

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Факультет социальных наук

ПСИХОЛОГИЯ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТЕ ТРАДИЦИОННЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ

**Третья международная
научно-практическая конференция**

23–24 ноября 2023 г., Нижний Новгород

Сборник статей

Нижний Новгород
2024

УДК 159.9+316.6
ББК 88.566я431
П 86

Р е ц е н з е н т ы :

Е.Н. Волкова – д. психол. н., профессор, ведущий научный сотрудник
Психологического института Российской академии образования (ПИ РАО)
В.Н. Костров – д. экон. н., профессор, зав. кафедрой логистики и маркетинга
Волжского государственного университета водного транспорта

П 86 **Психология инновационного управления персоналом в контексте традиционных общественных ценностей.** Третья Международная научно-практическая конференция, (23–24 ноября 2023 г., Нижний Новгород): сборник статей / под ред. проф. Л.Н. Захаровой, проф. И.С. Леоновой, проф. И.Б. Ромашовой, доц. Л.А. Кабановой, доц. В.В. Колосовой, доц. А.В. Орлова, доц. М.В. Прохоровой, доц. Е.В. Сайгиной, доц. Н.Ю. Стоюхиной, доц. Т.Л. Шабановой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2024. 591 с.

ISBN

В сборнике представлены статьи на основе докладов, сделанных на пленарном заседании и секциях Третьей Международной научно-практической конференции «Психология инновационного управления персоналом в контексте традиционных общественных ценностей» (23–24 ноября 2023 г., Нижний Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского).

В статьях впервые в новейшей истории России дан анализ возможностей инновационного развития на основе традиционных ценностей российского общества. В статьях отражена возрастающая роль психологии в сфере управления персоналом, представлены результаты научных исследований, позволяющие оценить историю психологии труда и управления, проблемы, состояние и перспективы психологии труда, организационной психологии, управления персоналом, применения цифровых технологий в управлении, корпоративного обучения и наставничества в современных условиях изменения технологического уклада. Авторами являются как известные ученые, так и начинающие исследователи из 34 городов России и 13 зарубежных стран.

Сборник может представлять интерес для представителей бизнеса, промышленности и банковской сферы, специалистов государственного и муниципального управления, преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников образовательных и социальных учреждений, общественных организаций.

© Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского, 2024

ЦЕЛЬ КОНФЕРЕНЦИИ – укрепить связи между наукой и управленческой практикой, расширить научное взаимодействие между российскими и зарубежными исследователями по проблемам психологии менеджмента, организационной психологии, управления персоналом и социального проектирования, а также осмыслить новые вызовы и перспективы дальнейшего развития управленческой психологии в условиях усиления социального значения национальной идентичности, изменений технологического уклада, постковидной реальности.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

- | | | |
|----|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Трофимов Олег Владимирович | И.о. ректора ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (ННГУ), Нижний Новгород (председатель оргкомитета) |
| 2 | Грязнов Михаил Юрьевич | Проректор по науке и инновациям, ННГУ, Нижний Новгород (зам. председателя оргкомитета) |
| 3 | Захарова Людмила Николаевна | Зав. каф. психологии управления факультета социальных наук, ННГУ, Нижний Новгород (зам. председателя оргкомитета) |
| 4 | Голубин Роман Викторович | Декан факультета социальных наук, ННГУ, Нижний Новгород |
| 5 | Аксеновская
Людмила Николаевна | Декан факультета психологии НИУ Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, Саратов |
| 6 | Асрес Абивот | Вице-президент по научной работе Университета Мизан-Тепи, Эфиопия |
| 7 | Гладина Татьяна Даниловна | Председатель комитета по трудовым ресурсам Торгово-промышленной палаты НО, доцент кафедры психологии управления ФСН ННГУ, Нижний Новгород |
| 8 | Заладина Анна Сергеевна | Зам. декана по профориентации и рекрутменту факультета социальных наук ННГУ, Нижний Новгород |
| 9 | Изидори Эмануэле | Проректор по международным отношениям, кооперации и культуре, Римский университет «Форо Италико», Италия |
| 10 | Исакова Муаззам Тулкиновна | Зав. кафедрой Ферганского государственного университета, республика Узбекистан |
| 11 | Калинина
Наталья Валентиновна | Зав. кафедрой психологии Российского государственного университета им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), Москва |
| 12 | Кузнецова Наталия Михайловна | Зам. декана по учебной работе факультета социальных наук ННГУ, Нижний Новгород |

