

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № 5 / 2023, Vol. 15, Iss. 5 <https://esj.today/issue-5-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/15ECVN523.pdf>

DOI: 10.15862/15ECVN523 (<https://doi.org/10.15862/15ECVN523>)

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Шарохина, С. В. Формирование системы управления жизненным циклом дисциплины персонала на предприятии / С. В. Шарохина, Т. А. Шевченко, О. Б. Александрова, А. Л. Ерофеев // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 5. — URL: <https://esj.today/PDF/15ECVN523.pdf> DOI: 10.15862/15ECVN523

**For citation:**

Sharokhina S.V., Shevchenko T.A., Aleksandrova O.B., Erofeev A.L. Formation of a life cycle management system for personnel discipline at the enterprise. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(5): 15ECVN523. Available at: <https://esj.today/PDF/15ECVN523.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/15ECVN523

УДК 331.108.6

**Шарохина Светлана Владимировна**

ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Филиал в г. Сызрань, Сызрань, Россия  
Доцент кафедры «Экономики и управления»  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: sharokhinatv@gmail.com

**Шевченко Татьяна Анатольевна**

ФГКВБОУ ВО «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина»  
Министерства обороны Российской Федерации Военный учебно-научный центр военно-воздушных сил  
Филиал в г. Сызрань, Сызрань, Россия  
Старший преподаватель кафедры «Военно-политической работы в войсках (силах)»  
E-mail: privet7770@rambler.ru

**Александрова Ольга Борисовна**

ФГКВБОУ ВО «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина»  
Министерства обороны Российской Федерации Военный учебно-научный центр военно-воздушных сил  
Филиал в г. Сызрань, Сызрань, Россия  
Профессор 2 кафедры «Боевого применения авиационного вооружения»  
Доктор экономических наук, доцент  
E-mail: alekcandrovaob@gmail.com

**Ерофеев Александр Львович**

ФБГОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва, Россия  
Доцент  
Кандидат социологических наук  
E-mail: ale-sstu@yandex.ru

**Формирование системы управления  
жизненным циклом дисциплины персонала  
на предприятии**

**Аннотация.** Авторы статьи утверждают, что традиционно дисциплина рассматривается, как правила поведения работника на предприятии. В связи с этим персонал должен соответствовать корпоративным нормам, требованиям, выполнять должностные инструкции и соблюдать трудовой распорядок. Однако отношение к дисциплине у работника не является

неизменным и зависит, прежде всего, от уровня развития его профессионализма. Следовательно, можно выделить и стадии жизненного цикла дисциплины, которые находятся в тесной связи со стадиями жизненного цикла персоналии и стадиями жизненного цикла профессионализма. Авторы указывают, что возможности изменения и развития дисциплины в процессе изменения и развития персонала и профессионализма, остаются вне поля внимания ученых. Дисциплина рассматривается исключительно с правовой точки зрения. На основе изучения теоретической базы в статье были разработаны этапы жизненного цикла персонала предприятия и жизненного цикла профессионализма. С использованием полученных классификаций в исследовании была достигнута следующая цель — определены стадии жизненного цикла дисциплины, их объединение с аналогичными циклами персонала предприятия и работника как профессионала для решения конкретных задач на разных уровнях управления дисциплиной. Для выполнения поставленных задач были использованы общенаучные методы: анализ, аналогия, классификация, типизация. Результатом научной работы стало формирование системы управления жизненным циклом дисциплины предприятия, которая состоит из конкретных задач, сформулированных общим блоком для персонала, профессионализма, дисциплины на каждом этапе жизненного цикла. Поэтому статья имеет научную новизну, которая заключается в выделении этапов жизненного цикла дисциплины и включении в процесс управления дисциплиной по этапам задач для персонала и профессионализма на каждом этапе их жизненного цикла.

