

5. Фирсов М.В. Студенова Е.Г. Теория социальной работы: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Владос, 2001. – 432 с.

6. Чистякова, С. Что делать, если вы заметили первые признаки выгорания? / С. Чистякова // Директор школы. – 2010 – № 4 . – С. 51– 54

7. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. – 2005.

8. Труног В.Г. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Текст] / В.Г. Труног. – М.:ЮРИСТ, 200. – 234 с.

9. Чернисс К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет. М., 1998. 132 с.

## FEATURES OF EMOTIONAL BURNING OF SOCIAL WORKERS

*V. V. Kireeva*

*Samara National Research University, Samara*

**Abstract.** The relevance of studying the burnout syndrome is due to the fact that its negative consequences affect the performance of not only an individual employee, but also the entire organization as a whole. The article presents and studies the definitions of the concept. The main factors and causes that affect the development of burnout syndrome are identified. The method of prevention of this syndrome is considered.

**Keywords:** emotional burnout, professional stress, prevention, emotional exhaustion, social worker.

## ВОЗМОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ КРАУДСОРСИНГОВЫХ ПРОЕКТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

*К.П. Наливалкина, Д.А. Калмыкова*

*Самарский национальный исследовательский университет*

*имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

**Аннотация.** Перспектива получения творческих и инновационных идей заставляет все большее число компаний обращаться к крауд-технологиям. В статье рассмотрены возможности применения краудсорсинга в деятельности современной российской организации, описаны преимущества внедрения краудсорсингового проекта, этапы его разработки. Сбор уникальных практик и коллективное взаимодействие участников проекта позволяют HR-службе расширить собственные перспективы развития и создать новые стратегические инициативы.

**Ключевые слова:** управление персоналом, организация, крауд-технология, краудсорсинг, краудсорсинговый проект

На сегодняшний день вопрос о генерации инновационных идей и привлечении внешних для организации знаний является актуальным при запуске и дальнейшем развитии бизнеса. Особенно востребованными становятся исследования, посвященные повышению эффективности использования интеллектуального капитала в организациях различного типа, в том числе такого явления как краудсорсинг, что объясняется важнейшей ролью персонала в создании конкурентоспособного продукта. Краудсорсинг является социально-экономическим инструментом, нацеленным на объединение людей в организованное общество (группы) с целью получения синергетического эффекта и создания «коллективного интеллекта» для решения вопросов из различных профессиональных областей. Такая технология позволяет работодателю, ориентированному на получение экономических выгод и снижение издержек, повышать производительность труда персонала, совершенствовать инновационный потенциал организации, а также одновременно получать несколько проектных решений поставленных задач при небольших временных затратах.

В России только 5% компаний применяют технологии краудсорсинга, что, по мнению современных отечественных и зарубежных исследователей, обусловлено наличием комплекса проблем, наиболее значимыми из которых можно считать отсутствие базы краудсорсеров, их недостаточная активность, минимальные возможности для контроля за ходом работ, сложности при планировании результатов краудсорсинговых проектов, высокие требования к организации системы взаимодействия участников, несовершенство нормативно-правовой базы, регулирующей отношения в процессе разработки и реализации крауд-проекта [7, 5, 6].

Однако, учитывая указанные барьеры и прочие внешние и внутренние риски, перспектива получения уникальных творческих разработок заставляет все большее число руководителей обращаться к данной крауд-технологии, которая обладает рядом значительных преимуществ для организации, среди которых:

- доступ к талантам по всему миру за счет возможности осуществления работ с помощью сети Интернет;
- возможность проведения оценки практических навыков персонала организации;
- привлечение авторитетных экспертов и профессиональных сообществ для развития организации;
- оптимизация временных ресурсов на подбор и отбор персонала;

- создание дополнительных условий для развития персонала;
- относительная простота реализации краудсорсинговых проектов в долгосрочной перспективе после создания необходимых организационных условий;

- возможность повышения узнаваемости бренда компании.

Помимо перечисленных перспектив для организации в целом, участие в краудсорсинговых проектах открывает дополнительные возможности для потенциальных и действующих сотрудников компании, например:

- продемонстрировать потенциальному работодателю практические умения, креативные решения и творческие способности;

- перераспределить перечень работ одного сотрудника между группой заинтересованных лиц (краудсорсеров);

- реализовать собственный творческий потенциал в смежных сферах профессиональной деятельности;

- получить повышение по карьерной лестнице благодаря проявленным профессиональным и личностным качествам;

- получить возможность для включения в кадровый резерв.

