



Электронный научный журнал
Южного федерального
университета

УПРАВЛЕНИЕ В
ЭКОНОМИЧЕСКИХ
И СОЦИАЛЬНЫХ
СИСТЕМАХ

2024

№1 (19)

ISSN 2686-9802

Online scientific journal
Southern Federal University



MANAGEMENT IN
ECONOMIC AND
SOCIAL SYSTEMS

2024

No 1 (19)

ISSN: 2686-9802



Институт управления в экономических,
экологических и социальных системах

УПРАВЛЕНИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ

Электронный научный журнал

№ 1 (19), 2024

<http://journal-mes.ru>

Издание зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

Свидетельство о регистрации: Эл № ФС 77-74261 от 23.11.2018 г.

Учредитель: Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования “Южный федеральный университет”

ISSN 2686-9802

● Главный редактор

Горелова Г.В. - д-р техн. наук, профессор,
Южный федеральный университет
(Таганрог, Россия)

● Заместитель главного редактора

Павлов П.В. - д-р экон. наук, д-р юрид. наук,
профессор, Южный федеральный университет
(Таганрог, Россия)

● Ответственный секретарь

Бабикова А.В. - канд экон. наук, доцент,
Южный федеральный университет
(Таганрог, Россия)

● Ответственный редактор

Кобец Е.А. - канд экон. наук, доцент,
Южный федеральный университет
(Таганрог, Россия)

● Редакционная коллегия

Андреесен Д.-Э. профессор, Остфолдский университет (Халден, Норвегия).

Бакаларчик С. PhD, профессор, Лодзинский технологический университет, Глава Комитета по инновациям и развитию при ЕС (Лодзь, Польша).

Гомес Дж. Ф.С. PhD, профессор, Университет Лиссабона, Лиссабонская школа экономики и менеджмента (Лиссабон, Португалия).

Гушев В.А. PhD, профессор, Софийский университет Святого Климента Орхидского (София, Болгария).

Лутовац М. д-р техн. наук профессор, Объединенный университет Никола Теслы (Белград, Сербия).

Станиславский Р. PhD, профессор, Лодзинский технологический университет (Лодзь, Польша).

Вертакова Ю.В. д-р экон. наук, профессор Курский филиал Финансового университета при Правительстве РФ (Курск, Россия).

Кочергина Т.Е. д-р экон. наук, профессор, Российская таможенная академия (Ростов-на-Дону, Россия).

Малько А.В. д-р юрид. наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ, Институт государства и права Российской академии наук (г. Саратов, Россия).

Макареня Т.А. д-р экон. наук, доцент, Южный федеральный университет (Таганрог, Россия).

Рыльская М.А. д-р юрид. наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва, Россия).

Саак А.Э. д-р техн. наук, доцент, Южный федеральный университет (Таганрог, Россия).

Таранов П.В. д-р экон. наук, профессор, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) (Ростов-на-Дону, Россия).

Периодичность выпуска: 4 раза в год.

Языки: русский, английский.

Посвящен исследованиям: экономики и управления,
права и общества.

Основное содержание: результаты оригинальных
научных исследований и аналитические обзоры.

В журнале публикуются статьи проблемного и
научно-практического характера по следующим
научным направлениям:

05.13.01 Системный анализ, управление и обработка
информации (по отраслям);

08.00.00 Экономические науки;

12.00.00 Юридические науки;

22.00.00 Социологические науки.

Авторы: ведущие ученые в области социально-
гуманитарных наук, преподаватели, аспиранты,
магистранты, представители бизнеса.

Основная аудитория: преподаватели, обучающиеся
вузов, руководители органов власти,
представители бизнеса.



MANAGEMENT IN ECONOMIC AND SOCIAL SYSTEMS

Online scientific journal

No1 (19), 2024

<http://journal-mes.ru>

The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications,
Information Technology and Mass Communications (Roskomnadzor)

Registration certificate: ЭЛ № ФС 77-74261 from 23.11.2018

Founder: Federal State Education Institution of Higher Education
“Southern Federal University”

ISSN 2686-9802

● Editor-in-chief

Gorelova G.V. - Doctor of Technical Sciences,
professor, Southern Federal University
(Taganrog, Russia)

● Deputy of the editor-in-chief

Pavlov P.V. - Doctor of Economics, Doctor of
Law, professor, Southern Federal University
(Taganrog, Russia)

● Executive secretary

Babikova A.V. - Candidate of Economics (PhD),
associate professor, Southern Federal University
(Taganrog, Russia)

● Executive editor

Kobets E.A. - Candidate of Economics (PhD),
associate professor, Southern Federal University
(Taganrog, Russia)

● Editorial board

Andreassen J-E
Bakalarczyk S.

Professor, Østfold University Colledge / Høgskolen i Østfold (Halden, Norway).
PhD, Professor, Lodz University of Technology, Head of EU Committee for Innovation and
Development, (Lodz, Poland).

Gomes Jg. F.S.

PhD, professor, associate professor of Lisbon school of Economics & Management Universidade de
Lisboa (Lisbon, Portugal)

Gushev V.A.

PhD, Professor, Sofia Unoversity ST. Kliment Ohridski (Sofia, Bulgaria).

Lutovac M.

Doctor of Technical Sciences, Professor, University "Union Nikola Tesla" (Belgrade, Serbia)

Stanisławski R.

PhD, Professor, Lodz University of Technology (Lodz, Poland).

Kochergina T.E.

Doctor of Economics, Professor, Russian Customs Academy (Rostov-on-Don, Russia).

Mal'ko A.V.

Doctor of Law, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of State and Law
Russian Academy of Sciences (Saratov, Russia).

Makarenya T.A

Doctor of Economics, Professor, Southern Federal University (Taganrog, Russia).

Ryl'skaya M.A.

Doctor of Law, Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation
(Moscow, Russia).

Saak A.E.

Doctor of Technical Sciences, associate professor, Southern Federal University (Taganrog, Russia)

Taranov P.V.

Doctor of Economics, Professor, Rostov State Economic University (Rostov-on-Don, Russia).

Vertakova Yu.V.

Doctor of Economics, Professor, Kursk Branch of the Financial University under the Government
of the Russian Federation (Kursk, Russia)

Release frequency: 4 issues per year

Languages: Russian, English.

Dedicated to research: economics and management,
rights and societies.

Main content: original results research and analytical
reviews. The journal publishes articles of problem and
scientific and practical nature of the following
scientific areas:

05.13.01 System analysis, management and processing
information (by industry);

08.00.00 Economic Sciences;

12.00.00 Jurisprudence;

22.00.00 Sociological Sciences.

Authors: leading scientists in the field of humanities,
teachers, graduate and master students, business representatives.

Main audience of the journal: teachers, students enrolled at
universities, heads of government, business representatives.

СОДЕРЖАНИЕ

Лучин Д.А., Никоноров В.М.	Применение методов автоматизации дефектоскопии текстильных полотен на предприятиях легкой промышленности в рамках цифровизации производства	5
Luchin D.A., Nikonorov V.M.	Application of methods of automation of defectoscopy of textile fabrics at enterprises of light industry within the framework of digitalization of production	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Киселева Е.В. Бурдукова О.И.	Правовые основы работы органов прокуратуры в области обеспечения национальной безопасности	16
Kiseleva E. V., Burdukova O.I.	Legal bases of activity of prosecutor's offices in the sphere of ensuring national security	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Amosu A. J., Korsakova T. V.	Human resource management: from Taylorism to a flexible approach	23
Амосу А. Д., Корсакова Т. В.	Управление человеческими ресурсами: от тейлоризма к гибкому подходу	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Beduev V. L, Korsakova T. V.	Development of personnel policy concepts on international markets	30
Бедуев В. Л., Корсакова Т. В.	Развитие концепций кадровой политики на международных рынках	
<hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/>		
Eromosele Peter Osayemore, Korsakova T. V.	Knowledge management strategy as a factor of increasing effectiveness and competitiveness of an organization	37
Эромоселе Питер Осайеморе, Корсакова Т. В.	Стратегия управления знаниями как фактор повышения эффективности и конкурентоспособности организации	

Научная статья
УДК 004.85

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ АВТОМАТИЗАЦИИ ДЕФЕКТОСКОПИИ ТЕКСТИЛЬНЫХ ПОЛОТЕН НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РАМКАХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Лучин Д.А.¹, Никоноров В.М.²

¹ Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
магистрант

² Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
канд. экон. наук, доцент

В статье рассматривается потенциальная автоматизация дефектоскопии текстильных полотен как возможный инструмент цифровизации предприятия. Представлены результаты анализа научных работ по теме видов дефектов на текстильных полотнах, классификация дефектов, способы определения дефектов, способы автоматизации дефектоскопии тканей. В работе выделены наиболее перспективные методы обнаружения дефектов, представлены рекомендации для дальнейших научных исследований по теме использования нейросетевого подхода в области цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация предприятия; цифровая трансформация предприятия; автоматизация дефектоскопии текстильных материалов; дефекты текстильных материалов; способы определения дефектов текстильных материалов.

Original article

APPLICATION OF METHODS OF AUTOMATION OF DEFECTOSCOPY OF TEXTILE FABRICS AT ENTERPRISES OF LIGHT INDUSTRY WITHIN THE FRAMEWORK OF DIGITALIZATION OF PRODUCTION

Luchin D.A.¹, Nikonorov V.M.²

¹ Peter the Great Saint Petersburg Polytechnic University,
Master's degree student

² Peter the Great Saint Petersburg Polytechnic University
Candidate of Economics (PhD), Associate Professor

The article examines the potential automation of defectoscopy of textile fabrics as a possible tool for digitalization of the enterprise and includes the results of analysis of scientific works on the topic of types of defects on textile fabrics, classification of defects, methods of defect detection, methods of automation of defectoscopy of textile fabrics. The paper highlights the most promising methods of defect detection, presents recommendations for further scientific research on the topic of using neural network approach in the field of digitalization.

Keywords: digitalization of the enterprise, digital transformation of the enterprise, automation of defectoscopy of textile materials, defects in textile materials, methods of determining defects in textile materials.

В настоящее время предприятия всех сфер экономики проходят четвертую промышленную революцию (Индустрия 4.0), что означает повсеместную автоматизацию и цифровизацию (цифровую трансформацию) [1]. Сектор легкой промышленности не является исключением, однако на предприятиях этой отрасли и по сей день присутствует большое количество ручного труда по причине невозможности или чрезмерной дороговизны роботизации и цифровой трансформации многих производственных процессов. В последние годы в отечественной легкой промышленности особую актуальность приобрела задача автоматизации определения сортности и выявления дефектов текстильных полотен, которая является одним из важнейших этапов технологической цепочки [2]. Для решения подобной задачи необходимо четко определить виды дефектов, выбрать технологии распознавания границ дефектов, например, с использованием современных IT-решений, и спроектировать систему компьютерного (технического) зрения, определив необходимые составляющие.



Данная научная работа посвящена систематическому обзору работ по данной тематике, в которых рассматриваются потенциал, возможности, инструменты и методы в сфере автоматизации определения дефектов на тканых полотнах. Исследование разделено на три раздела: виды и классы дефектов, методы их обнаружения, потенциал дальнейших исследований по теме цифровизации предприятия в области дефектоскопии.

Раздел 1. Виды и классы дефектов (пороков)

Главный нормативный документ, который является первоначальной базой знаний в отечественной легкой промышленности по дефектам на тканях – это ГОСТ 25506-82, введенный в 1984 году. В нем введены многие используемые по сей день термины, но существуют и различия в этимологии: так по ГОСТ «дефекты» назывались «пороками» [3]. Общее определение следующее: порок есть видимое нежелательное изменение внешнего вида ткани (полотна). В данном ГОСТ введены 76 терминов, которые включают в себя общие понятия, описание общих пороков текстильных тканей, специфические пороки тканей, трикотажных полотен, нетканых полотен, вязально-прошивных полотен (четыре отдельных раздела). Однако за прошедшие практически сорок лет возникла необходимость расширить классификацию и виды дефектов – ввиду активного развития легкой промышленности, появления новых технологий и материалов. Подобной задачей активно занимались целый ряд авторов. Д.А. Мирошниченко, М.С. Лобанова и Т.Ю. Карева в работе [2] представили дополнительный перечень дефектов (пороков), которые не входят в упомянутый государственный стандарт. Были сформулированы и описаны 12 дефектов, такие как слет, засечки, щелчок (оборот), затек воды, перешагнули полотно, масло, надписи, загнутая кромка, шов, стык полотен разной ширины, надир, недолет. Для наглядности на рисунке 1 представлен вид дефекта слёт (контрастная белая горизонтальная полоса в середине фотографии).



Рисунок 1 – Фотоснимок дефекта текстильного материала «слёт»

На рисунке 2 представлен иной вид дефекта на текстильном полотне: «затек воды» (контрастная темная вертикальная полоса в середине фотографии).

Разрабатываемая система автоматизации предполагает и точное определение видов дефектов, потому в своей научной работе авторы представили классификацию дефектов тканых полотен, в которой описаны и сгруппированы все ранее появившиеся в различных иных работах и источниках термины. В данной классификации прописаны группы производственных процессов изготовления тканых материалов, подверженных появлению различных дефектов. Для классификации дефектов по этапам возникновения было проведено следующее разделение: ткачество, отделка без печати и печать (по виду производственного процесса).



Рисунок 2 – Фотоснимок дефекта текстильного материала «затек воды»

Авторами была разработана уникальная новая классификация тканей, которая предполагается для дальнейшего использования в рамках автоматизации определения дефектов, включающая в себя буквенно-цифровую классификацию, например, дефекту слёт присвоена классификация С.2.2. Данная научная работа тесно связана с публикацией зарегистрированной базы данных за авторством Мирошниченко Д. А. и др. [4]. В ней представлены фотографии текстильных полотен с дефектами, все изображения разделены по видам технологических процессов, на которых дефекты были допущены (выделены следующие процессы: ткацкий, подготовительный, отделочный, печатный, общетехнологический), а также использована упомянутая буквенно-цифровая классификация. Как основу базы данных и работы по созданию классификации можно рассматривать еще один доклад авторов [5], в котором упомянуты виды дефектов, группы назначения тканей, расчеты сорта полотен в зависимости от вида дефектов.

Необходимо отметить учебные пособия, в которых освещается тематика дефектов текстильных полотен. Частично этого вопроса касается Золотова С.В. в [6]. В данном справочнике затронута проблема классификации непродовольственных товаров, в том числе отдельная глава посвящена различным текстильным товарам, а следующая за ней – трикотажным изделиям. Однако данный справочник не выходит за рамки существующих государственных стандартов, поэтому руководствоваться только им в рассматриваемой точечной теме дефектов ткани для последующего процесса автоматизации их поиска не стоит. Еще одно полезное учебное пособие, не связанное напрямую с классификацией дефектов – учебник под авторством Сыцко, В.Е. [7]: в нем автор рассматривает теоретические вопросы, касаемые видов тканей и их качества, в том числе описывает причины возникновения и не возникновения определенных видов дефектов. Существуют и различные интернет-ресурсы, в которых упоминаются виды дефектов на ткани, однако они также не выходят за рамки классификации по ГОСТ, например источник [8] описывает лишь ограниченный перечень дефектов, такие как дефект по основе, дефект по утку, дефект общего характера.

Таким образом, общее изучение вопроса видов дефектов на текстильных полотнах в отечественной литературе можно описать следующим образом: существует основополагающий ГОСТ 25506-82, на который ссылаются все описанные работы и пособия, а главным дополнением к нему стоит рассматривать базу данных [4] вкуче с сопутствующими статьями данных авторов.

В зарубежной литературе стоит обратить внимание на фундаментальное исследование Javier Silvestre-Blanes Moreno и др. [9], на которое в том числе ссылаются в работах,

рассмотренных ранее. В нем обзереваются существующие зарубежные датасеты по дефектам на тканях, а также предлагают свой, в котором фиксируют 61 вид дефектов [9]. Добавим, что под датасетом понимается набор данных, который может использоваться в сфере машинного обучения и искусственного интеллекта; база данных [4] также является датасетом.