**Ключевые слова:** персонал; жизненный цикл персонала; дисциплина; профессионализм; управление; профессиональное развитие; профессиональная деформация; функции управления дисциплиной

## Введение

Жизненный цикл персонала предприятия является наиболее слабым звеном в разработке современных систем управления персоналом, которые рассматриваются в отрыве от развития персонала, его возможностей в зависимости от уровня профессионализма, накопленного в процессе трудовой деятельности и дисциплинарных обязанностей и ограничений [1; 2]. Хотя про это речь идет в работах классиков менеджмента. Так, понятие «естественный жизненный цикл работника» уже можно найти у А. Файоля [3]. П. Друкер деятельность работника разбивал на этапы, которые приходят на смену один другому в соответствии с естественным состоянием человеческого организма [4]. М. Вудкок и Д. Френсис анализируют 7 стадий деловой жизни человека, связанных с возрастом работника [5].

М. Мескон в управлении человеческими ресурсами (персоналом) выделяет три этапа: (1) оценку имеющихся ресурсов; (2) оценку будущих потребностей; (3) разработку программы удовлетворения будущих потребностей [6].

Э.А. Уткин рассматривает жизненный цикл работника как последовательность воспроизведения, формирования и реализации трудового потенциала работника на протяжении всей его жизни — предтрудового, трудового и послетрудового периода, которые определяют мотивацию, реализацию и переделку имеющегося трудового потенциала. При этом понятие «работник» учитывает не только работающих сотрудников организации, но и бывших и будущих ее работников [7].

О.Ю. Патласов предлагает модель жизненного цикла совокупной рабочей силы. Для модели жизненного цикла совокупной рабочей силы в производственной сфере характерна зависимость между жизненным циклом производимого предприятием продукта и жизненным циклом совокупной рабочей силы [8].

В своих работах Е.А. Бараусова и О.Л. Кудинова, проводя исследования взаимосвязи теорий мотивации и теории циклов, утверждают, что персонал организации подвержен таким же колебаниям равновесия, как и сама организация [9].

Традиционно жизненный цикл персонала предприятия отечественные и зарубежные теоретики связывают преимущественно с процессами набора персонала, подготовки кадров, планированием профессиональной карьеры, то есть, всеми вопросами, что приходится решать на протяжении трудовой деятельности [10–14].

Жизненный цикл персонала предприятия базируется на характеристике его профессионализма. Понятие профессионализма связано с овладением новыми технологиями, приемами, способами труда. Реже его связывают с оценкой уровня овладения специалистом своей профессией, профессиональной культурой [15]. Профессионализм является очевидным признаком личности, достаточно легко распознается и является очевидной социально значимой ценностью как для носителя профессии, так и для окружающих. К категории профессионалов принадлежат квалифицированные работники, специалисты высшей и средней квалификации, руководители предприятий. Их профессионализм характеризуется наличием профессионально важных качеств, профессиональных умений [16].

При подборе персонала специалисты по кадровому составу не ограничиваются проверкой соответствия кандидата на должность профессиональным требованиям, они предъявляют список требований собственно корпоративных. Ведь каждая конкретная компания отбирает сотрудников, которые бы признавали корпоративные законы и правила, что являются характеристиками дисциплины сотрудника [17]. В этом ряду — морально-этические требования: надежность, честность, порядочность, ответственность и другие [17].

По нашему мнению, дисциплинированность работника, наряду с профессионально важными качествами, профессиональными навыками и приверженностью корпоративным требованиям определенного предприятия, является составляющей профессиональной деятельности работника. В то время как дисциплина работника остается, главным образом, предметом для исследования правовых взаимоотношений [18].

Целью статьи является определение стадий жизненного цикла дисциплины, их объединение с аналогичными циклами персонала предприятия и работника как профессионала для решения конкретных задач на разных уровнях управления дисциплиной.

Для достижения цели поставлены следующие задачи: определить место дисциплины в профессиональной деятельности; типизировать признаки профессионализма; сформулировать этапы жизненного цикла персонала, профессионализма и дисциплины; охарактеризовать связь этапов жизненного цикла персонала, профессионализма и дисциплины на корпоративном уровне; определить сущность и составляющие системы управления жизненным циклом дисциплины предприятия.