Согласно рейтингу стран мира по уровню развития краудсорсинга, представленному в работах Поляковой Ю.М., наибольший процент реализации и внедрения краудсорсинговых проектов отмечен в Люксембурге, Германии и Австралии [4]. Несмотря на то, что на сегодняшний день наша страна не входит в число лидеров и занимает только 60-ую позицию рейтинга, за последние пять лет российский крупный бизнес начал активно применять технологию краудсорсинга в своей деятельности. Таблица 1 содержит данные по наиболее известным и масштабным российским краудсорсинговым проектам [1].

Другими словами, одной из приоритетных задач для России является анализ мирового накопленного опыта ведения краудсорсинговой деятельности и ее трансформация в практику отечественных компаний с учетом особенностей российского законодательства и восприятия персоналом новых технологических и организационных изменений, менталитета и ведущей мотивацией сотрудников.

Внедрение и реализация краудсорсингового проекта в деятельности организации подразумевают прохождение нескольких последовательных этапов, которые укрупненно представлены на рисунке 1.

Таблица 1. Российские краудсорсинговые проекты

Компания	Цель проекта	Награда
ПАО Сбербанк	Сбор идей по развитию бизнеса	Денежное вознаграждение
ОАО «РЖД»	Сбор идей по повышению качества услуг	Материальные вознаграждения
Азбука вкуса	Сбор идей по развитию компании, ассортимента, сервиса, маркетинговых акций	Включение в штат сотрудников
Госкорпорация «Росатом»	Решение задач методом «открытых инноваций» с привлечением молодых инженеров, студентов и исследователей со всей России	Трудоустройство лучших участников краудсорсинга и включение в кадровый резерв
АО «Альфа-банк»	Сбор предложений по широкому спектру направлений в рамках проекта «Альфа-идея»	-
ПАО «Аэрофлот»	Сбор предложений в рамках проекта «Полет Мысли» по совершенствованию услуг авиакомпании в открытом формате	Скидки на авиабилеты

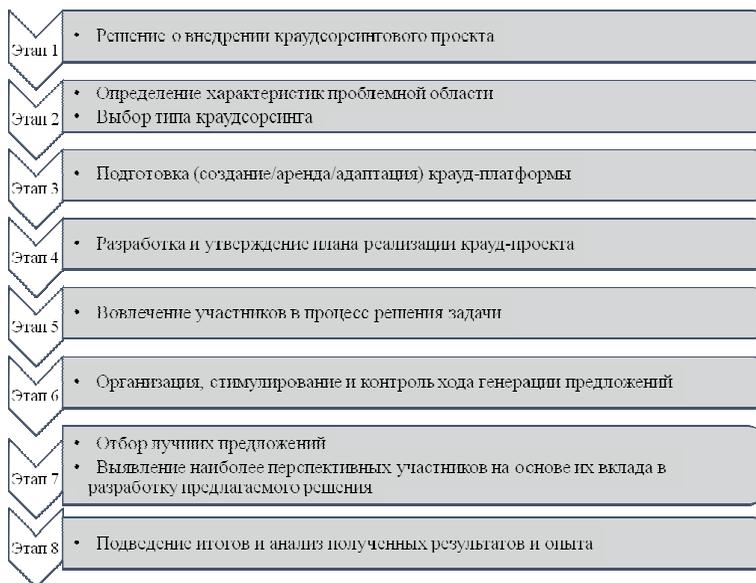


Рисунок 1 – Схема внедрения и реализация краудсорсингового проекта в деятельность организации

Важно добавить, что при принятии решения о внедрении краудсорсингового проекта необходимо учитывать уровень сформированности профессиональных компетенций у руководящего звена, а также у персонала, сопровождающего реализацию проектов. Необходимо убедиться, что выбранные специалисты обладают достаточным уровнем знаний, умений и навыков в области управления персоналом при краудсорсинговой деятельности, разработки и ведения крауд-проектов в выбранной отрасли, специфики внедрения технологии краудсорсинга в бизнес-процессы конкретной организации.

На наш взгляд, в процессе реализации краудсорсингового проекта особое внимание необходимо уделить двум наиболее значимым аспектам. Во-первых, для реализации крауд-проекта требуются краудсорсинговая платформа, которая представляет собой некоторую площадку для взаимодействия краудсорсеров и команды экспертов. Ресурсы на ее создание, тестирование и запуск часто составляют подавляющую часть от общих затрат на реализацию проекта в целом. Во-вторых, успешная реализация краудсорсингового проекта во многом зависит от степени вовлеченности ее участников, возникающей в точке пересечения их интересов. Работая над уровнем вовлеченности, организация получает возможность включить персонал в процесс создания инноваций, сформировать культуру эффективного взаимодействия всех участников трудовых отношений. [2, 3]. Краудсорсинговые проекты длятся в среднем около 3-х месяцев. Однако, если заказчиком не установлены временные рамки, проект может длиться до тех пор, пока заказчик не получит наиболее эффективное для себя решение своей задачи.