Раздел 2. Технологии распознавания дефектов и обработка получаемых данных

Существуют различные способы определения дефектов на полотнах. Изначально это делали вручную: сотрудники предприятий легкой промышленности сами определяли (часто в режиме реального времени, что значительно усложняло задачу) и выявляли дефекты на производимой продукции. Подобная процедура накладывает ряд ограничений по точности определения брака, в том числе ввиду человеческого фактора. В последние годы, благодаря современным технологиям, опыту других сфер и развитию моделей искусственного интеллекта, потенциально стала возможна автоматизация процесса поиска дефектов с использованием технологий машинного (технического) зрения. Данное научное направление развивается рядом авторов в разных странах мира.

В работе Т.Ю. Каревой и др. [10] авторы рассматривают возможности использования различных видов нейросетевого подхода для обнаружения пороков на текстильных материалах и представляют вариант лабораторного стенда, на котором производилась фотосъемка текстиля для формирования обучающей выборки. Авторы делают упор на важность грамотной подготовки данных, разметки дефектов на изображениях полотен, предлагают варианты настроек фотосъемки объектов, описывают проблемы выбора освещения и представляют результаты своих экспериментов. Ключевым выводом работы можно назвать необходимость специальной и уникальной настройки фотокамеры в рамках подобного проекта, а результатом – работающий опытный образец системы компьютерного зрения. Также система подобного типа описана в работе [11] авторства Т.А. Брюхановой и др. В ней описан потенциал создания ПАК (программно-аппаратного комплекса), который сможет решать ряд задач с использованием искусственного интеллекта, а именно нейросетевых технологий, таких как SVM, MLP и MPCNN. Отмечается, что высокая точность распознавания дефектов будет достигаться при помощи большой используемой обучающей выборки. Упомянуты дополнительные элементы оборудования в рамках системы технического зрения, такие как операционный вычислитель, датчики метража и платы сопряжения с приводом двигателя производственного оборудования. Подобный стенд описан и в [12] авторов Denis Miroshnichenko и др. В данной работе, помимо описания стенда, расписаны шаги по созданию уже упомянутой базы данных дефектов на полотнах, которая и была разработана именно для последующей обработки нейросетевыми технологиями.

Большой вклад в данную область исследований внёс В.А. Ивановский. В работах [13] и [14] автор раскрывает теоретические аспекты использования машинного зрения для автоматизации поиска дефектов, в первую очередь рассматривает потенциал использования нечеткой логики. Его идеи далее развивали А.В. Силаков и др. в исследовании [15]. Оно посвящено использованию методов компьютерного зрения для определения брака тканей. В работе не упоминаются нейросетевые технологии, однако авторами предложен новый метод автоматического определения границ (дефектов) с использованием нечеткой логики, а также представлены результаты экспериментов: предложенная алгоритм выделил дефекты на 82% исследуемых изображений, однако нет информации о точности выделения.

В уже упомянутом исследовании [9] помимо обзора и классификации дефектов, приводится сравнительная таблица существующих зарубежных датасетов по дефектам на полотнах, характеристики изображений в данных датасетах, упомянуты рассмотренные дефекты, а также отдельно выделены все использованные методы обнаружения дефектов. Данные по существующим в науке методам, рассмотренные авторами, представлены на рисунке 2.

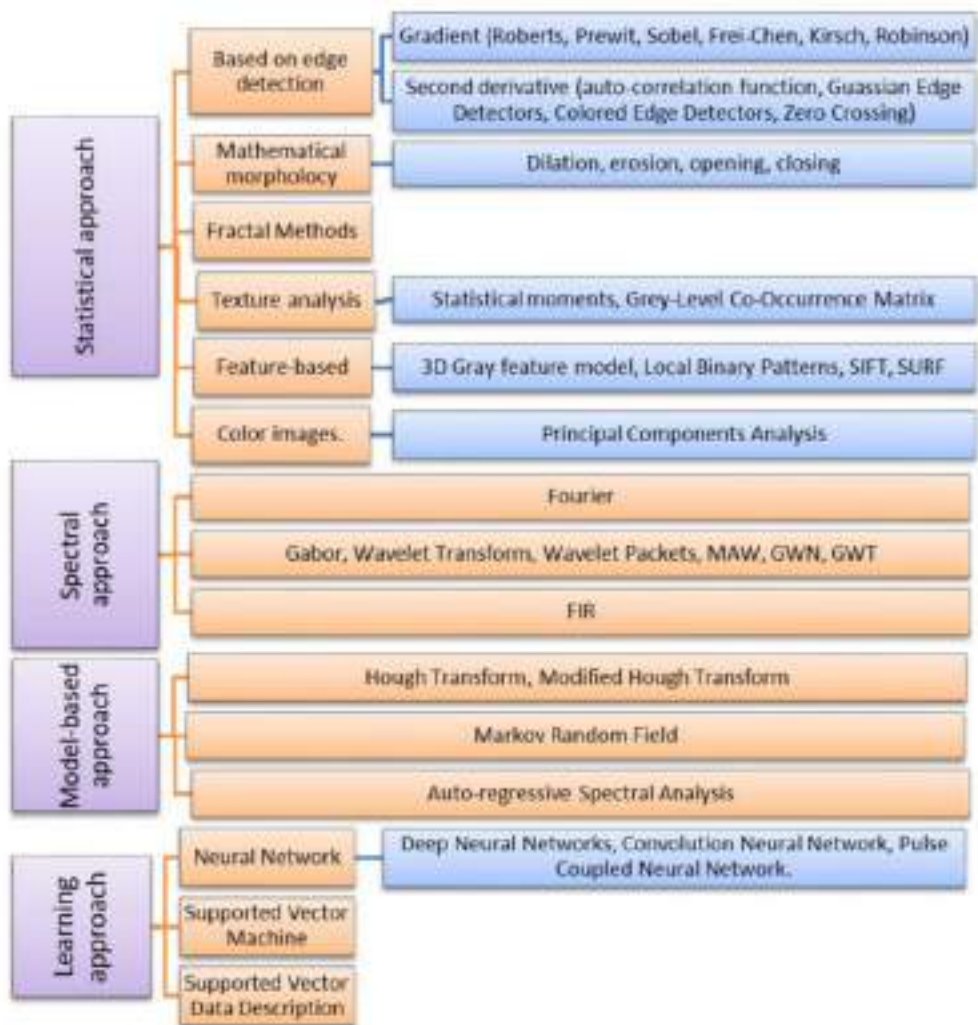


Рисунок 3 – Существующие методы обнаружения дефектов на тканых полотнах [9]

Далее в работе представлены и результаты собственных экспериментов авторов по разметке дефектов, приводится вывод, что оптимальным методом определения границ является использование фильтра Габора. Также описана система компьютерного зрения, в которую включены линейная сканирующая камера GigaEthernet, светодиодная подсветка, энкодер (датчик угла поворота) для синхронизации, ПК для обработки данных и планшет на базе Android для маркировки дефектов. Соответственно, представленная авторами модель не является полностью автоматизированной: необходим оператор (человек), который с планшета будет подтверждать все обнаруженные дефекты.

Это лишь второе представление полной системы компьютерного зрения в обозреваемой литературе, потому, для наглядности и сравнения, в таблице 1 представлены составляющие систем автоматизации из [9] и [10].

Из приведённого сравнения следует, что система, предложенная в работах [2], [4], [10] и др. более автоматизирована и лучше вписывается в концепцию цифровой трансформации, однако в научных работах на данный момент нет информации о точности работы предложенной нейросетевой модели. В свою очередь, в [9] не предлагается полная автоматизация процесса, но предоставляются данные о точности работы алгоритма.

Таблица 1 – Сравнение систем автоматизации обнаружения дефектов

Исследование	[10]	[9]
Фотосъемка	Линейная видеокамера	Линейная видеокамера
Освещение	LED-подсветка	Светодиодная подсветка
Обработка данных	ПК, вычислительный блок	ПК, вычислительный блок планшет
Дополнительное оборудование	-	Датчик угла поворота
Метод определения границ дефектов	Обученная на размеченном вручную датасете нейросетевая модель	Модель ИИ, основанная на использовании фильтра Габора
Точность определения	Нет данных	Detection accuracy; Test 1: 88,98%, Test 2: 87,76%
Уровень автоматизации системы	Автоматическое определение дефектов нейросетевой моделью	Необходимость в операторах, помещающих обнаруженные дефекты

В научной работе С.В. Ершова и др. [16] предложен вариант обработки изображений полотен методом преобразований Фурье, что позволило добиться точности в 0,5 градуса при определении угла плетения. Однако в работе не рассмотрена возможность определения границ дефектов таким образом, но авторами подробно описано использование подобного подхода в данной области. Данные наработки следует использовать для дальнейших исследований использования метода преобразований Фурье.

Другой подход рассматривали Т. Шрамбек и А. Бази: авторы в 2010 году подали патент [17] на устройство и способ обнаружения дефектов на тканях, в котором предложили ПАК, который помимо дефектоскопии делает разметку обнаруженных пороков на самой ткани. Для определения дефектов предлагается использование фильтрации изображений для увеличения контраста между «нормальной» тканью и теми участками, которые могут быть восприняты как отклонения. В рамках ПАК рассматриваются следующие составляющие: камера (система наблюдения со встроенным user-interface), блок оценки, датчик меток. В патенте нет указаний на точность работы предложенных методов, а также нет описания потенциала работы для иных видов тканей, кроме рассматриваемых полимерных полотен.

Исследование Kazim Hanbaya и др. [18] является обзором 99 источников, так или иначе связанных с тематикой использования технологий компьютерного зрения и методов определения границ объектов на тканых полотнах. В работе представлены выводы по выбору составляющих в системе компьютерного зрения, в частности видеокамеры, специальных линз для съемки, предметов освещения: камера рекомендуется линейная с частотой дискретизации в 140 кГц, приведены расчеты для выбора объектива при помощи веб-платформы, приведена формула расчета необходимого светового потока:

$$\text{Ширина светового потока (мм)} = \text{освещаемая площадь} + (2 * \text{расстояние между камерами}).$$

Также авторы представляют сравнение методов определения границ дефектов на тканях, делят их на семь классов: структурные, статистические, спектральные, моделирующие, обучающиеся, гибридные и сравнительные; и приходят к выводу, что на данный момент лучшие результаты с процентом аккуратности определения, равным 96, показывает модель, использующая фильтр Габора.. Потому для дальнейшего исследования особый интерес вызывает работа [9]. Стоит добавить, что в исследовании отмечается, что использование обучающихся моделей определения дефектов (к которым относятся нейросетевые подходы)

прекрасно подходят для реализации на предприятиях легкой промышленности, ввиду работы в реальном времени. Соответственно, ориентируясь на выводы данной работы, можно считать, что развитие нейросетевого подхода для решения подобных задач является перспективным.

В дополнение к существующим сравнительным таблицам из исследований [9] и [17], приведем дополнительную информацию об использованных в различных научных работах методах определения границ дефектов, которые были затронуты в настоящем обзоре; информация представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Предлагаемые методы определения границ дефектов на тканых полотнах

Исследование	Предлагаемые методы определения границ дефектов на полотнах
[5]	Нейросетевая модель
[9]	Фильтр Габора
[10]	Нейросетевая модель
[11]	Нейросетевая модель
[13]	Метод нечеткой логики
[14]	Метод нечеткой логики
[15]	Оператор Кэнни, метод нечёткой логики
[16]	Преобразования Фурье

На основании данных, приведенных в таблице два, а также анализа литературных источников [9] и [18] можно сделать вывод, что проблематика вопроса автоматизации процесса поиска дефектов на текстильных полотнах активно изучается, различные авторы предлагают разные подходы и методы, а также существует большой пласт неисследованных возможностей. Стоит отметить, что особую популярность в отечественном научном сообществе в последнее время набрала идея использования нейросетевого подхода в данной области, в том числе зарегистрирована база данных для обучения нейросетей, а также собран и протестирован лабораторный стенд, представляющий потенциал реализации подобной системы компьютерного зрения, в то время как в зарубежной литературе большее внимание уделяется использованию фильтра Габора. Так авторы Tong и др. в работе [19] предложили модель обнаружения дефектов на ткани, использующую дифференциальную эволюцию для оптимизации параметров, этот подход развивался в исследовании S. Yuan и T. Zheng, в котором представлены эксперименты использования фильтра Габора: 16 сверток, 4 различных угла и масштаба [20]. В работе J. Eskofet и др. предложен вариант с использованием набора многоориентационных и многомасштабных фильтров Габора [21]. Новый вариант предложили авторы J. Jing, X. Fan, P. Li, заключающийся в совместном использовании фильтров Габора и Kernel Principal Component Analysis (KPCA) [22]. Такой подход позволил получить высокий процент точности при обнаружении дефектов ткани в реальном времени, что, соответственно может составить конкуренцию нейросетевому подходу в плане оперативности определения дефектов на изображениях.

Раздел 3. Потенциал дальнейших исследований

После анализа приведенных источников, можно сказать, что нейросетевой подход и использование фильтра Габора являются самыми популярными и перспективными направлениями для определения границ дефектов [9], [18] текстильных материалов. В таблице 3 приведено краткое сравнение этих двух подходов на основании проанализированных источников.

Таблица 3 – Сравнение использования фильтра Габора и нейросетевого подхода

Метод	Плюсы	Минусы
Фильтр Габора	<ul style="list-style-type: none"> –обеспечивает оптимальное обнаружение дефектов для как в пространственной, так и в частотной области; –благодаря различным масштабам предлагает –высокоразмерное пространство признаков; –метод выбора адаптивного фильтра позволяет снизить вычислительную сложность; –хорошо обнаруживает дефекты на краях изображения; –может быть встроен в ткацкие станки. 	<ul style="list-style-type: none"> – выбор оптимальных настроек фильтра является сложной задачей; – недоступно вращение и повороты объектов при анализе тканей; – затратный вычислительный процесс
Нейросетевой подход	<ul style="list-style-type: none"> –может использоваться со статистическими и спектральными методами; благодаря свойству изотропии подходит для приложений сегментации; –распознает локальную ориентацию объекта; может использоваться для моделирования текстур тканей; –способность к изучению сложных нелинейных зависимостей; –поддержка различных методов обучения; –работа в режиме реального времени; –может быть встроен в ткацкие станки. 	<ul style="list-style-type: none"> –затратные вычисления для признаков большого размера

Представленные методы имеют различные уникальные преимущества и недостатки. Ключевым преимуществом использования нейросетевого подхода для дефектоскопии является возможность полной автоматизации процесса, в то время как обработка изображений фильтром Габора предполагает ручное подтверждение выделенных дефектов. В таком случае можно предложить идею совместного использования двух подходов: в ПАК по определению дефектов на текстильных полотнах использовать нейросетевой подход, а фильтр Габора, ввиду высокой точности его работы при обнаружении границ объектов, применять для экспертной оценки получаемой точности работы нейросетей в ПАК. Подобное решение позволит использовать сильные стороны обоих подходов.

В дальнейших исследованиях использования нейросетевого подхода для дефектоскопии текстильных полотен в рамках цифровой трансформации также предлагается рассматривать следующие аспекты: оптимизация существующих датасетов для обучения моделей, получение практических результатов точности определения объектов на изображениях, параметры обучения и переобучения моделей, потенциал использования в других сферах промышленности и экономики.

Подводя итог, идея автоматизации процесса поиска дефектов на текстильных полотнах активно развивается во всем мире. Совершенствование информационных технологий позволило осуществить практическую реализацию подобных систем, использующих технологии компьютерного (технического) зрения и различные методы разметки границ объектов на изображении. Автоматизация дефектоскопии является важной составляющей в рамках цифровой трансформации производства. В данной работе был произведен обзор литературных источников по тематике классификации и видов дефектов на тканях, методов их автоматического определения, различия в отечественном и зарубежном подходе, а также представлены перспективные направления для дальнейших исследований по данной теме.