### **Материалы и методы**

При достижении поставленных задач был проведен анализ методической литературы. Был применен метод типизации, позволивший выделить составляющие профессионализма. Проведен анализ источников информации, характеризующих признаки профессионализма. В результате обобщения полученных в результате наблюдения данных удалось определить связь этапов жизненного цикла персонала, профессионализма и дисциплины на корпоративном уровне. Метод обобщения был использован при наполнении составляющих системы управления жизненным циклом дисциплины предприятия.

## Результаты

Изучение специальной научной литературы позволило сформировать собственное мнение относительно жизненного цикла персонала предприятия. Его можно разделить на этапы: 1. Поиск — планирование человеческих ресурсов, поиск кандидатов на должность. 2. Включение — конкурсный и профессиональный отбор, введение в должность. 3. Достижения — служебный рост, карьерная оценка, аттестация, оплата. 4. Переоценка ценностей — переподготовка, переход на другую должность или смена рода деятельности, отсутствие перспектив (возраст). 5. Уход — выход на пенсию, переход в другое подразделение (отдел, бригаду, цех, группу), увольнение.

Таблица 1

### Источники информации о характеристиках профессионализма

| Составляющие профессионализма                                                    | Источники информации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Профессионально важные качества и способности.<br>2. Профессиональные навыки. | 1. «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих». Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 N 787. <sup>1</sup> Постановление Минтруда России от 09.02.2004 N 9. <sup>2</sup><br>2. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (ред. от 19.06.2012) «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94». <sup>3</sup><br>3. Должностные инструкции или описание рабочего места.<br>4. Квалификационная карта.<br>5. Профиль личности (портрет идеального работника).<br>6. Профессиограммы.<br>7. Сертификат должности. |
| 3. Приверженность корпоративным требованиям.                                     | 1. Стандарт предприятия.<br>2. Корпоративный кодекс (Устав).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 4. Дисциплинарные характеристики.                                                | 1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). <sup>4</sup><br>2. Уставы и Положения о дисциплине.<br>3. Должностные инструкции и правила внутреннего трудового распорядка.<br>4. Правила техники безопасности определенного вида деятельности.<br>5. Правила санитарии и гигиены.<br>6. Корпоративные правила (дисциплинарные правила организации, Манифест про культуру и дисциплину и т. д.)                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Составлено авторами

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (с изменениями и дополнениями) — URL: <https://base.garant.ru/185198/> (дата обращения: 11.09.2023).

<sup>2</sup> Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 N 9 (ред. от 25.10.2010) "Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 09.03.2004 N 5628) — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_46982/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_46982/) (дата обращения: 11.09.2023).

<sup>3</sup> Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (ред. от 19.06.2012) <О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94> (вместе с "ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов") (дата введения 01.01.1996) — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_58964/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58964/) (дата обращения: 11.09.2023).

<sup>4</sup> "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 11.09.2023).

Требования к профессиональной подготовке персонала не могут быть типизированы, так как сферы деятельности отличаются разнообразием, и каждая из них имеет свои особенности. Тогда как признаки профессионализма типизировать можно, выделив следующие составляющие: профессионально важные качества и способности; профессиональные навыки; корпоративные требования; дисциплинарные характеристики. Источники информации о характеристиках профессионализма приведены в таблице 1.

По нашему мнению, следует различать 5 этапов жизненного цикла профессионализма:

1. Профинформация, профобучение.
2. Профотбор, профадаптация.
3. Профессионализм.
4. Повышение квалификации, переквалификация, профессиональная деформация.
5. Увольнение.

Первые два этапа стоит рассматривать, как развернутый профориентационный период [19]. Третий этап — профессионализм, что предусматривает рост и становление личности через интеграцию в профессиональную деятельность путем раскрытия определенных способностей, приобретения профессиональных знаний и умений. Этот период охватывает время профессионального развития. Между тем, условия профессиональной деятельности могут сложиться так, что профессиональное развитие перерастет в профессиональную деформацию [20]. С одной стороны — успешная профессиональная деятельность, что является следствием усиления необходимых личностных качеств, с другой стороны — изменение других характеристик личности, которые не принимают участия в этом процессе. В итоге можно говорить о возможном снижении адаптивности личности, утрате гибкости в принятии решений и общении, вплоть до появления признаков нарушения целостности личности.