- 13 **Кожанова** Ирина Викторовна Проректор по учебной работе Приволжского института повышения квалификации ФНС России, Нижний Новгород
- 14 **Леонова** Ирина Сергеевна Зам. декана по международной деятельности факультета социальных наук ННГУ, Нижний Новгород
- 15 **Маркелова**
Татьяна Владимировна Доктор психологических наук, зав. кафедрой общей и социальной психологии факультета социальных наук ННГУ, руководитель Нижегородского регионального отделения Российского Психологического общества, Нижний Новгород
- 16 **Махлай** Светлана Николаевна Начальник управления информатизации ННГУ, Нижний Новгород
- 17 **Паттанаяк** Бисваджит Основатель и президент Университета ASBM, Индия
- 18 **Рей** Калиан Шанкар Вице-президент Университета ASBM, Индия
- 19 **Сидоренков**
Андрей Владимирович Профессор кафедры психологии управления и юридической психологии, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону
- 20 **Шабанова** Татьяна Леонидовна Доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ, Нижний Новгород

<i>Пилюкина А.А., Захарова Л.Н.</i> Личностная креативность: проблема связи с экстраверсией-интроверсией.....	453
<i>Руденко А.В.</i> Формирование кадрового резерва вуза: проблемы и пути решения	458
<i>Сайгина Е.В.</i> Социальный капитал и его роль в развитии инновативности персонала в современных реалиях (на примере организации ОПК)	460
<i>Dolapo Durojaiye.</i> The role of proactive behavior in the development of innovation competences among students	464
<i>Syed Zeeshan Haider.</i> Impact of workplace incivility and organizational cynicism on organizational silence: mediating role of workplace ostracism	469
<i>Dostdar Hussain, Irina Leonova.</i> The impact of organizational culture on personnel management with a mediating role of ethical value in the hospitality and tourism sector of gilgit-baltistan, pakistan.....	476
<i>Mnassri Yasmine, Bima Yatna Anugerah Ramadhani, Daniyal Haider Mahar.</i> Turnover intention and organizational commitment among digital natives.....	482

Секция 8

НАУЧНЫЙ ДЕБЮТ:

ДОКЛАДЫ СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

<i>Андрианова А.О., Калинин И.В.</i> Ложь как социально-психологический феномен.....	489
<i>Бычкова В.И.</i> Профессионально-важные качества практикующего психолога	493
<i>Гринивецкий И.И.</i> Проблемы идентификации личности в условиях цифровизации общества.....	497
<i>Джандавлетова К.К., Калинин И.В.</i> Внутренний конфликт и стратегии поведения в конфликте субъектов разной сиблинговой позиции.....	501
<i>Захарова В.Д.</i> Методология agile: коллективное управление проектами	505
<i>Калинин И.В., Молчанова К.В.</i> Жизненные миры как показатель профессиональной и личностной направленности современной молодежи	510
<i>Клещенко А.Д.</i> Взаимосвязь мотивации достижения и коммуникативных склонностей у молодых людей.....	514
<i>Конева К.В.</i> Цифровая трансформация и автоматизация hr-системы (на примере ПАО «Сбербанк»).....	519
<i>Кузьменко В.С.</i> Игрофикация в управлении персоналом: новый подход к мотивации и развитию сотрудников	524
<i>Кулинич М.К., Калинина Н.В.</i> Особенности профессиональной адаптации сотрудников с различными карьерными ориентациями	528
<i>Кустова А.А., Макарова Е.С.</i> Подходы к оценке эффективности системы мотивации персонала.....	534
<i>Кутузов М.В.</i> Возрастные аспекты обучения и развития персонала в GameDev сфере	539
<i>Маматина А.А.</i> К вопросу о структуре благополучия сотрудника	543
<i>Мозганова О.А., Костригин А.А.</i> Взаимосвязь акцентуаций характера и лидерских способностей у it-специалистов	547
<i>Мубаракшина Р.Р.</i> Философия управления персоналом как нравственно-этический стержень деятельности организации	551
<i>Мусийчук В.В.</i> Интенции юмора в корпоративной культуре ресторанной индустрии... ..	554
<i>Письменчук А.С., Тимохин В.В.</i> Взаимосвязь лидерских качеств и стратегий поведения в конфликтных ситуациях	559

ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ СТЕРЖЕНЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Р.Р. Мубаракшина

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В данной работе рассматривается философия управления персоналом в разных странах, отмечаются важные этапы ее становления и переплетения с другими сферами человеческой деятельности. Выделена важность ведения управленческой деятельности на нравственно-этических принципах.

Ключевые слова: философия управления, принципы, понятия, ценности, деятельность, сущность философии.

PHILOSOPHY OF PERSONNEL MANAGEMENT AS A MORAL AND ETHICAL CORE OF THE ORGANIZATION'S ACTIVITY

R.R. Mubarakshina

Kazan State Power Engineering University, Kazan, Russia

In this paper, the personnel management philosophy in different countries is investigated. The authors are finding out its formation main stages, and analyzing its intertwining with other human activities aspects. They equally highlight that managers' activities have to be based on moral and ethical principles.

Keywords: management philosophy, principles, concepts, values, activities, essence of philosophy.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в современном мире управление персоналом играет важную роль в любой организации. Поскольку от нее зависит не только рабочая атмосфера, но и эффективность развития компании в целом. Философия управления персоналом определяет тот комплексный подход, который необходим для ведения эффективной деятельности. Философия управления персоналом, которая основывается на моральных и этических принципах, помогает организациям пересмотреть важные механизмы работы с персоналом, повысить рентабельность и создать благоприятные условия для развития.

Цель работы - проанализировать философию управления персоналом как нравственно-этический стержень деятельности организации.

В работе использовались следующие методы исследования: сравнительный анализ научных работ с выявлением особенностей использования отдельных категорий и понятий в разных странах, статистический анализ.

Респондентами выступали эксперты и исследователи в области философии управления.

Становление философии управления было довольно долгим и трудным процессом, которое переплеталось с другими сферами жизни общества. Именно философия дала возможность рассмотреть сущность управления с другой стороны. Философия заложила основу в науку управления и способствовала появлению важных принципов, которые необходимы для введения эффективной работы [2, с. 62]. Как известно, многие ученые упоминали в своих научных трудах взаимосвязь философии с другими сферами жизнедеятельности, некоторые формулировали и создавали свои понятия «философия управления». Все это послужило дальнейшему развитию науки и философии в целом. Сейчас знания в области управления приобрели систематический характер, позволивший выстроить логическую систему методов.

Философия управления персоналом играет важную роль во всех странах. Каждое государство имеет не только свою индивидуальность в формировании понятия «философия», которая зависит от многих факторов страны, таких как культурные, экономические и социальные особенности, но и уникальность в ее восприятии обществом. В одних странах обращают внимание на конкурентную среду или на достижение собственных целей, в других на совместную коллективную работу и сотрудничество друг с другом.

Рассмотрим более подробно японскую философию управления персоналом, которая имеет свои отличительные характеристики в сфере руководства и регулирования. Японская философия управления персоналом заключается в том, что необходимо уважать старших, быть со всеми вежливым и решать какие-либо вопросы в форме всеобщего согласия. Она склоняется к теории человеческих отношений, когда отдельные качества персонала рассматриваются как важный элемент в деятельности. Также, данная философия имеет свои идеалы, которые входят в основу управления. Еще одной важной особенностью является то, что люди устраиваются на работу в организации на долгосрочный период, а для эффективной работы компании управляющие постоянно проводят оценку деятельности каждого сотрудника.