Список источников:

1. Vaidya, S., Ambad, P., Bhosle, S., 2018. Industry 4.0 – A Glimpse. *Procedia Manufacturing*, 2nd International Conference on Materials, Manufacturing and Design Engineering (iCMMD2017), 11-12 December 2017, MIT Aurangabad, Maharashtra, INDIA 20, 233–238. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.02.034>
2. Мирошниченко, Д. А. Разработка классификации дефектов текстильных материалов / Д. А. Мирошниченко, М. С. Лобанова, Т. Ю. Карева // *Физика волокнистых материалов: структура, свойства, наукоемкие технологии и материалы (SMARTEX)*. – 2021. – № 1. – С. 270-274. – DOI 10.47367/2413-6514_2021_1_270. – EDN QOTZFF.
3. ГОСТ 25506-82. Полотна текстильные. Термины и определения пороков. – Введ. 1984-01- 01. – Гос. Комитет СССР по стандартам, 1984. - 7с.
4. Свидетельство о государственной регистрации базы данных № RU 2022620050. База образцов дефектов текстильных материалов / Мирошниченко Д.А., Карева Т.Ю., Лодышкин А.В. Дата государственной регистрации 23.12.2021 г.
5. Мирошниченко Д.А., Карева Т.Ю. Разработка базы дефектов внешнего вида тканых материалов для обучения нейронной сети // «Наука - Технологии - Производство»: матер. международн. науч.-технич. конф. СПб.: ФГБОУВО «СПбГУПТД», 2021. С. 44-45.
6. Калиева, О.М. Товароведение и экспертиза текстильных товаров [Электронный ресурс]: учеб. пособие / О. М. Калиева, Е. Г. Кашенко – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2012. - 193 с.
7. Сыцко, В.Е. Товароведение непродовольственных товаров: учебник \ В.Е. Сыцко и др.; под общ. ред. В.Е. Сыцко. - Минск: Вышэйшая школа, 2014.- 667с.: ил.
8. Дефекты текстильных тканей. [Электронный ресурс]. / URL: <https://textilepace.ru/catalog/clothes/defekti-tekstilnih-tkanei>
9. Silvestre-Blanes J., Albero-Albero T., Miralles I., Pérez-Llorens R., Moreno J. A public fabric database for defect detection methods and results. *Autex Research Journal*, 19 (4), 363-374, 2019.
10. Поиск путей совершенствования цифрового представления текстильных материалов с целью обнаружения дефектов / Т. Ю. Карева, Д. А. Мирошниченко, Г. И. Толубеева [и др.] // *Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности*. – 2022. – № 2(398). – С. 104-108. – DOI 10.47367/0021-3497_2022_2_104. – EDN TXHMAQ.
11. Брюханова, Т. А. Искусственный интеллект в оценке качества текстильных материалов / Т. А. Брюханова, Д. А. Мирошниченко, И. С. Барабанщикова // *Молодые ученые - развитию Национальной технологической инициативы (ПОИСК)*. – 2022. – № 1. – С. 15-17. – EDN NWKOLQ.
12. Miroshnichenko D., Kareva T., Tolubeeva G., Abramov A., Lodyshkin A. Program for visual representation of defects in the appearance of textile materials with different types of surface design // *AIP Conference Proceedings - 2022, V.2430, 020008 (2022)*. DOI: 10.1063/5.0076951 EDN: ACUMZY
13. Ивановский В.А. Дистанционное обнаружение дефектов ткани / *Известия вузов. Технология текстильной промышленности*, 5(326), с. 124-126, 2010.
14. Ивановский, В.А., 2012. Совершенствование методики распознавания пороков тканых полотен на основе применения математического аппарата нечеткой логики (кандидат технических наук). Кострома.
15. Силаков, А. В. Программное распознавание дефектов изображений регулярных текстур в текстильной промышленности / А. В. Силаков, С. А. Варламова, П. В. Котков / *Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности*. - 2022. - № 2(398). - С. 266-272.
16. Ершов С.В., Реймер В., Калинин Е.Н., Грис Т. Разработка системы компьютерного зрения для измерения направленности волокон в плетеных структурах // *Изв. вузов. Технология текстильной промышленности*. – 2019, No5. С. 204...208.
17. Патент РФ № 2011153735/12, 2010.05.19. Устройство и способ обнаружения дефектных мест в тканях и маркировка // Патент России RU 2011 153 735 А / Шрамбек Томас (АТ), Бацци Андреас (АТ).
18. Hanbay, K., Talu, M.F., Özgüven, Ö.F., 2016. Fabric defect detection systems and methods—A systematic literature review. *Optik* 127, 11960–11973. <https://doi.org/10.1016/j.ijleo.2016.09.110>
19. L. Tong, W.K. Wong, C.K. Kwong, Differential evolution-based optimal Gabor filter model for fabric inspection, *Neurocomputing* 173 (2016) 1386–1401.
20. S. Yuan, T. Zheng, Fabric defects automatic detection using Gabor filters, *Fifth World Congress Intell. Control Autom.* 3374 (2004) 3378–3380.
21. J. Escofet, R. Navarro, M.S. Millan, J. Pladelloreans, Detection of local defects in textiles webs using Gabor filters, *Opt. Eng.* 37 (8) (1998) 2297–2307.
22. J. Jing, X. Fan, P. Li, Automated fabric defect detection based on multiple Gabor filters and KPCA, *Int. J. Multimedia Ubiquitous Eng.* 11 (6) (2016) 93–106.

References:

1. Vaidya, S., Ambad, P., Bhosle, S., 2018. Industry 4.0 – A Glimpse. *Procedia Manufacturing*, 2nd International Conference on Materials, Manufacturing and Design Engineering (iCMMD2017), 11-12 December 2017, MIT Aurangabad, Maharashtra, INDIA 20, 233–238. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.02.034>



Контактная информация: luchind22@gmail.com.

Никоноров Валентин Михайлович, доцент, кандидат экономических наук, доцент Высшей школы бизнес-инжиниринга Института промышленного менеджмента, экономики и торговли Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия.

Контактная информация: alexandra.petryaeva@spbpu.com.

Bio Notes:

Luchin Dmitry Antonovich, student of the Institute of Industrial Management, Economics and Trade, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia.

Contact information: luchind22@gmail.com.

Nikonorov Valentin Michailovich, Associate Professor, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Graduate School of Business Engineering, Institute of Industrial Management, Economics and Trade, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia.

Contact information: nikanorv@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 08.02.2024; одобрена после рецензирования 20.02.2024; принята к публикации 01.03.2024.

The article was submitted 08.02.2024; approved after reviewing 20.02.2024; accepted for publication 01.03.2024.



Научная статья

УДК: 34

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Киселева Е.В.¹, Бурдукова О.И.²

¹ Южный федеральный университет,
канд. юрид. наук.

² Южный федеральный университет,
студент

Тема «Правовые основы работы органов прокуратуры в области обеспечения национальной безопасности» актуальна, так как национальная безопасность страны, является гарантом стабильности в ней во всех областях, а также гарантией обеспечения безопасности граждан, что позволяет обеспечить развитие общества. Органы прокуратуры вносят огромный вклад в данной сфере, тем самым, подчеркивая актуальность данной темы. Предметом данной статьи является нормативно-правовая база, на которой основывается работа органов прокуратуры в данной сфере. Целью работы является изучение и анализ нормативно-правовой базы, которая используется при работе органов прокуратуры в данной сфере. Среди методов, использованных в данной статье, можно выделить: анализ, синтез, диалектико-материалистический, а также юридические методы, которые позволили более детально изучить данную тему. По результатам написания данной статьи были проанализированы нормативно-правовые акты, которые чаще всего используются органами прокуратуры в сфере обеспечения национальной безопасности страны. Данные знания помогут изучить вопрос о специфике нормативной базы органов прокуратуры в данной сфере, а также полномочия, которыми наделяются органы прокуратуры на основании данных нормативно-правовых актов. По результатам написания данной статьи мы приходим к выводу, что полномочия и роль органов прокуратуры в данной сфере велики, что закрепляется в самих нормативно-правовых актах, а деятельность данного органа распространяется на все сфере жизни общества, что регламентировано законодательством нашей страны.

Ключевые слова: безопасность; закон; право; правовое регулирование; правоохранительные органы.

Original article

LEGAL BASES OF ACTIVITY OF PROSECUTOR'S OFFICES IN THE SPHERE OF ENSURING NATIONAL SECURITY

Kiseleva E. V.¹, Burdukova O.I.²

¹ Southern Federal University,
Candidate of Law

² Southern Federal University,
Student

The topic "Legal foundations of the work of the prosecutor's office in the field of ensuring national security" is relevant, since the national security of the country is a guarantor of stability in it in all areas, as well as a guarantee of ensuring the safety of citizens, which allows for the development of society. The Prosecutor's Office makes a huge contribution in this area, thereby emphasizing the relevance of this topic. The subject of this article is the regulatory framework on which the work of the prosecutor's office in this area is based. The purpose of the work is to study and analyze the regulatory framework that is used in the work of the prosecutor's office in this area. Among the methods used in this article, we can distinguish: analysis, synthesis, dialectical-materialistic, as well as legal methods that allowed us to study this topic in more detail. Based on the results of writing this article, the normative legal acts that are most often used by the prosecutor's office in the field of ensuring national security of the country were analyzed. This knowledge will help to study the specifics of the regulatory framework of the prosecutor's office in this area, as well as the powers granted to the prosecutor's office on the basis of these normative legal acts. Based on the results of writing this article, we come to the conclusion that the powers and role of the prosecutor's office in this area are great, which is enshrined in the normative legal acts themselves, and the activities of this body extend to all spheres of society, which is regulated by the legislation of our country.

Keywords: security; society; state; law; law and order security; legal regulation; law enforcement agencies.

Внутри нашего государства существуют проблемы, которые оказывают негативное влияние на различные сферы жизни общества и государства, что негативно сказывается на обеспечении национальной безопасности страны. Для того, чтобы обеспечить эффективное развитие общества и государства, а также, чтобы достойно противостоять угрозам внешнего и внутреннего характера, для достижения цели обеспечить национальную безопасность в стране, необходимо реализовывать на практике концепцию национальной безопасности на всех уровнях управления государством.

Цель данного исследования заключается в том, чтобы изучить правовую основу органов прокуратуры при обеспечении национальной безопасности нашей страны. Для достижения поставленной цели в данной статье были использованы такие методы, как анализ, синтез, а также диалектико-материалистический и юридический методы, что позволило более детально и полноценно изучить данную тему.

Политика государства внутри и вне страны основывается на интересах самого государства, которые появляются от различных иных процессов в разных сферах жизни общества и государства. Среди институтов государства особое внимание уделяется именно деятельности органов прокуратуры, которая вносит большой вклад в обеспечение национальной безопасности страны.

На наш взгляд, любое направление нашей страны в данной области воплощается с помощью целеполагания и с опорой на нормативную базу, которая регламентирует данную сферу, а органы прокуратуры проводят надзор за исполнением законодательства нашей страны, играет роль одного из главных субъектов при осуществлении данной деятельности.

В течение нескольких десятков лет наша страна является миротворцем и парламентом на международной арене. Многие конфликты международного уровня разрешаются благодаря работе нашей страны. Россия имеет большую территорию, сильную правовую основу, поэтому защищенность границ и граждан требует усиленной защиты, которые посвящены обеспечению национальной безопасности, уделяется много внимания.


Мы полагаем, что стабильность внутри страны, усиленное доверие к органам государственной власти, политическим деятелям, высокий уровень уверенности и гражданской ответственности, а также многие другие составляющие, говорят о об высоком уровне национальной безопасности.

Понятие угрозы национальной безопасности сформулировано в Стратегии национальной безопасности до 2025 года, в связи с этим, угроза – это нарушение прав и свобод граждан, которая ухудшает уровень и качество их жизни, а также наносит вред самому государству [1].

Базовые положения по воплощению направлений, перечисленных в стратегии национальной безопасности, имеют свое закрепление в Федеральном законе «О национальной безопасности РФ» [2], данный федеральный закон закрепляет структуру и полномочия государственных органов, которые ответственны за обеспечение национальной безопасности в стране. Для качественной и оперативной реализации данной стратегии, необходима совместная работа государственных органов и общественных организаций, а также другими заинтересованными сторонами, а также важна работа СМИ, как источника информации для граждан о проделанной работе в данной сфере.

Основной закон нашего государства провозглашает главной ценностью в нашей стране граждан, их права и свободы, а также их признание и защиту государственными органами. Прокуратура гарантирует их обеспечение, а также проводит контроль и надзор за соблюдением законодательства, защитой прав и свобод граждан и их интересов. Данный орган является независимым и не относится к какой-либо ветви власти, а является связующим звеном, а также главным органом, который имеет надзорный и контролирующий характер в области обеспечения национальной безопасности.

Таким образом, мы приходим к выводу, что прокуратура необходима, так как с ее помощью обеспечивается хорошее функционирование и взаимодействие всех элементов государства, а также прокуратура призвана следить за тем, чтобы всем гражданами и органами власти на территории государства соблюдались законы, а также права и свободы человека.



Важным актом, в котором обозначены главные национальные приоритеты стратегического характера, а также интересы нашей страны – это Стратегия национальной безопасности, которая закрепляет интересы национального характера, как важные потребности общества и государства, а также гарантию их защищенности и стабильного развития.

Необходимо подчеркнуть, что сохранность интересов осуществима только при взаимодействии с национальными приоритетами стратегического характера, другими словами, с помощью главных направлений, к ним относят: оборону государства, безопасность общественного и государственного характера, повышения уровня и качества жизни граждан нашей страны, рост в сфере экономики, науки, технологии и образовательной деятельности, охрану культуры и экологии, стабильность стратегического характера, а также выгодное и равноправное партнерство стратегического характера.

Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» закрепляет полномочия органов прокуратуры по осуществлению надзора за исполнением всеми законодательства РФ, а также законностью принимаемых НПА, наделяя прокуратуру специальными полномочиями [3].

В связи с вышесказанным, необходимо подчеркнуть, что при воплощении национальных приоритетов стратегического характера принимают участие различные органы государственной власти, но надзор за их деятельностью осуществляют органы прокуратуры.

Таким образом, мы приходим к выводу, что прокуратура имеет полное право, в соответствии с предоставленными ей полномочиями, активно принимать участие при решении вопросов оборонного, социального и экономического характера, которое, в свою очередь, не достигается при отсутствии четкого и единообразного использования норм права. Стоит сказать, что роль органов прокуратуры не ограничивается надзором за деятельностью поднадзорного объекта, в полномочия данного органа входят активные действия при обнаружении нарушений, путем применения мер прокурорского реагирования, например вынесение требования об устранении нарушений норм законодательства, что усиливает ее роль.

Также в ФЗ «О прокуратуре» дается толкование системе органов прокуратуры, как системы различных прокуратур и определенных организаций, которые тесно связаны друг с другом, в целях решения общих задач, способствующих поддержанию порядка и законности в государстве.

Если рассматривать прокуратуру, как систему, то она исполняет контроль и надзор за исполнением законодательства в различных сферах общественной жизни, которые поддерживают национальную безопасность страны.

Система органов прокуратуры базируется на принципах единства и централизации, иерархии и подчинения всех прокуратур Генеральному прокурору, вне зависимости от их предназначения. Важно, что прокуратуры, не входящие во взаимосвязанную систему всех прокуратур, в связи с ФЗ «О прокуратуре», не могут создаваться и действовать на территории государства.

Теперь перейдем к приоритетным направлениям в сфере обеспечения национальной безопасности страны и приведем характеристику каждого из них, учитывая подходящий предмет надзора органов прокуратуры [4].

1. Осуществление обороны страны. Подразумевается надзор за соблюдением законодательства, а также за деятельностью органов военного управления.

