]. Цифровая цивилизация открыла нам доступ к бесконечной информации, которая для нашего вида имеет эволюционную ценность, и бесконечному её потреблению, которая ведёт к когнитивной или, как её по-другому называют, информационной перегрузке. Беспокойство вызывает информационный хаос, который приводит к падению качества информации, за счёт быстрого увеличения её объёма.

Суть информационной перегрузки состоит в том, что количество поступающей полезной информации превосходит объективные возможности ее восприятия человеком [2].

Вследствие информационной перегрузки у менеджеров создается представление о том, что они знают всё о положении дел. Однако большинство знаний и фактов являются поверхностными и приводят к непониманию сути проблем. Если управленец не понимает сути проблемы, будет ли принятое им решение эффективно? Я считаю, что нет. По моему мнению, профессиональный менеджер должен находить причины проблем и устранять их, а не концентрироваться лишь на внешних симптомах.

В такой ситуации решение данной проблемы может сводиться к тому, что современному менеджеру следует ограничить объём информации, которую он потребляет. Таким образом он сможет снизить уровень когнитивной нагрузки и увеличить качество принимаемых решений за счёт более тщательного рассмотрения проблем.

В полной мере адаптироваться к современным цифровым условиям любой специалист сможет только рационально используя технологии обработки данных.

Информация – основа принятия любого управленческого решения, поэтому её качество и полнота определяют обоснованность и эффективность принимаемых управленческих решений. Современные информационные технологии невероятно расширили наши возможности в области обработки и анализа экономических данных, что благоприятно повлияло на принятие стратегических и тактических решений. А увеличение скорости передачи обратной связи ускорило принятие оперативных решений и донесение их до исполнителей.

Управленческие решения в сфере управления персоналом не являются исключением. Рассмотрим, как крупные западные компании используют современные информационные технологии для аналитики персонала. Аналитика персонала (HR-аналитика) – это система информации о персонале компании, которая регулярно собирается и обрабатывается и на основании которой руководство компании принимает решения или оценивает эффективность принятых ранее решений [4].

По мнению посла США в Российской Федерации Джона Салливана, решения, основанные на анализе данных, самые точные, важные и оказывающие влияние, которые компания только может сделать [5]. Затраты на персонал в организации составляют до 60 % от общих затрат, поэтому от принятия эффективных решений в данной области может зависеть вся эффективность функционирования организации.

Google – одна из компаний, в которой применяется HR-аналитика. Вице-президент по персоналу требует принятия решений, основанных на аналитике и сборе данных, во всех случаях. Этот подход в Google привел к потрясающим результатам: в среднем каждый работник создает 1 миллион долларов дохода и 200 000 долларов прибыли в год [3].

Как видно из примера компании Google, реализации всех возможностей, которые предоставляет нам цифровизация, может значительно увеличить эффективность организации. Из этого я делаю вывод, что грамотное применение информационных технологий является невероятным конкурентным преимуществом и, если современная организация хочет быть конкурентоспособной на рынке, то ей необходимо цифровизировать всю систему управления. А каждый менеджер должен уметь эффективно использовать цифровые технологии в организации как командной работы, так и личной.

Складывается довольно сложная ситуация: с одной стороны информационные технологии могут увеличить эффективность организации, а с другой – обусловленный ими большой объем информации может негативно сказаться на качестве принимаемых менеджерами решений. Такое положение дел вызвало необходимость менеджерам использовать современные технологии и абстрагироваться от лишней, с их точки зрения, информации при принятии управленческих решений.

Литература

1. Курпатов А. В. Красная таблетка-2. Вся правда об успехе /А.В. Курпатов. - СПб: ООО «Издательский дом «Нева», 2020. – 290 с.
2. Дегтярёва В.В., Созаева Д.А. Когнитивные особенности принятия управленческих решений в условиях цифровой экономики. Результаты эксперимента /В.В. Дегтярёва, Д.А. Созаева// Вестник университета. – 2019. - № 4. – с.5-13.
3. Коновалова В. Г. HR-аналитика: достигнутые результаты, потенциальные возможности и условия их использования /В.Г. Коновалова //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – Т. 6. – №. 1. – с. 5-11.
4. Информационная перегрузка людей // Федеральный образовательный портал - Экономика, социология, менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/714/647/1231/013_elyakov.pdf/ (дата обращения: 14.03.2021).