Реализация краудсорсинговых технологий в деятельности организации подразумевает коллективное взаимодействие и получение экспертных мнений, идей и решений заинтересованных сторон, что открывает дополнительные возможности для создания стратегических инициатив и выделения новых HR-практик. Несмотря на то, что при разработке крауд-проекта необходимо учитывать множество влияющих факторов и рисков, его внедрение позволяет оптимизировать время на отбор персонала, рационально использовать творческий потенциал сотрудников, создавать условия для развития персонала. Кроме того, HR-служба получает фактическую информацию об умениях и навыках сотрудников, а также о наиболее предпочтительных кандидатах на повышение в должности.

### **Список использованной литературы**

1. Бурцев М. Точка зрения: краудфандинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://postnauka.ru>

2. Гиниева С.Б., Долженко Р.А. Внутренний краудсорсинг как инструмент вовлечения персонала // Управленец. 2016. №3 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnutrenniy-kraudsorsing-kak-instrument-vo vlecheniya-personala>

3. Долженко Р.А. Вовлеченность участников краудсорсинговых проектов // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2014. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechennost-uchastnikov-kraudsorsingovyh-proektov>

4. Полякова Ю.М. Краудсорсинг в сфере нестандартных форм занятости на российском рынке труда: дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2019. 190 с.

5. Полякова Ю.М. Макроэкономические условия развития краудсорсинга: модель множественной регрессии. // Экономика и предпринимательство. №10 ч.3. – 2016

6. Полякова Ю.М. Перспективы развития гигномики в условиях глобальной цифровизации на российском рынке труда // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2019. – №1

7. Чуланова О.Л. Риски и барьеры при использовании современных крауд-технологий // Материалы Афанасьевских чтений. 2017. №1 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-i-bariery-pri-ispolzovanii-sovremennyh-kraud-tehnologii>

## OPPORTUNITIES FOR IMPLEMENTING CRAWDSORING PROJECTS IN THE ORGANIZATION

*K.P. Nalivalkina, D.A. Kalmykova*

*Samara National Research University, Samara*

**Abstract.** The prospect of obtaining creative and innovative ideas is forcing an increasing number of companies to turn to crowd technologies. The article considers the possibilities of using crowdsourcing in the activities of a modern Russian organization, describes the advantages of implementing a crowdsourcing project, and the stages of its development. The collection of unique practices and the collective interaction of the project participants allow the HR service to expand its own development prospects and create new strategic initiatives.

**Keywords:** personnel management, organization, crowd technology, crowdsourcing, crowdsourcing project

### References

1. Burtsev M. Point of view: crowdfunding [Electronic resource]. URL: <http://postnauka.ru>

2. Ginieva S.B., Dolzhenko R.A. Internal crowdsourcing as a tool for staff involvement // *Manager*. 2016. No3 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnutrenniy-kraudsorsing-kak-instrument-vovlecheniya-personala>
3. Dolzhenko Ruslan Alekseevich Involvement of participants in crowdsourcing projects // *Bulletin of Omsk State University. Series: Economics*. 2014. No3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechennost-uchastnikov-kraudsorsingovyh-proektov>
4. Polyakova Yu.M. Crowdsourcing in the field of non-standard forms of employment in the Russian labor market: dis. ... cand. econ. sciences. Moscow, 2019.
5. Polyakova Yu.M. Macroeconomic conditions for the development of crowdsourcing: a multiple regression model. // *Economics and entrepreneurship*. No. 10 part 3. – 2016
6. Polyakova Yu.M. Prospects for the development of gignomics in the context of global digitalization in the Russian labor market // *Bulletin of the Russian Economic University. G.V. Plekhanov*. – 2019. – No. 1
7. Chulanova O.L. Risks and barriers when using modern crowd technologies // *Materials of Afanasyev readings*. 2017. No1 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-i-bariery-pri-ispolzovanii-sovremennyh-kraud-tehnologiy>

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

*Е.А. Панченкова*

*Научный руководитель Солодова Е.П.*

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

**Аннотация.** Постоянно изменяющаяся среда существования организаций обуславливает необходимость использования актуальных подходов к оценке персонала. В данной статье был проведен контент-анализ понятия «оценка персонала», проанализированы и систематизированы подходы к оценке и соответствующие им методы.

**Ключевые слова:** оценка персонала, комплексная оценка, оценка по компетенциям, методы оценки персонала, подходы к оценке персонала

Современные организации находятся в постоянном процессе развития, но эффективная работа не может быть организована без оценки предыдущих результатов деятельности, текущих достижений. Конкурентоспособность и качество предоставляемых услуг или производимых