2. Гарантия безопасности общества и государства. Это меры противодействия экстремистской, антикоррупционной и террористической деятельности, и по борьбе с преступностью.

3. Повышение уровня и качества жизни граждан. Это надзор за законностью в социальной сфере жизни общества, продовольственной сфере, а также в сфере миграционного законодательства.

4. Рост в экономической сфере. В данном случае полномочия работников органов прокуратуры заключаются в надзоре за предпринимательской деятельностью, соблюдением норм бюджетного законодательства.

5. Развитие в сфере науки, технологии, образования и здравоохранения.

6. Развитие культурной сферы. В данном случае проводится надзор за охранной деятельностью за объектами культурного наследия, надзор за исполнением законодательства по противодействию экстремизму.

7. Экология и рациональное природопользование. В данном случае надзор в данной сфере осуществляют специализированные прокуратуры, например, природоохранная прокуратура надзирает за соблюдением законодательства в сфере охраны природы и пресекает создание несанкционированных свалок.

8. Обеспечение стабильности и партнерства. В этом случае идет речь о действиях органов прокуратуры по повышению и укреплению сотрудничества на международном уровне, имеется в виду, что органы прокуратуры входят в систему борьбы с угрозами международного характера, содействуя укреплению законности и безопасности на международном уровне.

Стоит сказать о том, что предмет надзора органов прокуратуры в данной сфере включает в себя не только вышеупомянутые направления, но и иные. Например, мониторинг законодательной базы нашей страны на разных уровнях, в данном случае, это входит в предмет надзора органов прокуратуры, но не входит в перечень приоритетных направлений стратегического характера.

Органы прокуратуры, при осуществлении мониторинга законодательной базы, обнаруживает пробелы в законодательстве, коллизии в праве и о результатах данного мониторинга сообщается в прокуратуру субъекта, которая вносит предложение о усовершенствовании законодательства, с учетом пробелов и все это направляется на рассмотрение Генеральному Прокурору РФ, после чего докладывается Президенту РФ, либо воплощаются в создаваемых проектах законов, которые далее направляются на рассмотрение в законодательные органы [5].

Также, проводится надзор за законностью нормативно-правовых актов, принимаемыми субъектами и органами местного самоуправления РФ. Таким образом, можно сделать вывод, что они играют одну из главных ролей в создании законодательной базы, которая соответствует потребностям общества и государства.

Стоит также сказать, что в настоящее время возникают ситуации, когда между правоохранительными органами отсутствует взаимопонимание и сотрудничество, что может плохо сказаться на деятельности по противодействию преступности в нашей стране.

Органы прокуратуры также наделены полномочиями, связанными с координацией работы всей правоохранительной системы, базируясь на ст. 8 Закона «О прокуратуре» и Положением «О координации деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью» [6].

Главная цель органов прокуратуры – это гарантия охраны прав и свобод граждан нашей страны, что является содержанием понятия национальной безопасности. Существуют такие угрозы, как экстремизм и терроризм, роль прокуратуры в данной сфере тоже велика.

Полномочия органов прокуратуры в данной сфере постоянно развиваются и увеличиваются, совершенствуются, это наглядно видно именно в последнее время, потому что происходит изменение статуса и задач данных органов, что приводит к увеличению спектра полномочий органов прокуратуры в сфере обеспечения национальной безопасности. При проведении надзорной деятельности органами прокуратуры в процессе оперативно-розыскной и уголовно-процессуальной деятельности при обнаружении и пресечении преступлений в данной сфере, органы прокуратуры должны выяснить причастность виновных лиц к данным преступлениям террористической и экстремистской направленности, которые состоят в различных группировках и организациях данного типа, а также определить причастность каждого лица такой организации к совершению преступлений данного вида.

Органы прокуратуры реализуют свои полномочия в сфере противодействия экстремизму и терроризму на основании таких законов, как: ФЗ «О противодействии терроризму» и «О

противодействию экстремистской деятельности», путем обращения в суд с заявлением о признании организации противозаконными, а также о запрете их работы на территории нашей страны [7], [8].

С учетом того, что в настоящее время происходит развитие общества в информационной сфере, агитация к совершению действий террористической и экстремистской направленности осуществляется с помощью использования сети Интернет, необходимо подчеркнуть, что именно поэтому данная деятельность отнесена в Стратегии национальной безопасности, как одна из самых опасных на данный момент.

В связи с этим, органы прокуратуры, основываясь на ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» осуществляют надзор сети Интернет для оперативного нахождения и пресечения информации и действий данного вида и быстрого и эффективного принятия мер, которые позволят ограничить доступ граждан к данным ресурсам, что предотвратит распространение информации и сократит осуществление действий террористического и экстремистского характера [9].

Стоит также сказать о другом направлении деятельности органов прокуратуры в данной сфере. Это воплощение на практике мер, направленных на прекращение финансирования экстремистских и террористических действий. Реализуя свои полномочия, органы прокуратуры добились значительного успеха, произошло увеличение количества дел, подлежащих оперативному учету, которые связаны с финансированием экстремистской и террористической деятельности посредством сети Интернет.

Роль прокуратуры в данной сфере велика. Данными органами проводится не только надзор в данной сфере, но и активные действия, способствующие повышению уровня национальной безопасности в стране.

Прокуратура не только предпринимает действия, направленные на пресечение противоправных действий, но и также осуществляют информирование Совет Безопасности о кризисных ситуациях в стране, нарушающих национальную безопасность, которые были обнаружены путем проведения мониторинга уровня обеспечения национальной безопасности по указанным ранее направлениям.

На данный момент одним из главных направлений в надзорной деятельности прокурорских работников является проведение надзора и контроля в сфере соблюдения законодательства о противодействии коррупции.

В сфере антикоррупционной политики страны органы прокуратуры осуществляет деятельность по противодействию коррупционных явлений средствами надзорного характера. Основываясь на данном положении, рассмотрим характерные особенности прокурорского надзора по противодействию отдельному виду преступности.

Самое эффективное противодействие коррупционным явлениям наблюдается в уголовной сфере на досудебной и судебной стадиях производства. Данное противостояние напрямую зависит от результата ОРД, так как именно с помощью данного вида мероприятий возможно обнаружение преступлений коррупционной направленности. В этих целях проводятся прокурорские проверки направленные на контроль за исполнением законодательства РФ в сфере противодействия коррупции.

Как уже говорилось ранее, при осуществлении данного направления в своей деятельности, органы прокуратуры руководствуются нормативно-правовыми актами. Разберем их более подробно.

Например, в статье 9.1 ФЗ «О прокуратуре» закрепляет обязательный характер проведения экспертизы НПА на предмет наличия в них признаков коррупционных составляющих. Также ФЗ «О противодействии коррупции» закрепляет их полномочия по координации всей правоохранительной системы.

Деятельность противо-коррупционного характера состоит из нескольких уровней, к ним относятся:

– проведение профилактических мер, направленных на предупреждение коррупционных явлений;

- меры, направленные на противостояние явлениям коррупционного характера;
- меры, направленные на нейтрализацию всех последствий явлений данного типа.

Таким образом, на основании данной статьи можно сделать следующие выводы. Основной закон нашего государства провозглашает главной ценностью в нашей стране граждан, их права и свободы, а также их признание и защиту государственными органами. Прокуратура гарантирует их обеспечение, а также проводит контроль и надзор за соблюдением законодательства, защитой прав и свобод граждан и их интересов. Данный орган является независимым и не относится к какой-либо ветви власти, а является связующим звеном, а также главным органом, который имеет надзорный и контролирующий характер в области обеспечения национальной безопасности.

Также, необходимо подчеркнуть, что прокуратура необходима, так как с ее помощью обеспечивается хорошее функционирование и взаимодействие всех элементов государства, а также прокуратура призвана следить за тем, чтобы всем гражданами и органами власти на территории государства соблюдались законы, а также права и свободы человека.

Полномочия органов прокуратуры в данной сфере постоянно развиваются и увеличиваются, совершенствуются, это наглядно видно именно в последнее время, потому что происходит изменение статуса и задач данных органов, что приводит к увеличению спектра полномочий органов прокуратуры в сфере обеспечения национальной безопасности.

Действия террористического и экстремистского характера – это глобальные угрозы в сфере национальной безопасности нашей страны. Роль органов прокуратуры в сфере противодействия преступлениям террористического и экстремистского характера также велика. Данными органами проводится не только надзор в данной сфере, но и активные действия, способствующие повышению ее уровня.

Список источников:

1. «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» Указ Президента РФ от 02.07.2021 N 400 / Собрание законодательства от 28.06.2021
2. "О безопасности" от 28.12.2010 N 390-ФЗ (последняя редакция)/ Федеральный закон от 28 декабря 2010 года N 390-ФЗ / Российская газета от 07.12.2010.
3. «О прокуратуре Российской Федерации» / Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 03.08.2018) / Собрание законодательства РФ. - 20.11.1995. - № 47.
4. Кардашова И.Б. Современная система обеспечения национальной безопасности Российской Федерации // Административное право и процесс. 2020. N 9. С. 30 – 32.
5. Прокурорский надзор: Учебник для вузов / Под ред. А.Я. Сухарева. М.: Норма, 2022. С. 71-80.
6. «О координации деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью» / Указ президента от 18.04.1996 № 567 (ред. от 07.12.2016 № 656, от 31.12.2019 № 640) / Российская газета от 18.04.1996.
7. «О противодействии терроризму» / Федеральный закон от 6 марта 2006 года № 35-ФЗ. (в ред. от 26.05.2021)/ Собрание законодательства РФ. 2006.
8. «О противодействии экстремистской деятельности»/ Федеральный закон от 25 июля 2002 г. (ред. от 01.07.2021) № 114-ФЗ / Собрание законодательства РФ. - 2002.
9. «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» / Федеральный закон от 14.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 28.07.2012 № 139-ФЗ) / Собрание законодательства РФ – от 10.07.2006.

References:

1. «O Strategii nacional'noj bezopasnosti Rossijskoj Federacii» Ukaz Prezidenta RF ot 02.07.2021 N 400 / Sobranie zakonodatel'stva ot 28.06.2021
2. "O bezopasnosti" ot 28.12.2010 N 390-FZ (poslednyaya redakciya)/ Federal'nyj zakon ot 28 dekabrya 2010 goda N 390-FZ / Rossijskaya gazeta ot 07.12.2010.
3. «O prokurature Rossijskoj Federacii» / Federal'nyj zakon ot 17.01.1992 № 2202-1 (red. ot 03.08.2018) / Sobranie zakonodatel'stva RF. - 20.11.1995. - № 47.
4. Kardashova I.B. Sovremennaya sistema obespecheniya nacional'noj bezopasnosti Rossijskoj Federacii // Administrativnoe pravo i process. 2020. N 9. S. 30 – 32.
5. Prokurorskiy nadzor: Uchebnik dlya vuzov / Pod red. A.YA. Suhareva. M.: Norma, 2022. S. 71-80.
6. «O koordinacii deyatel'nosti pravoohranitel'nyh organov po bor'be s prestupnost'yu» / Ukaz prezidenta ot 18.04.1996 № 567 (red. ot 07.12.2016 № 656, ot 31.12.2019 № 640) / Rossijskaya gazeta ot 18.04.1996.
7. «O protivodejstvii terrorizmu» / Federal'nyj zakon ot 6 marta 2006 goda № 35-FZ. (v red. ot 26.05.2021)/ Sobranie zakonodatel'stva RF. 2006.

8. «О protivodejstvii ekstremistskoj deyatel'nosti»/ Federal'nyj zakon ot 25 iyulya 2002 g. (red. ot 01.07.2021) № 114-FZ / Sobranie zakonodatel'stva RF. - 2002.

9. «Ob informacii, informacionnyh tekhnologiyah i o zashchite informacii» / Federal'nyj zakon ot 14.07.2006 № 149-FZ (red. ot 28.07.2012 № 139-FZ) / Sobranie zakonodatel'stva RF – ot 10.07.2006.

Для цитирования:

Киселева Е.В., Бурдукова О.И. Правовые основы работы органов прокуратуры в области обеспечения национальной безопасности // Электронный научный журнал «Управление в экономических и социальных системах». 2024. № 1 (19). URL: <http://www.journal-mes.ru>

For citation:

Kiseleva E.V., Burdukova O.I. Legal bases of activity of prosecutor's offices in the sphere of ensuring national security // Online scientific journal «Management in economic and social systems». 2024. №. 1 (19). URL: <http://www.journal-mes.ru>

Сведения об авторах:

Киселева Елена Витальевна, кандидат юридических наук, доцент Института управления в экономических, экологических и социальных системах, Южный федеральный университет, г. Таганрог, Россия
Контактная информация: evfilatova@sfedu.ru

Бурдукова Олеся Игоревна, студент Института управления в экономических, экологических и социальных системах, Южный федеральный университет, г. Таганрог, Россия.
Контактная информация: burdukova@sfedu.ru.

Bio Notes:

Kiseleva Elena Vitalevna, Candidate of Law, Associate professor of the Institute of Management in Economic, Ecological and Social Systems, Southern Federal University, Taganrog, Russia.
Contact information: evfilatova@sfedu.ru

Burdukova Olesya Igorevna, student of the Institute of Management in Economic, Ecological and Social Systems, Southern Federal University, Taganrog, Russia.
Contact information: burdukova@sfedu.ru.

Статья поступила в редакцию 20.01.2024; одобрена после рецензирования 12.02.2024; принята к публикации 15.03.2024.

The article was submitted 20.01.2024; approved after reviewing 12.02.2024; accepted for publication 15.03.2024.

Original article

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: FROM TAYLORISM TO A FLEXIBLE APPROACH

Amosu A. J.¹, Korsakova T. V.²

¹ Southern Federal University,
Master's degree student

² Southern Federal University,
Doctor of Pedagogy, Associate professor

The change from industrial to post-industrial modes of production was followed by a change in the forms of labor organization in the world. Today, every manager strives to create conditions that contribute to increasing the efficiency of the company's employees. However, despite the huge amount of theoretical and methodological materials on human resource management that exist in the global information space, every manager has to "reinvent the wheel", since it is not possible to copy this or that successful system of interaction between subjects of labor relations. Understanding and experiencing the entire complex path of evolution of employee coordination mechanisms becomes an urgent management task. This article outlines the main milestones in the development of the idea of human resource management from the rigid principles of scientific management of the late 19th century to the flexible principles of the 21st century.

Keywords: labor relations; scientific management; humanization of labor relations; flexible methods.

Научная статья
УДК 331.104.2

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ОТ ТЕЙЛОРИЗМА К ГИБКОМУ ПОДХОДУ

Амосу А. Д.¹, Корсакова Т. В.²

¹ Южный федеральный университет,
магистрант

² Южный федеральный университет,
доктор пед. наук, доцент

За изменением от индустриальных к постиндустриальным способам производства последовало изменение форм организации труда в мире. Сегодня каждый руководитель стремится создавать условия, способствующие повышению эффективности деятельности работников компании. Однако несмотря на огромное количество теоретических и методических материалов по управлению человеческими ресурсами, существующих в мировом информационном пространстве, каждому руководителю приходится «изобретать колесо», так как скопировать ту или иную успешную систему взаимодействия субъектов трудовых отношений не представляется возможным. Понять, прочувствовать весь сложный путь эволюции механизмов координации работников становится насущной задачей управления. В данной статье обозначены основные вехи развития идеи управления человеческими ресурсами от жёстких принципов научного менеджмента конца 19 века до гибких принципов 21 века.

Ключевые слова: трудовые отношения; научное управление; гуманизация трудовых отношений; гибкие методы.

Human resource management methods are one of the most discussed topics at numerous forums, conferences, and other meetings of business representatives, in many magazines and books. Most managers share their experience gained during the era of industrialization, adding experience in mastering ways to automate certain processes. It seems that everything remains the same, only now it is possible to shift labor-intensive processes to the shoulders of machines. This is where the "trap" awaits them. Focusing only on how personnel management was organized in a particular company during the era of industrialization only leads to the repetition of mistakes. It is necessary to comprehend the entire evolutionary path of this type of management.