Европейская философия управления персоналом имеет другие характерные особенности, однако не во всех странах это может быть одинаковым, все зависит от культуры, от политической власти и управления. Данная философия стремится к тому, чтобы у всех были равные права, каждый уважал мнение другого человека. В Европе уделяется особое внимание обучению персонала, повышению квалификации сотрудников и развитию их профессиональных навыков в

работе. В России философия управления персоналом перенимает некоторые особенности других стран, но в целом, строится на принципах коллективизма. В ней можно отметить развитие корпоративной культуры, стимулирование сотрудников и так далее. Традиционно в России также ценятся стабильность и преданность идеалам организации [1, с. 34].

Философия управления персоналом изучает основные характеристики взаимодействия человека с обществом, а также рассматривает и исследует отдельные его стороны. Главной целью философии управления является объяснение основ управления, которые помогут достичь определенных результатов и повысить результативность деятельности организации. Философия управления персоналом рассматривает важные аспекты, которые связаны с этическими нормами и социальной ответственностью. Она изучает отношения и взаимодействия руководства с сотрудниками. Важным чертой этой философии является нравственно-этический аспект. Одним из авторов, который определял философию управления персоналом как нравственно-этический стержень деятельности организации, является Майкл Армстронг. В своей книге «Handbook of Human Resource Management Practice» автор отмечает, что в управлении персоналом важную роль играют моральные принципы, которые должны быть неотъемлемой частью любой организации [3, с. 115]. Также, в книге подчеркивается, что для того, чтобы выстроить доверительные отношения необходимо уважать права другого человека и соблюдать этику.

В работе нами было проведено исследование, в котором приняли участие сотрудники университета. Каждый из них имел разные взгляды на философию управления персоналом. Например, некоторые считают, что философия управления напрямую связана с моральными принципами, а именно управляющие должны быть этичными и создавать все условия для устойчивого развития. Другие же считают, что философия управления, помимо данных принципов, должна включать в себя учет интересов сотрудников. Большая часть опрошенных признают важность философии управления персоналом. Результаты показывают, что все сотрудники понимают, что философия управления играет важную роль в эффективном управлении персоналом и формировании организационной культуры.

Результаты статистического анализа показали, что сотрудники университета имеют разные подходы к философии управления персоналом, но все они признают ее важность и тесную связь с нравственно-этическими принципами. Также, данный анализ показал, что организации, которые придерживаются принципов, имеют, вероятнее всего, благоприятную рабочую среду.

Таким образом, философия управления персоналом играет решающую роль в создании эффективной организации, которая не только достигает успеха в бизнесе, но и реагирует на изменения со стороны общества.

В современном мире любая управленческая деятельность должна основываться на моральных принципах. Ведь именно они помогают создать благоприятную среду, в которой любые права будут защищены, мнения высказаны и услышаны, где поддержка и корпоративный дух будут на первом месте.

Литература

1. Раренко А.А. Корпоративные ценности в системе ценностей персонала российских организаций // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13. № 1. С. 199-214.

2. Федосеев Н.А. Философия управления персоналом как составляющая миссия предприятия // Студенческий. 2022. № 40-6(210). С. 32-34.

3. Kyriakidou N. The Handbook of Human Resource Management Practice / By Michael Armstrong // International Journal of Training and Development. 2010. 14. P. 77-79.

ИНТЕНЦИИ ЮМОРА В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ РЕСТОРАННОЙ ИНДУСТРИИ

В.В. Мусийчук

*Краснодарский государственный институт культуры,
г. Краснодар, Россия*

Специфика интенций юмора как отражение сервисной реальности ресторана выделяется на основе таких кластеров как: официанты и гости (профессиональное общение в контактной зоне); тема сервиса, меню, качества еды. В контексте ситуации и ее воплощения в языковой форме на основе приемов остроумия происходит мобилизация коммуникативных ресурсов и выход из коммуникативного кризиса.

Ключевые слова: организационный юмор, приемы остроумия, корпоративная культура, ресторанная индустрия, тренинг юмора.