Back in the 19th century, scientific management apologist Frederick Taylor outlined the principles of optimizing productive labor. The main thing, in our opinion, is the statement that decision-making by a manager at any level should be guided by taking into account objective connections between any events and their consequences and, thus, subjective opinion cannot be the only basis for any decision. It is logical that the next principle establishes the need for consistency of actions (harmony, according to Taylor) carried out by managers and employees. It is harmony that increases labor productivity. Harmony between managers and employees, based on the implementation of scientific methods, significantly increased their interaction and, as a result, work efficiency. According to F. Taylor, the skills of employees determined the growth of the organization. He advocated for adequate staffing and insisted on employee training as this ensured productivity was maximized [1].

Our research is conducted to identify an important task - simplifying technological processes. In particular, the study of time and motion was one of the fundamental practices that determined the meaning for this situation. The principle behind the conclusion was that by breaking down complex jobs into simpler ones, managers can determine the most efficient way to do something. This requires careful observation and measurement of each step of a given task and rotation to determine the optimal speed of the concatenation. Purpose of the study was to improve efficiency by limiting unnecessary activities, minimizing wasted hours and implementing appropriate work standards. The Congress carried out the scientific selection and employment of specialists whose talent ensures high-quality work performance [2].

This principle requires a mandatory distribution of roles which are aimed at determining their abilities and capabilities. Managers could assess the capabilities of workers, which in turn would compensate for deviations from work and minimize wasted time while accurately assigning individual tasks within their capabilities. Essentially, this approach aimed to improve the overall productivity levels of the entire workforce by optimizing the strengths of individual producers [3].


Taylor outlined a completely different payment system than the then existing piece rate compensation system. Workers were paid based on output, i.e., the amount produced per day, as opposed to a fixed wage. This strategy was aimed at establishing a positive relationship between labor inputs and wages, ensuring that workers produce the maximum possible amount of output, because any increase in production will lead to an increase in their income. The point of piecework was to get motivated employees - individualists who cared exclusively about productivity [4]. It must be said that the use of the concept of scientific management significantly increased productivity within organizations. Organizations that have implemented scientific management methods have identified certain inefficiencies in work processes in order to eliminate them by adjusting the optimal path forward. Employees were forced to compete, to demonstrate their zeal and in every possible way to show that their contribution to increasing productivity was very high [5].

High volume-oriented industries such as manufacturing where significant output was expected were able to see the benefits offered by Taylorism with clear evidence through improved rates and reduced operating costs [6].

However, although Taylorism was considered great, the system was not immune to varying degrees of criticism, especially regarding the potential negative consequences it caused for workers and their work environment [7]. A large number of critics argue that work is losing its humanity. Advocating mechanistic and scientific approaches, they highlight Taylor's importance as a great scientist defining work, but in doing so, workers were reduced to machine parts without living concepts in work. Monotonous tasks and the repetitive nature of jobs, à la Taylor, are already causing workers to become dissatisfied as the job progresses.

Taylorism became the driving theory underlying the practice of management in this period however, its perceived blatant shortcomings and critiques led to a crucial development – namely, the human relations movement. Rooting in the 1920s but flourishing during the subsequent decades, this new wave reflected a reaction against economic reductionism propagated by Taylorism towards a revised perspective on work that incorporates considerations related to social

and psychological relationships [8]. In response to the mechanistic vision and dehumanizing elements of Taylorism, the Human Relations Movement intended to highlight humans as factors in



the working mechanism. The leaders of this movement Elton Mayo and his associates did the Hawthorne Studies in which they studied Western Electric at their plant located in Chicago, Illinois [9]. These pioneering studies deconstructed the conventional Taylorism beliefs by highlighting on their effects on labor productivity through social and psychological perspectives [10].

In essence, the Human Relations Movement represented a departure from the Taylorism's emphasis on efficiency through scientific management. It acknowledged that workers are not merely motivated by financial incentives but also by the quality of their relationships within the workplace (Nicotera, 2019). By recognizing the psychological and social dimensions of work, this movement laid the groundwork for contemporary organizational behavior theories and influenced the development of more participative and people-centric management approaches.

In the present-day Human Resource Management (HRM) landscape, Taylorism is a relevant consideration, and it should be treated as an appropriate perspective in certain industries yet highlighted by some challenges that can be attributed to rather humanistic points of view [10]. While the relevance of Taylorism in such industrial fields as manufacturing and some service branch areas has come into question, it proves viable in occupations where standardization was required, such as maintaining consistent products, or in circumstances where exactness was a


key factor for instance, construction. The principles of reproduction studies, selection of workers based on science, and remuneration per unit are applicable in situations where task standardization plays an important role.

However, there is a remarkable change in the HRM setting of the contemporary modern world with more focus on human predominant processes considering to the flaws and exposures that such as Taylorism faced at its deductions. The fact that many organizations realize that concentrating primarily on efficiency marginalizes the human component of work and causes complaints among workers, attrition rate, as well as reducing workforce seeing it is old was not stalled properly cannot be ignored. As a result, modern HRM practices typically combine elements of Taylorism aligned with an element of a humanistic approach for optimizing performance in maintaining welfare for the individuals.

In contemporary HRM the concept of employee engagement is among the key ones on contrary to authoritarian Taylorism. [11]. Contemporary management theories do not see employees as passive units of resources that can controlled, they effectively absolve that employee's involvement in the process of decision-making is valuable [12]. The approach of employee empowerment, therefore, should involve a certain level of control and authorization to act as decision-makers. This encourages worker- ownership and employee responsibility which is directly opposed to Taylorism's managerialist approach of vertical hierarchy. With the empowered employees' motivation, innovation, and dedication to organizational principles are increased hence creating a healthy work culture that shifts towards positiveness.

Furthermore, employee engagement transcends the achievements of task accomplishment and quotas for production. The understanding that indifference, detachment of employees, and only the pursuit of money are not qualities that can contribute to the development of both the employees themselves and the organization, was an important factor in moving forward. Approaches, including open ones communication and repeated feedback that facilitate employee participation in self-improvement. Modern human resource management is aimed at developing employees, correlating their value orientations with organizational values, creating their commitment, and satisfying their interests by increasing productivity. Undoubtedly, all these factors will contribute to the long-term development of the organization itself.

To cater to the shortcomings embodied in Taylorism, alternative management strategies have come into the limelight enabling people to adopt a more broad-based measure of employee prosperity. Many efforts in an attempt to find workable strategies have been established, but total quality management (TQM), lean management, and agile management are some of them that came up as a rejoinder against the limitations of Taylorism thinking alone [13]. TQM believes that employees must always be striving for betterment, as they should be drawn directly from customers' thinking and their continued engagement [14]. It attests to the value additions of employee participation in decision-



making processes, helping to foster an open work culture that emphasizes collaboration and innovation. Likewise, Lean Management seeks to excel in waste removal and efficiency increase; however, it does so by strongly valuing the respect for the employee leading him or her to become engaged in the process of improvement.

Agile Management became one of the leading philosophical principles in today's business, coming from software development and is now presently used across different industries [15]. It is necessarily most about people and fosters a more diverse, fluid way of keeping the work. These contrasting perspectives mark a move away from the inflexible and monarchical structure embedded in Taylorism to a more open-ended process built on employee autonomy. It is due to the principles that consider both social and psychological factors of work, that these management approaches contribute to the working environment, appreciated not only for productivity but also as respecting human factors.

If we talk about the human factor in the 21st century, then of all the characteristics of a person that influence an employee's attitude towards work in general and productivity in particular, we would like to highlight such a flexible skill as "critical thinking". We consider critical thinking of the modern HR manager as a general skill that is realized through specific activities in the workplace. New technologies that fall on the head of everyone involved in production become a joy or a heavy burden depending on the people who are able to think critically. Moreover, more than twenty-five percent of the types of activities that are in demand in the 21st century did not exist at the time of Taylor and his followers, and those that did exist have changed significantly.

Critical thinking is one of the key competencies in scientists' forecasts for the future. They explain this by the fact that almost any information can be found in the public domain. Moreover, information of very different content and quality is "dumped" on the employee in the media, social networks, etc. Understanding what is truly valuable and credible in this stream requires critical thinking skills.

This concept - "Critical thinking" - has a deep history of origin, which led to the identification of a certain unique type from all types of thinking, which is characterized by self-assessment of the results of the manager's mental processes, constant analysis of his own mental activity, and an objective assessment of the facts. A modern manager is constantly forced to make decisions, and here the most productive concept is critical thinking as a person's ability to think not only about something, but about the thinking process itself, which becomes the basis of creative activity.

Thus, by critical thinking we mean:

- reasonable reflective thinking aimed at deciding what to trust and what to do; this is reflexive, it assumes that a person does not just think, but thinks about the thinking process, reflects whether he thinks well..., whether he succeeds, whether it is effective... Moreover, he consciously makes a decision about which sources of information to trust, and what not...

- a person's ability to question incoming information, including his own beliefs; The ability to question not only incoming information, but also one's own beliefs, that is, what was once clearly "written" in the head. This is a sign of the highest level of critical thinking, when you ask yourself to test questions... why do I think this?, how do I know this?, what facts prove this? What from your own experience proves the fact?

- active, consistent, and careful consideration of any belief in the light of the reasons that support it and the consequences to which it leads. That is, the ability to divide one's knowledge into "pleasant" ones, for some unknown reason, and those that have been proven by subsequent experience. The thought center of "mission control" must be, on the one hand, proactive, and on the other, sufficiently receptive to feedback signals. This is the flexibility of thought - the formation of a certain tissue that is filled with new thoughts...

Delving deeper into the concept of "critical thinking," we come to the term "disposition" - the foundation from which critical thinking grows. The basis for using critical thinking is the need to search for options for further development. Certain skills grow from this relationship: To understand that two events are not random, but relate to each other as cause and effect, or as two consequences of one cause, or as two causes of one impact; Take responsibility for using someone else's opinion; Highlight important arguments; Weed out substitution of terms with some meaning that was not

discussed before; Construct arguments qualitatively (a non-qualitative argument is “everyone thinks so”, “it has always been this way”, “this is how it is accepted”, “it happened this way, so it’s the way it should be”); Represent logical and cause-and-effect relationships between concepts and arrange them in order; Analyze the judgments of others and evaluate them according to some system of criteria; Determine the importance of arguments and construct them qualitatively; Notice logical errors, contradictions, substitutions; Find a place for new concepts and facts in a general context.

On the other hand, each new problem that opens can rebuild the structure of the discussion (reasoning). Therefore, it is necessary to highlight what we think is the most important (critical) skill within the entire package of decision-making skills - this is “asking”, since dialogue corresponds to a new type of organization management characteristic of a post-industrial society. And also, the ability to categorize acquired knowledge and build a taxonomy. As soon as a system of categorizing cells is built into which new facts, new knowledge, new concepts can be inserted, we can say that no matter how much new knowledge and facts appear, they can always be “parked” in some correct cell. But it is also possible to rearrange the pattern of cells if new data indicate such a need.

Every organization strives to implement the core principles of the 21st century economy. Today it is clear to almost everyone that the main added value is created by people’s knowledge, their talent, their caring, their ability to analyze, synthesize, recombine and lateral thinking. But companies will only be able to extract value from this knowledge if all this is implemented. The method of implementation can be a discussion, as a result of critical thinking, when in a conversation, in a joint solution of issues, this value “flows into the product.” But this does not happen automatically. Besides, people are different, which in itself is wonderful. If people were the same, discussions would not happen. But there would be no three-dimensional view of reality, in which there is a place for ambitions, risks, feelings, numbers, optimism, skepticism, empathy, the desire for perfection...

Can a team operate successfully? Consisting of so many different people? Of course, different experiences and different paradigms can create value, but they can also give rise to conflicts. What is the differentiator that determines whether such interaction will bring benefit or harm? Exceptional quality of discussions. There is something to discuss. Each company solves 2 types of problems in its work: correction problems (tasks of the gap between bad and good) and development problems (as we planned, we are working, but we can do better). The fact is that in the new world there is a need to set new goals: quantitative or qualitative. And for this we need discussions. The process of a good discussion is comfortable and educational: people come out of it smarter and more expert than when they entered it.

Thus, when discussing, we consider the tasks of correction (from bad to good) and the tasks of development (from good to better). As a rule, a discussion includes opinions, assessments, facts and their interpretation, models, approaches to analyzing the situation, and criteria for what is acceptable. And this discussion should lead us to the actions that need to be taken to change the company’s work for the better. Actions are effective, efficient and those that can be carried out quickly, since later, the situation in our volatile world may become completely different.

And here is important: whether it will work out or not depends on the quality of the discussions. And the fact is that the quality of the discussion based on critical thinking can contribute to working with tasks and making decisions. Therefore, we consider the possibilities of organizing discussions, based, of course, on quantitative and qualitative data, but the discussion itself must become “voluminous”. Volume appears there when we turn on critical thinking and discuss the subject from three sides: expert, psychological, process.

Speaking about critical thinking, we must understand its social nature, since it is not only about a set of certain skills and abilities, but also about a certain behavior of managers and workers, not only about diagnostics, about solving problems, since the real quality of critical thinking is forged, when you need to carry out joint activities with other people. And in a post-industrial society it is not possible to act alone, therefore any human resource management should be built on the principles of a flexible approach.

References:

1. Showkat Ahmad Darjo. The Relevance of Taylor's Scientific Management in the Modern Era // *Journal of Psychology and Political Science*. – 2022. – Vol.02. – No. 06. Access mode: <https://www.researchgate.net/publication/338854590> (date of access: 02.02. 2024).
2. Taylor F. W. The principles of scientific management. 1911. Topics Industrial efficiency. Publisher New York, London, Harper & Brothers. Access mode: <https://archive.org/search?query=source%3A%22http%3A%2F%2Fbooks.google.com%2Fbooks%3Fid%3DAm4I-N4XN2QC%26oe%3DUTF-8%22> (date of access: 02.02. 2024).
3. Mescon M., Albert M., Khedouri F. Management. 2000. New York: Harper & Row. 701 p.
4. Caudill Helene L., Porter Constance D., An Historical Perspective of Reward Systems: Lessons Learned from the Scientific Management Era / *International Journal of Human Resource Studies*. – 2014. – Vol. 4. – No. 4. Access mode: <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/issue/view/336> (date of access: 01.02. 2024).
5. Corbacioglu S. Influence of Taylorism on Deming's Quality Management // *Inquiry – Sarajevo Journal of Social Science International*. University of Sarajevo. – 2016. – No.2. – pp.77-87.
6. Urick M. J., Adams, D. E., & Smith, T. Taylorism and Operational Excellence Improving on the-One Best Way. // *Journal of Leadership and Management*. – 2017. – No.9(10). – pp.17-21.
7. DeWinter J., Kocurek C. A., Nichols R. Taylorism 2.0: Gamification, scientific management, and the capitalist appropriation of play // *Journal of Gaming & Virtual Worlds*. – 2014. – No.6(2). – pp. 109-127.
8. Nicotera A. M. Human relations theory. In *Origins and traditions of organizational communication*. – 2019 – pp. 106-127.
9. Onday O. Human resource theory: From Hawthorne experiments of Mayo to groupthink of Janis // *Global Journal of Human Resource Management*. – 2016. – No. 4(1). – pp. 95-110.
10. Witzel M., Warner M. Taylorism revisited. Culture, management theory and paradigm-shift // *Journal of General Management*. – 2015. – Vol.40(3). – pp. 55-70.
11. Cullinane N., Cushen J. Applying Scientific Management to modern employment relations and HRM. Chapters, in: Keith Townsend & Kenneth Cafferkey & Aoife M. McDermott & Tony Dundon (ed.), *Elgar Introduction to Theories of Human Resources and Employment Relations*. Edward Elgar Publishing. 2019. – Chapter 4. pp. 53-66. Access mode: https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/17759_4.html (date of access: 02.02. 2024).
12. Wisdom G. B. Theoretical issues in human resources management: From Taylorism to Theory Z. // *British Journal of Management and Marketing Studies*. 2020. – Vol. 4(3). – pp. 1-20.
13. Loucks D. P., Van Beek E. Water resource systems planning and management: An introduction to methods, models, and applications. Springer. Cham. 2017. – 624 p. Access mode: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/27934> (date of access: 15.01. 2024).
14. Davis J. H., Schoorman F. D., Donaldson L. Toward a stewardship theory of management // *Business Ethics and Strategy*. 2018. – Volumes I and II. – pp. 473-500.
15. Cojocar A.M., Cojocar M., Jianu A., Bucea-Manea-Țoniș R., Păun D.G., Ivan P. The impact of agile management and technology in teaching and practicing physical education and sports // *Sustainability*. – 2022. – 14(3). Access mode: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/3/1237> (date of access: 02.02.2024).

Список источников:

1. Showkat Ahmad Darjo. The Relevance of Taylor's Scientific Management in the Modern Era // *Journal of Psychology and Political Science*. – 2022. – Vol.02. – No. 06. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.researchgate.net/publication/338854590> (дата обращения: 02.02. 2024).
2. Taylor F. W. The principles of scientific management. 1911. Topics Industrial efficiency. Publisher New York, London, Harper & Brothers. [Электронный ресурс]. – URL: <https://archive.org/search?query=source%3A%22http%3A%2F%2Fbooks.google.com%2Fbooks%3Fid%3DAm4I-N4XN2QC%26oe%3DUTF-8%22> (дата обращения: 02.02. 2024).
3. Mescon M., Albert M., Khedouri F. Management. 2000. New York: Harper & Row. 701 p.
4. Caudill Helene L., Porter Constance D., An Historical Perspective of Reward Systems: Lessons Learned from the Scientific Management Era / *International Journal of Human Resource Studies*. – 2014. – Vol. 4. – No. 4. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/issue/view/336> (дата обращения: 01.02. 2024).
5. Corbacioglu S. Influence of Taylorism on Deming's Quality Management // *Inquiry – Sarajevo Journal of Social Science International*. University of Sarajevo. – 2016. – No.2. – pp.77-87.
6. Urick M. J., Adams, D. E., & Smith, T. Taylorism and Operational Excellence Improving on the-One Best Way. // *Journal of Leadership and Management*. – 2017. – No.9(10). – pp.17-21.
7. DeWinter J., Kocurek C. A., Nichols R. Taylorism 2.0: Gamification, scientific management, and the capitalist appropriation of play // *Journal of Gaming & Virtual Worlds*. – 2014. – No.6(2). – pp. 109-127.
8. Nicotera A. M. Human relations theory. In *Origins and traditions of organizational communication*. – 2019 – pp. 106-127.
9. Onday O. Human resource theory: From Hawthorne experiments of Mayo to groupthink of Janis // *Global Journal of Human Resource Management*. – 2016. – No. 4(1). – pp. 95-110.
10. Witzel M., Warner M. Taylorism revisited. Culture, management theory and paradigm-shift // *Journal of General Management*. – 2015. – Vol.40(3). – pp. 55-70.

11. Cullinane N., Cushen J. Applying Scientific Management to modern employment relations and HRM. Chapters, in: Keith Townsend & Kenneth Cafferkey & Aoife M. McDermott & Tony Dundon (ed.), Elgar Introduction to Theories of Human Resources and Employment Relations. Edward Elgar Publishing. 2019. – Chapter 4. pp. 53-66. [Электронный ресурс]. – URL: https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/17759_4.html (дата обращения: 02.02. 2024).

12. Wisdom G. B. Theoretical issues in human resources management: From Taylorism to Theory Z. // British Journal of Management and Marketing Studies. 2020. – Vol. 4(3). – pp. 1-20.

13. Loucks D. P., Van Beek E. Water resource systems planning and management: An introduction to methods, models, and applications. Springer. Cham. 2017. – 624 p. [Электронный ресурс]. – URL: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/27934> (дата обращения: 15.01. 2024).

14. Davis J. H., Schoorman F. D., Donaldson L. Toward a stewardship theory of management // Business Ethics and Strategy. 2018. – Volumes I and II. – pp. 473-500.

15. Cojocaru A.M., Cojocaru M., Jianu A., Bucea-Manea-Țoniș R., Păun D.G., Ivan P. The impact of agile management and technology in teaching and practicing physical education and sports // Sustainability. – 2022. – 14(3). [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/3/1237> (дата обращения: 02.02.2024).

For citation:

Amosu A. J., Korsakova T.V. Human resource management: from Taylorism to a flexible approach // Online scientific journal «Management in economic and social systems». 2024. No. 1 (19). URL: <http://www.journal-mes.ru>

Для цитирования:

Амосу А. Дж., Корсакова Т. В. Управление человеческими ресурсами: от тейлоризма к гибкому подходу // Электронный научный журнал «Управление в экономических и социальных системах». 2024. № 1 (19). URL: <http://www.journal-mes.ru>

Bio Notes:

Amosu Adebawale James, Master's degree student of the Institute of Management in Economic, Ecological and Social Systems, Southern Federal University, Taganrog, Russia.

Contact information: amosu@sfedu.ru

Korsakova Tatyana Vladimirovna, Doctor of Pedagogy, Associate professor of the Department of Management and Innovation Technology, Institute of Management in Economic, Ecological and Social Systems, Southern Federal University, Taganrog, Russia.

Contact information: tvkorsakova@sfedu.ru

Сведения об авторах:

Амосу Адебовале Джеймс, магистрант Института управления в экономических, экологических и социальных системах, Южный федеральный университет, г. Таганрог, Россия.

Контактная информация: amosu@sfedu.ru

Корсакова Татьяна Владимировна, доктор педагогических наук, профессор кафедры менеджмента и инновационных технологий Института управления в экономических, экологических и социальных системах Южного федерального университета, Таганрог, Россия.

Контактная информация: tvkorsakova@sfedu.ru

The article was submitted 14.02.2024; approved after reviewing 23.02.2024; accepted for publication 26.02.2024.

Статья поступила в редакцию 14.02.2024; одобрена после рецензирования 23.02.2024; принята к публикации 26.02.2024.

Original article

DEVELOPMENT OF PERSONNEL POLICY CONCEPTS ON INTERNATIONAL MARKETS

Beduev V. L.¹, Korsakova T. V.²

¹ Southern Federal University,
Master's degree student

² Southern Federal University,
Doctor of Pedagogy, Associate professor

The article highlights the priority areas of personnel policy of foreign enterprises, which are key positions in human resource management. Studying foreign experience makes it possible to clarify the point of view on the need for changes in this issue in the new economic conditions. The concepts of personnel policy in the USA, regions of East Asia and Western Europe are presented. The specific features of each of the concepts are identified, factors are identified that can serve as the cornerstone for the development progress of the organization's personnel policy in conjunction with changes in the international environment.

Keywords: HR policy; human resource management; international environment; flexible interaction.

Научная статья
УДК 658.3

РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА МЕЖДУНАРОДНЫХ РЫНКАХ

Бедуев В. Л.¹, Корсакова Т. В.²

¹ Южный федеральный университет,
магистрант

² Южный федеральный университет,
доктор пед. наук, доцент

В статье освещаются приоритетные направления кадровой политики зарубежных предприятий, которые являются ключевыми позициями в управлении человеческими ресурсами. Изучение зарубежного опыта позволяет уточнять точку зрения на необходимость изменений в этом вопросе в новых экономических условиях. Представлены концепции кадровой политики в США, регионах Восточной Азии и Западной Европы. Выявлены специфические особенности каждой из концепций, определены факторы, которые могут явиться основанием для развития кадровой политики организации в условиях изменений международной среды.

Ключевые слова: кадровая политика; управление человеческими ресурсами; международная среда; гибкое взаимодействие.

In a world of constant change, nothing remains the same. Everything changes: world markets, industries, and businesses; external and internal environments; companies and the people in them. Personnel policies of organizations are also receiving a powerful impetus for change. Each company develops its own personnel policy. This diversity is a resource for development, highlighting principles that contribute to the development of human resources. Studying the different models that have proven themselves in international markets seems very constructive.

The American personnel management system has always been and continues to be considered one of the most effective in the world. And this is no coincidence, because it was in the USA that management was founded, which began to play an important role not only as a special area of professional activity, but also an equally important area of scientific research. There the high mobility of personnel between the companies is very much appreciated. People get the new professional qualifications in the new company. In addition, the entire human resource management system is subordinated to the strategic goals of not only the company itself, but also affects its external environment.

The most typical management model in the United States pays great attention to detail. Managers in America begin the implementation of a complex project with a thorough analysis of the details and factors that can ensure the success of the enterprise. They also do not forget to assess the associated risks. The relationship between an ordinary employee and a manager, as a rule, is built on trust. Competition for performance indicators that is widely stimulated and encouraged within the team has a great influence on increasing labor productivity [1].

The main factors when selecting personnel are the level of education, taking into account the rating of the educational institution in which it was received; practical work experience; teamwork skills and psychological compatibility, the availability of special knowledge and professional skills in candidates for the position.

The example of the General Electric company shows that employee welcome information in official company documents about an annual assessment of their achievements, based on compliance with the company's stated values and goals [2]. Not only the achievement of indicators and the acquisition of new skills are encouraged, but also adherence to the company's values, which are long-term guidelines for its activities. Employees with potential for further career growth receive additional knowledge through future leadership programs, which include training in management, commerce, relevant special skills, values, and company culture. For these purposes, the first corporate university was organized at General Electric in 1956. In addition, the so-called rotation practice has been developed. Now promising employees are sent to crisis units so that they can take action to overcome the crisis and benefit the company as part of their internship. Moreover, the company carries out these events regularly with full awareness of the likely financial risks.

Leadership principles such as the prevalence of honesty and integrity over a university degree, talent management, and the introduction of advanced management and motivation methods sufficiently regulate employees' behavior. They also use the system of Rating: Every employee can get not only the assessment of the Company's Assessment Senter but to evaluate his own results himself using the goals and results comparison. These respectful and flexible management methods have led to very high competitiveness and worldwide fame.

Recently, it has been generally accepted in the United States that a rigid hierarchy in management is already an outdated design. Where it is used, there is no need to expect outstanding results, but rather to prepare for loss in an increasingly tough and unpredictable world. On the contrary, teamwork, flexible interaction, trust, and online work organization are what can and do bring the maximum effect. Accordingly, personnel management must correspond to the times, constantly change, search for and apply advanced methods as quickly as possible, generate new ideas [3].

The Japanese model of personnel management is not so much a set of effective management technologies as a unique philosophy and worldview that underlie the interaction between employers and employees. It is one of the most effective and innovative models in the world. The employee is at the center of the Japanese management model. It was the creation of high-quality labor resources and their optimal use that was one of the main factors that led to the fact that the relatively small island state was able to take a very worthy place in the world economy. The personnel policy is based on the following provisions:

1. Full involvement of personnel in the production process allows you to be proud of your work and the company.
2. The absence of large social differences and emotional closeness in the team.
3. Focus on preventing problematic and dangerous situations instead of emergency relief of problems that have already arisen.
4. Mutual trust as everyone understands that their well-being is inextricably linked with the well-being of the company.
5. Orientation of business towards the long term, even sometimes to the detriment of short-term goals and interests.

The main most valuable and effective feature of the personnel management system in Japanese companies is manifested in the "five great Japanese labor relations systems", each of which does not exist without the others, but is an integral component of a single system.

1. *Lifetime employment system.* In its modern form, it was formed after the Second World War. Its appearance was associated with a constant shortage of qualified workers, who, taking advantage of this situation, often changed their place of work to a higher paying one. This problem was solved by the above system, which did not formally assign workers to one place, but ensured their maximum interest in working in one company all their lives. Its main features are emphasis on long-term employment; decent social protection of personnel; emphasis on non-specialized careers; correspondence between the speed of career growth and the duration of work in the organization; loss of all benefits associated with seniority when moving to another company.

2. *On-the-job training system.* Japanese companies, as a rule, do not impose special requirements on candidates regarding their school or university education. More important for them is the outlook of the future employee and his ability to join the work team without conflict. The main training in the necessary skills is carried out in the company. University graduates move up the career ladder according to the same rules as workers without higher education, only faster [4].

3. *Personnel rotation system.* Its main idea is to move employees within the organization both vertically and horizontally every 2-3 years. This rotation is not voluntary. In addition, every year employees undergo certification, based on the results of which categories are determined.

4. *Reputation system.* Based on the results of his work, a Japanese worker gains a “reputation.” The more efficient, conscientious, and proactive he is, the higher his reputation. During personnel rotation, it is necessarily taken into account at the time of transition to another workplace and generally determines the future career.

5. *Remuneration system.* All of the above systems generally determine the features of remuneration:

- the amount of wages directly depends on the length of service and age of the employee. Every year in all Japanese companies it increases by 1% to 3%;
- pay depends on “life peaks,” which include getting an education, starting a family, having children, and purchasing housing;
- the amount of remuneration depends on the real labor contribution and the actual results of labor activity;
- a small difference in remuneration between senior managers and ordinary employees (as a rule, does not exceed 10 times).

Nevertheless, even such a stable system strives to introduce changes and directs efforts to increase labor mobility and the formation of a more flexible labor organization system, increasing the dependence of wages on the level of education and the employee’s ability to combine several professions [5].

The basis of the Western European management model:

- decision making is performed according to principles of science and rationality;
- application of managerial and technological experience, which includes knowledge, experience, and skills of both a technological and socio-humanitarian nature;
- creation of individual management models depending on real conditions instead of established strategies that have not changed over a long period;
- support for self-development of personnel at all levels and age group;
- emotional support for the employee’s proactive and fruitful activities.

Employees are recognized as the company's main resource, both to ensure that the team understands the main guidelines for development, and to increase the responsibility of employees, most European enterprises are developing a corporate culture.

Encouraged in the Western European model, a long period of work in one organization and equal business communication, which helps reduce the “status gap” between the levels of the management vertical, make corporate policy partly similar to the Japanese model. An important advantage of the corporate policy model of Western European countries is the availability of great opportunities for career growth of personnel; preference is given to their employees when occupying management positions. Events to improve the level of professionalism are carried out very often. The opportunity

to participate in receiving a share of the profit and favorable working conditions additionally motivate workers to increase labor productivity.

However, despite the fact that there are many methods and principles of personnel policy common to Western European countries, it is not homogeneous. This is due to the rather large difference in the mentality and traditions of the countries that are members of the European Union. Accordingly, it is impossible to talk about a single European model of personnel policy.

The most developed and well-known model of personnel policy in Europe is the German one. Its main features:

1. Work with personnel.
2. At the top management level, only general recommendations are given in the field of personnel management – the main work is carried out almost independently of the center by structural divisions.
3. Remuneration is based on performance results. There are, however, tariff rates that guarantee the employee a minimum payment, regardless of the results of the organization's activities. However, even tariff agreements establish additional payments based on performance, often linked to length of service in the company. In this case, a clear and transparent motivation system is used - the employee is rewarded when he completes the task accurately and on time, otherwise there is no additional payment. Recently, due to the accelerated introduction of innovative products of scientific and technological progress into production and the new risks for workers that have arisen in connection with this, a new type of tariff agreement has emerged that protects them. In the event of systematic failure to complete tasks, despite all the loyalty of management to the staff, unscrupulous employees quit without regret.
4. There are serious requirements for employee qualifications. When entering a job, he must already be well prepared for it down to the smallest detail and immediately be involved in the production process, which distinguishes the German system of working with personnel from the Japanese. However, remuneration depends not only on qualifications and results, but also on the complexity of the work, which requires additional physical, mental, and neuropsychological costs. Management values responsibility, pedantry, and self-discipline in employees.
5. Retraining of personnel is carried out at the enterprises themselves. Individual development of professional competencies and programs of are widely used.
6. Relationships in the team are formal. Production processes are carefully regulated, employees immediately understand how to act in various situations.
7. Policy for long-term employment of employees in the company.
8. Developed social protection for workers. They can count on an annual salary increase, various social benefits, compensation and bonuses, and companies can deviate from established standards only by improving them.
9. Supervisory and production councils. These are not trade union organizations, although they represent the interests of workers before the employer. These councils are self-governing structures, usually created in organizations with more than 500 people, that resolve issues of working hours and vacation schedules, forms of financial incentives, and the prevention of accidents and occupational diseases. In order to attract workers to the management of enterprises, to increase their activity and motivation to work, in Germany there are a number of special laws and regulations.

In Great Britain, there is more pronounced individualism and a cult of self-discipline, compared to Germany. Management is pragmatic and formal. There is quite a significant distance between white- and blue-collar workers. Management does not invest significant resources in training and retraining of personnel. Remuneration consists of two parts - a constant (small base salary) and an incentive variable, depending on the results of work and the profit received by the company. Profit-dependent remuneration, as a rule, is made either entirely in monetary terms or partially in shares of the enterprise.

In France, an important point in personnel management policy is the regular assessment of employees, based on an analysis of the quality of work performed, the quantity and quality of innovative proposals, and employee mobility. Individual payment depends significantly on this assessment. It is significantly indexed (a modern trend in almost all large corporations) depending on

the rising cost of living, which is even fixed in collective agreements with trade union organizations. This policy not only reduces the impact of inflationary processes, but also significantly increases the value of working in this organization for personnel.

In Sweden, the difference in the status of managers and ordinary workers is small. The focus on long-term cooperation has led to the fact that employees are well socially protected; everything possible is done to make employees interested in working in the organization. Typically, companies have a flexible organizational structure that allows them to easily implement innovative methods.

Unlike Sweden, in Italian companies, on the one hand, there is maximum control of employees by management bodies, authority, a clear hierarchy and bureaucracy. On the other hand, there is paternalism and the “company employees are one family” policy [6].

An interesting example of a good attitude towards employees is shown by Finland, where in a number of enterprises, while maintaining the current level of wages, the number of working days per week was reduced to 4. Moreover, as it turned out, due to more time for rest and a corresponding improvement in physical condition employees, they performed the same or even greater amount of work during the working week [7].

The Chinese experience has attracted a lot of attention from scientists. They explain it not only by favorable climatic and economic factors, but also by some distinctive features.

One of them which has had an extremely strong influence not only on the culture of the country in general, but also on the production sector in particular, is Confucianism. This is an ancient Chinese philosophical teaching, the basis of which is the unconditional value of the individual, the understanding that decency and self-education of people, and not strict control, underlie conscientious work and order. It was the morals and ethics of Confucianism that were embedded in the core values of Chinese companies. According to Chinese leaders, morality is the basic basis for the functioning of their companies, and the team and family are higher than the individual [8]. Not economic efficiency, but harmony, hard work, honesty, strong, trusting “family” relationships in the team and adherence to other traditional Chinese values are the main ones. Accordingly, the main task of a manager is not to make a profit (although that too), but to reveal the internal potential of his subordinates. The selection and assessment of personnel is based on the employee’s commitment to comply with ethical standards [9].

An equally significant basis for Chinese production is a planned economy, combined with market methods [10], which led to the identification of some areas of work with management personnel:

- open extension [11];
- exam (by the way, it was used to enter the bureaucracy during the Sui dynasty in the 6th century AD) [12];
- personnel certification [13];
- personnel rotation (for example, civil servants from central government bodies are sent to the provinces, and then, after gaining practical experience, they return back to the Center) [14];
- decentralization of hardware management (there is an increase in staffing at local levels with a simultaneous increase in the quality of democratic processes there when discussing decisions) [15];
- independence in resolving personnel issues (Decisions on hiring, the amount and types of remuneration are made by the manager independently. Accordingly, employees are completely subordinate and loyal to him).

At the same time, managers of Chinese enterprises give preference to interpersonal relationships, including when building a business career. Although recently, priority has been given to a thorough professional assessment of personnel, especially when hiring university graduates and senior managers. By the way, the recruitment of highly qualified foreign specialists continues with the aim of creating top-level teams (“airborne assault”). HR specialists pay special attention to regular professional training and advanced training of the company’s employees - such employees become its “highest value”, perform a function that is extremely important for the entire organization, and therefore they need to be treated accordingly [16].

Another interesting example of working with personnel in Chinese companies is the method of solving collective problems. They are carried out on a proactive basis without a strict distribution of

performers by roles and jobs. Here everyone has the opportunity to show their best side, showing their talents, abilities, knowledge, and experience. In addition, in the process of this activity, new teams are automatically formed, which have a beneficial effect on the entire company [17].

In a situation of constant changes in the external environment of organizations, it is very useful to study the experience of foreign companies and introduce proven models of corporate policy management into the internal environment.

References:

1. Vagin S. G. On the advantages of using strategic management in business management. / Problems of enterprise development: theory and practice: Materials of the 15th International Scientific and Practical Conference dedicated to the 85th anniversary of Samara State Economic University: in 2 parts, Samara, October 27–28. Samara: Samara State Economic University, – 2016. – Vol.1. Part 1. – p. 238.
2. Kettl D. The Global Public Management Revolution. Washington: Brookings Institution Press. – 2000. – 88 p.
3. Leskina E.I. Talent management as the basis of personnel policy in the era of digitalization: problems and prospects of legal regulation // Bulletin of the State Law Academy. – 2021. – No.2 (139). – Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-kak-osnova-kadrovoy-politiki-v-epohu-tsifrovizatsii-problemy-i-perspektivy-pravovogo-regulirovaniya> (date of access: 17.02. 2024).
4. Musaev M.M., Petersons A.D., Yankina I.A. The use of foreign management models in Russian management // EGI. – 2023. – No.45(1). Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-zarubezhnyh-modeley-upravleniya-v-rossiyskom-menedzhmente> (date of access: 17.02. 2024).
5. Chinenov M.V. Fundamentals of international business. "Knorus", 2017. 302 p.
6. Akulova E. European model of personnel management // General Director. 2024. January. Access mode: <https://www.gd.ru/articles/12609-evropeyskaya-model-upravleniya-personalom> (date of access: 15.02. 2024).
7. Kalendzhyan S. O., Nikolaeva M. A. Corporate policy of organizations // Trade and Economic Journal. – 2016. – No. 1. Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-politika-organizatsiy> (date of access: 15.02. 2024).
8. Vinogradsky B.B., Sizov V.S. Management in the Chinese tradition // Issues of new economics. – 2010. – No.1. – pp. 97-110.
9. Van L. Features of personnel management in China // Young scientist. – 2016. – № 28. – pp. 378–380.
10. Liu Y., Sukhorukova N.F. Human resource management in enterprises of the People's Republic of China // Engineering Pedagogy. – 2015. – No.17. – Vol. 3. – pp. 31–40.
11. Gabuev A., Denisov I. Above Mao: why Xi Jinping is rewriting the history of the Communist Party of China // Carnegie Moscow Center. 11/25/2021. URL: <https://carnegie.ru/commentary/85863> (date of access: 17.02.2024).
12. Wang Lijun. Features of personnel management in China // Young scientist. – 2016. – No. 28 (132). – pp. 378–380. Access mode: <https://moluch.ru/archive/132/37073/> (date of access: 17.02. 2024).
13. Zuenko I.Yu. Chinese politics in the era of Xi Jinping: reassessment of the principle of collective leadership // Russia and the Asia-Pacific region. – 2017. – No. 2 (96). – pp. 231–236.
14. Seltser D.G. Studying the system of administrative recruiting and government officials in modern China using the method of in-depth interviews // Bulletin of Tambov University. Series: Humanities. – 2011. – No. 12–2 (104). – pp. 786–788.
15. Seltser D.G. Reforms of modern China in the interpretation of Chinese leaders: “the case of Suinin” // Bulletin of Tambov University. Series: Humanities. – 2011. – No. 12–2 (104). – pp. 788–792.
16. Kulapov M.N., Demin S. V. The points of contact of the Russian and Chinese experience in personnel training // Innovations and investments. – 2013. – pp. 122–124.
17. Zuenko I.Yu. Strengthening the “vertical of power” in Chinese: personnel policy in relation to regional leadership in modern China // Contours of global transformations: politics, economics, law. – 2017. – T. 10. – No. 5. – pp. 30–46.

Список источников:

1. Vagin S. G. On the advantages of using strategic management in business management. / Problems of enterprise development: theory and practice: Materials of the 15th International Scientific and Practical Conference dedicated to the 85th anniversary of Samara State Economic University: in 2 parts, Samara, October 27–28. Samara: Samara State Economic University, – 2016. – Vol.1. Part 1. – p. 238.
2. Kettl D. The Global Public Management Revolution. Washington: Brookings Institution Press. – 2000. – 88 p.
3. Leskina E.I. Talent management as the basis of personnel policy in the era of digitalization: problems and prospects of legal regulation // Bulletin of the State Law Academy. – 2021. – No.2 (139). – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-kak-osnova-kadrovoy-politiki-v-epohu-tsifrovizatsii-problemy-i-perspektivy-pravovogo-regulirovaniya> (дата обращения: 17.02. 2024).
4. Musaev M.M., Petersons A.D., Yankina I.A. The use of foreign management models in Russian management // EGI. – 2023. – No.45(1). [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-zarubezhnyh-modeley-upravleniya-v-rossiyskom-menedzhmente> (дата обращения: 17.02. 2024).
5. Chinenov M.V. Fundamentals of international business. "Knorus", 2017. 302 p.

6. Akulova E. European model of personnel management // General Director. 2024. January. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gd.ru/articles/12609-evropeyskaya-model-upravleniya-personalom> (дата обращения: 15.02.2024).
7. Kalendzhyan S. O., Nikolaeva M. A. Corporate policy of organizations // Trade and Economic Journal. – 2016. – No. 1. [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-politika-organizatsiy> (дата обращения: 15.02.2024).
8. Vinogradsky B.B., Sizov V.S. Management in the Chinese tradition // Issues of new economics. – 2010. – No.1. – pp. 97-110.
9. Van L. Features of personnel management in China // Young scientist. – 2016. – № 28. – pp. 378–380.
10. Liu Y., Sukhorukova N.F. Human resource management in enterprises of the People's Republic of China // Engineering Pedagogy. – 2015. – No.17. – Vol. 3. – pp. 31–40.
11. Gabuev A., Denisov I. Above Mao: why Xi Jinping is rewriting the history of the Communist Party of China // Carnegie Moscow Center. 11/25/2021. [Электронный ресурс]. – URL: <https://carnegie.ru/commentary/85863> (дата обращения: 17.02.2024).
12. Wang Lijun. Features of personnel management in China // Young scientist. – 2016. – No. 28 (132). – pp. 378–380. [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/132/37073/> (дата обращения: 17.02.2024).
13. Zuenko I.Yu. Chinese politics in the era of Xi Jinping: reassessment of the principle of collective leadership // Russia and the Asia-Pacific region. – 2017. – No. 2 (96). – pp. 231–236.
14. Seltser D.G. Studying the system of administrative recruiting and government officials in modern China using the method of in-depth interviews // Bulletin of Tambov University. Series: Humanities. – 2011. – No. 12–2 (104). – pp. 786–788.
15. Seltser D.G. Reforms of modern China in the interpretation of Chinese leaders: “the case of Suinin” // Bulletin of Tambov University. Series: Humanities. – 2011. – No. 12–2 (104). – pp. 788–792.
16. Kulapov M.N., Demin S. V. The points of contact of the Russian and Chinese experience in personnel training // Innovations and investments. – 2013. – pp. 122–124.
17. Zuenko I.Yu. Strengthening the “vertical of power” in Chinese: personnel policy in relation to regional leadership in modern China // Contours of global transformations: politics, economics, law. – 2017. – Т. 10. – No. 5. – pp. 30–46.

For citation:

Beduev V.L., Korsakova T.V. Development of personnel policy concepts on international markets // Online scientific journal «Management in economic and social systems». 2024. No. 1 (19). URL: <http://www.journal-mes.ru>

Для цитирования:

Бедуев В.Л., Корсакова Т. В. Развитие концепций кадровой политики на международных рынках // Электронный научный журнал «Управление в экономических и социальных системах». 2024. № 1 (19). URL: <http://www.journal-mes.ru>

Bio Notes:

Beduev Vladimir Leonidovich, Master's degree student of Institute of Management in Economic, Ecological and Social Systems, Southern Federal University, Taganrog, Russia.

Contact information: vbeduev@sfedu.ru

Korsakova Tatyana Vladimirovna, Doctor of Pedagogy, associate professor of the Department of Management and Innovation Technology, Institute of Management in Economic, Ecological and Social Systems, Southern Federal University, Taganrog, Russia.

Contact information: tvkorsakova@sfedu.ru

Сведения об авторе:

Бедуев Владимир Леонидович, магистрант Института управления в экономических, экологических и социальных системах Южного федерального университета, Таганрог, Россия.

Контактная информация: vbeduev@sfedu.ru

Корсакова Татьяна Владимировна, доктор педагогических наук, профессор кафедры менеджмента и инновационных технологий Института управления в экономических, экологических и социальных системах Южного федерального университета, Таганрог, Россия.

Контактная информация: tvkorsakova@sfedu.ru

The article was submitted 19.02.2024; approved after reviewing 26.02.2024; accepted for publication 26.02.2024.

Статья поступила в редакцию 19.02.2024; одобрена после рецензирования 26.02.2024; принята к публикации 26.02.2024.

KNOWLEDGE MANAGEMENT STRATEGY AS A FACTOR OF INCREASING EFFECTIVENESS AND COMPETITIVENESS OF AN ORGANIZATION

Eromosele Peter Osayemore¹, Korsakova T. V.²

¹ Southern Federal University,
Master's degree student

² Southern Federal University,
Doctor of Pedagogy, Associate professor

Most companies in the current economic conditions are concerned with finding factors that increase their own competitiveness. This task gives rise to the need for transformation of strategies and a more comprehensive understanding of their own business. The formation of a knowledge management system necessary for the company will allow developing an appropriate approach to increasing the level of competitiveness in the economic environment. The set of knowledge management tools is becoming a relevant and popular area of development for large manufacturing enterprises. This article identifies the features of the frame to make the implementation of these tools more systematically organized. With the help of these tools, a company is able to overcome its "fragility" (according to M. Taleb) and, having survived problems and destruction, becomes better and stronger. The stages of this strategy development are presented.

Keywords: concept; strategy; knowledge; tools of elaboration.

Научная статья

УДК 658.336

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Эромоселе Питер Осайеморе¹, Корсакова Т. В.²

¹ Южный федеральный университет,
магистрант

² Южный федеральный университет,
доктор пед. наук, доцент

Большинство компаний в современных экономических условиях озабочены поиском факторов, повышающих собственную конкурентоспособность. Эта задача порождает необходимость трансформации стратегии и более комплексного понимания собственного бизнеса. Формирование необходимой для компании системы управления знаниями позволит разработать соответствующий подход к повышению уровня конкурентоспособности в экономической среде. Набор инструментов управления знаниями становится актуальным и популярным направлением развития крупных производственных предприятий. В данной статье определены особенности фрейма, позволяющие сделать внедрение этих инструментов более систематизированным. С помощью этих инструментов компания способна преодолеть свою «хрупкость» (по мнению М. Талеба) и, пережив проблемы и разрушения, становится лучше и сильнее. Представлены этапы разработки данной стратегии.

Ключевые слова: концепция; стратегия; знания; инструменты разработки.

Humanity has always developed on the basis of acquired knowledge. The systematic, unhurried process of developing new knowledge suddenly gave way to a "mad race" in the second half of the 20th century. New knowledge began to appear with tremendous speed and people, not having time to adapt properly, without mastering it, were forced to change their patterns of activity and look for new ways of development. Naturally, questions began to arise about how new and diverse knowledge obtained in different parts of the planet would be combined for use in certain sectors of the economy.

Reflecting on the current economic situation, we come to some conclusions:

1. Today we can state that the economy of the 21st century is service and information. But the importance of the information component was realized already in those distant times when the rapid development of information flows began. It was already becoming clear that the main added value is created by people's knowledge, their giftedness, abilities, desire to recombine, analytical and synthesizing competence, ability to think outside the box.

2. Understanding that any economic activity will not be possible without an expert component, where people, being the most important resource, should become the basis of any development concept, and "people" not in the sense of their physical strength, but in the sense of their knowledge and experience.

3. Companies will be able to extract value from all this if it can be realized, that is, the signal must be sent: "...do it!" to certain decisions; The stage of planning specific actions to implement the decisions made (who, what, to whom, when, how, and how much).

Overlaid on this step-by-step diagram are three key group processes:

- divergence, discrepancy: people lay out on a common table and then consider each other's different ideas and opinions. The wider the scope of divergence, the greater the likelihood that something interesting, deep, and non-trivial will end up in the bank;

- emergence, emergence: people rub against each other with their different ideas; enrichment, recombination, and synthesis occur;

- convergence, convergence: people agree on a motley and voluminous, - due to lived divergence and emergence, - but a general picture of the world. They come up with a plan of action that they all accept and are willing to implement.

To get as many statistics, facts, independent assessments as possible; to distinguish "objective knowledge" from "opinions", it is necessary to build an internal knowledge management system. This is a relatively new discipline that emerged around the 1970s, when the features of the future information society began to appear. These ideas are associated with such names as Peter Drucker (knowledge worker) and Paul Strassman (an important resource of the organization), as well as Dorothy Leonard-Barton, who projected the development of its practice, exploring many aspects of knowledge management with evidence in her various works and publications and illustrating the idea that the relationship between knowledge management and constant innovation determines the levels of development of companies [1]. Experts emphasize the need to transfer knowledge from one generation of highly skilled workers to the next to overcome the loss of a company's competitive advantage [2].

These scientists outlined directions for practical application of KM concept based on research on the production of knowledge, its sharing within the organization. This made it possible not to lose valuable information and develop new knowledge.

Already in the late 1970s, Everett Rogers from Stanford and Thomas Allen from the Massachusetts Institute of Technology, as well as Rob Axin and Don McCracken, proposed computer technologies for storing this knowledge. All this allows us to say that after the 70s of the 20th century, business received a new discipline - Knowledge Management. Technology can open up management solutions, but more needs to be done to ensure organizations can best manage knowledge and information [3].

By the 1980s, most business and corporate organizations realized the importance of comprehension as a rival facility. But how to ensure that knowledge flows into the product? This does not happen automatically. That is why most companies were interested to find any tool to transfer knowledge into the profit.

Many articles were published in scientific journals by scientists and practitioners (Peter Drucker, Matsuda and Sveiby) on knowledge workers, knowledge, and systems engineering. Moreover, the construction of these concepts led to use KM systems within various organizations.

Such companies as Xerox, Microsoft, Nokia, and the World Bank have transformed by understanding the power of knowledge management. Nevertheless, many organizations have not changed their old approach, despite the inclusion of certain knowledge management practices in daily activities.

Knowledge management became a major focus for global companies in the 1990s. The trigger was the fact that the experience of Japanese companies in creating innovation dynamics through knowledge management was published, which indicated high rates of economic growth [4].

Current trends in knowledge management (KM) are associated with the recognition of KM as a rivaling facility and success. KM ensures effective management of the process of knowledge dissemination and application [5]. In the management practice of Western companies, the theory of knowledge management has become widespread. However, the presence of an effectively functioning knowledge management system in industrial conglomerates, which involves a unique set of solutions along the entire value chain, making it possible to create a unique value proposition in various markets in the context of the transformation of international economic relations, is still a rare phenomenon.

It seems that the basis for this state of affairs is some restrictions that exist, first of all, in the external environment. The current market model of world economic relations on a global scale has shown a lack of stability; the configuration of existing counterparties in the world economy large is being destroyed, bringing new players to the external circuit. Thus, changing consumer preferences, the emergence of new competitors, new products, new technologies, changes in the economic and political spheres have an impact on knowledge management in any company. It is especially difficult for large, diversified manufacturing companies with interests in various sectors of the economy to adapt to new conditions.

On the other hand, as a result of development, the number of employees in the company increases, new products and activities appear, and the complexity of managing the organization increases. In addition, the variety of forms of implementation of the KM concept in different departments of the same company, the lack of a formalized strategy, lack of balance between inspiration and apathy, the assumption that only HR- department should manage knowledge, a low culture of trust prevents the creation of an integrated knowledge management strategy.

Strategy gives the organization important advantages: it determines the direction of the company's development; helps determine the direction of movement towards growth in conditions of increasing uncertainty of the future; forms its uniqueness. Thus, Henry Mintzberg, for example, proposed considering strategy as the result of an organization's accumulation of new experience and its subsequent comprehension [6].

Strategy – Integrated model of actions (aimed at achieving goals); A set of decision rules; Product-market strategy + organizational concept. Strategic planning is always focused on the future of the company, on predicted changes in the market, external opportunities, as well as internal capabilities of the enterprise. It is worth remembering that there is always a high probability of events occurring, the implementation of which depends on factors beyond the control of the enterprise, which is why it is especially important to include the possibility of flexibility in the decisions made, making them maximally adaptable to difficult-to-predict production and sales conditions [7].

Effective strategies are based on constant experimentation, the ability of the organization to carry out constant strategic drift, capturing new opportunities and a focus on the future. Strategic thinking is the process of finding patterns or common threads associated with an organization's activities that arise from its policies, goals, and objectives [8].

Thus, the desire to improve all infrastructure projects of a large, diversified company, with a focus on “training before, during and after the project”, as well as the use of the gained experience in different departments, leads to an understanding of the need to develop an overall knowledge management strategy. KM strategy is classified as what it does to the organization and the processes it employs. The KM strategy improves the quality of collaboration within the company [9]. To solve this problem, you can use the well-known Balanced Scorecard methodology [10]. It is well known but is used mainly to solve operational problems.

To use this idea, we must formulate key priorities - goals. These goals must be united by cause-and-effect relationships. To do this, we will highlight 4 projections: financial block; market-related goals: customers, products, promotion; a block of goals related to the company's internal processes; block of strategic resources (training and development; potential, etc.; block of human resource management. This way we will get a certain strategy map (Fig.1).

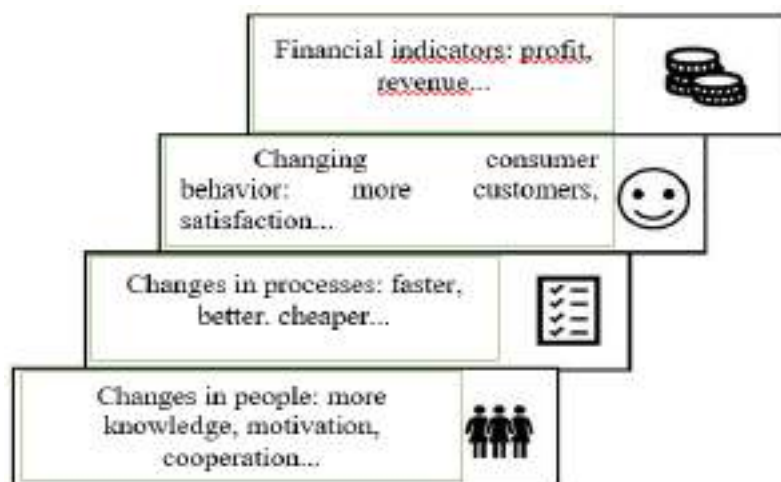


Figure 1 – Balanced Scorecard – a tool for managing a knowledge management strategy and analyzing its results

Stages of developing a Knowledge Management Strategy:

1. Assemble a management team and brainstorm. Storming Questions: What financial goals should we set to implement this strategy? Achieve stable profitability or increase the value of the company, or increase profitability... fix several proposals.
2. What market goals should we set to implement our strategy? A set of goals appears. Related to product development, increasing customer loyalty, promotion to new markets, etc.
3. What changes need to be made in the processes and in the company's management system.
4. What resources are needed (a system of continuous training for employees or the creation of a corporate university – to achieve the greatest involvement of employees).
5. Build a strategic map. Distribute causes and effects (financial indicators will be a consequence, since they will be a consequence of our actions in the market, as well as. A consequence of changes in our processes, and resources are the cause of everything... a necessary condition for achieving all other indicators... It turns out the quintessence of our strategy).
6. Now develop strategic indicators for each goal. That is, to understand later that this goal has been achieved. The difficulty is that financial indicators are good to measure, but how to measure customer loyalty? What indicator should accompany the implementation of certain processes? That is why target values for all indicators need to be developed.
7. Identify goal leaders. Functions of a leader goals: 1 – create a team; 2 – carry out the deployment of the strategy, development of a set of measures (achieving indicators); 3 – documentation: goal number, description of what is expected.
8. Deployment of strategy into tactics.

Knowledge management, training within companies, the creation of a Corporate University - these topics are very relevant today. Top managers of large companies, HR specialists, heads of T&D (Training & Development) departments, business trainers, etc. are interested in them.

A manager thinking about creating a corporate management company is looking for an answer to two questions:

- 1) How to make sure that the company produces a quality knowledge product for its internal client?
- 2) How to make company itself an effective Knowledge Creator?

None of these issues have been addressed in modern business literature, and our future task is to address them.

References:

1. Leonard-Barton, Dorothy; Swap, Walter C. Deep Smarts: How to Cultivate and Transfer Enduring Business Wisdom // Industrial & Labor Relations Review – 2006. – Vol. 59. – No. 2. Access mode: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol59/iss2/86> (date of access: 05.02.2024).

2. Leonard, Dorothy A., Walter Swap, and Garvin Barton. *Critical Knowledge Transfer: Tools for Managing Your Company's Deep Smarts*. Harvard Business Review Press, 2014. Access mode: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=49784> (date of access: 05.02. 2024).
3. Uriarte Jr. F. A. *Introduction to Knowledge Management*. – Jakarta: ASEAN Foundation, 2008. – 301 p.
4. Nonaka Ikujiro, Takeuchi Hirotaka. “The Knowledge Creator Company. The Origin and Development of Innovation in Japanese Firms”. Publisher: Olimp-Business, 2011, 384 pp. Access mode: <https://www.labirint.ru/books/319708/> (date of access: 05.02. 2024)
5. Inchina E. P. Modern approaches to improving the efficiency of talent management in a complexly structured organization // *VSU Bulletin. Series: Economics and Management*. 2021. – No(2). – pp.74-84. Access mode: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.2/3460> (date of access: 05.02. 2024).
6. Mintzberg G., Ahlstrand B., Lampel D. *Schools of strategy*. St. Petersburg, publishing house "Peter", 2000. P. 30.
7. Voronin N.V. Specifics of choosing an enterprise development strategy // *Bulletin of science and education*. – 2019. – No. 12–2 (66). – pp. 17–20.
8. Eidelwein F., Piran F.A.S., Lacerda D.P., Dresch A. and Rodrigues L.H. Exploratory analysis of modularization strategy based on the theory of constraints thinking process // *Global Journal of Flexible Systems Management*. – 2018. – Vol. 19. – No. 2. – pp. 111-122.
9. Chris J. Collison, Paul J. Corney. *The KM Cookbook: Stories and strategies for organizations exploring Knowledge Management Standard ISO30401*. August 31, 2019, by Facet Publishing. Access mode: <https://www.management.com.ua/review/rev1156.html> (date of access: 06.02. 2024).
10. Kaplan Robert S., Norton David P. *Linking the Balanced Scorecard to Strategy*. California Management Review. Berkeley. 1996. Vol. 39, Iss. 1, pp. 53-79.

Список источников:

1. Leonard-Barton, Dorothy; Swap, Walter C. *Deep Smarts: How to Cultivate and Transfer Enduring Business Wisdom* // *Industrial & Labor Relations Review* – 2006. – Vol. 59. – No. 2. Access mode: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilreview/vol59/iss2/86> (date of access: 05.02.2024).
2. Leonard, Dorothy A., Walter Swap, and Garvin Barton. *Critical Knowledge Transfer: Tools for Managing Your Company's Deep Smarts*. Harvard Business Review Press, 2014. Access mode: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=49784> (date of access: 05.02. 2024).
3. Uriarte Jr. F. A. *Introduction to Knowledge Management*. – Jakarta: ASEAN Foundation, 2008. – 301 p.
4. Nonaka Ikujiro, Takeuchi Hirotaka. “The Knowledge Creator Company. The Origin and Development of Innovation in Japanese Firms”. Publisher: Olimp-Business, 2011, 384 pp. Access mode: <https://www.labirint.ru/books/319708/> (date of access: 05.02. 2024)
5. Inchina E. P. Modern approaches to improving the efficiency of talent management in a complexly structured organization // *VSU Bulletin. Series: Economics and Management*. 2021. – No(2). – pp.74-84. Access mode: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.2/3460> (date of access: 05.02. 2024).
6. Mintzberg G., Ahlstrand B., Lampel D. *Schools of strategy*. St. Petersburg, publishing house "Peter", 2000. P. 30.
7. Voronin N.V. Specifics of choosing an enterprise development strategy // *Bulletin of science and education*. – 2019. – No. 12–2 (66). – pp. 17–20.
8. Eidelwein F., Piran F.A.S., Lacerda D.P., Dresch A. and Rodrigues L.H. Exploratory analysis of modularization strategy based on the theory of constraints thinking process // *Global Journal of Flexible Systems Management*. – 2018. – Vol. 19. – No. 2. – pp. 111-122.
9. Chris J. Collison, Paul J. Corney. *The KM Cookbook: Stories and strategies for organizations exploring Knowledge Management Standard ISO30401*. August 31, 2019, by Facet Publishing. Access mode: <https://www.management.com.ua/review/rev1156.html> (date of access: 06.02. 2024).
10. Kaplan Robert S., Norton David P. *Linking the Balanced Scorecard to Strategy*. California Management Review. Berkeley. 1996. Vol. 39, Iss. 1, pp. 53-79.

For citation:

Eromosele P.O., Korsakova T.V. Knowledge management strategy as a factor of increasing effectiveness and competitiveness of an organization // *Online scientific journal «Management in economic and social systems»*. 2024. No. 1(19). URL: <http://www.journal-mes.ru>

Для цитирования:

Эромоселе П. О., Корсакова Т. В. Стратегия управления знаниями как фактор повышения эффективности и конкурентоспособности организации // *Электронный научный журнал «Управление в экономических и социальных системах»*. 2024. № 1 (19). URL: <http://www.journal-mes.ru>

Bio Notes:

Eromosele Peter Osayemore, Master's degree student of Institute of Management in Economic, Ecological and Social Systems, Southern Federal University, Taganrog, Russia.
Contact information: eromosele@sfedu.ru

Korsakova Tatyana Vladimirovna, Doctor of Pedagogy, associate professor of the Department of Management and Innovation Technology, Institute of Management in Economic, Ecological and Social Systems, Southern Federal University, Taganrog, Russia.

Contact information: tvkorsakova@sfedu.ru

Сведения об авторах:

Эромоселе Питер Осайеморе, магистрант Института управления в экономических, экологических и социальных системах Южного федерального университета, Таганрог, Россия.

Контактная информация: eromosele@sfedu.ru

Корсакова Татьяна Владимировна, доктор педагогических наук, профессор кафедры менеджмента и инновационных технологий Института управления в экономических, экологических и социальных системах Южного федерального университета, Таганрог, Россия.

Контактная информация: tvkorsakova@sfedu.ru

The article was submitted 07.02.2024; approved after reviewing 12.02.2024; accepted for publication 14.02.2024.

Статья поступила в редакцию 08.02.2024; одобрена после рецензирования 12.02.2024; принята к публикации 14.02.2024.



© 2024, Южный федеральный университет