Профессионализм неразрывно связан с дисциплиной работника. Исследование условий развития дисциплины требует всестороннего изучения этапов ее жизненного цикла. Дисциплина развивается на всех стадиях жизненного цикла человека: от рождения до становления и функционирования, как субъекта трудовой деятельности и постепенного уменьшения трудовой активности вплоть до выхода на пенсию. Жизненный цикл дисциплины — это непрерывный процесс прохождения ее по этапам и соответственным изменениям количественно-качественных характеристик. К сожалению, жизненный цикл дисциплины остался вне исследовательского поля.

На наш взгляд, целесообразно учитывать следующие этапы жизненного цикла дисциплины: становление; стабилизация; развитие; деградация.

Становление дисциплины — это ее зарождение, которое совпадает с этапом рождения предприятия. Именно в это время и субъект, и объект управления осознают важность задач по управлению дисциплиной, разрабатываются основы дисциплинарных отношений на предприятии, что закрепляются в нормативных и корпоративных документах.

Стабилизация дисциплины происходит в процессе трудовой деятельности, когда дисциплинарные отношения становятся привычными и общепринятыми. Развитие дисциплины предполагает движение от простых форм к сложным, то есть постепенный отказ от принуждения и наказаний и формирование поведенческих признаков самодисциплины.

Деградация дисциплины характеризуется возвратом от самодисциплины к принудительной дисциплине; заключается в регрессивных изменениях качественно-количественных характеристик дисциплины, достаточных для обеспечения поддержания дисциплины и порядка на минимальном уровне.

Эффективная система менеджмента профессионального развития предприятия должна учитывать связь жизненного цикла персонала предприятия, профессионализма и дисциплины (табл. 2).

Таблица 2

**Связь этапов жизненного цикла персонала,  
профессионализма и дисциплины на корпоративном уровне**

| Этапы жизненного цикла |                                                                         |                              |                                |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Этапы                  | Персонал                                                                | Профессионализм              | Дисциплина                     |
| Первый этап            | Поиск: планирование человеческих ресурсов, поиск кандидата на должность | Профинформация, профобучение | Становление                    |
| Второй этап            | Включение: конкурсный и профессиональный отбор, введение в должность    | Профотбор, проадаптация      | Стабилизация                   |
| Третий этап            | Достижения: служебный рост, оценка, карьера, оценка, аттестация, оплата | Профессионализм              | Развитие                       |
| Четвертый этап         | Переоценка ценностей                                                    | Депрофессионализация         | Развитие, частичная деградация |
| Пятый этап             | Уход: выход на пенсию, переход в другое подразделение, увольнение       | Увольнение                   | Деградация                     |

*Составлено авторами*

Управление развитием жизненного цикла дисциплины может осуществляться локально, оказывая влияние на определенные фазы жизненного цикла на уровне личности, группы, корпорации.

Как свидетельствуют данные, приведенные в таблице 2, каждый этап жизненных циклов персонала, профессионализма и дисциплины имеет характерные черты. В процессе управления жизненным циклом дисциплины предприятия происходит объединение задач управления на каждом этапе жизненного цикла персонала, профессионализма и дисциплины, как показано в таблице 3.

Как видно из таблицы 3, каждому из этапов жизненного цикла персонала, профессионализма, дисциплины присущи качества, которые конкретизируют задачу управления дисциплиной персонала предприятия в целом и персонала с учетом профессионализма работников.

Первые два этапа жизненного цикла дисциплины (становление, стабилизация) предусматривают осознание ценностей дисциплины персоналом предприятия и юридическое закрепление дисциплинарных отношений соответствующими документами.

Большая часть задач по управлению дисциплиной решается на третьем этапе развития, который предусматривает реализацию функций управления дисциплиной: планирование, организацию, мотивацию, анализ, учет, контроль, а также закрепление работников в системе дисциплинарных отношений. Тут происходит раскрытие всех профессионально — важных качеств и навыков работника, использование дисциплинарной власти в случае использования неправовых практик, формирование и развитие культуры дисциплины.

Четвертый этап (развитие, частичная деградация) связан с корректирующими действиями в отношении поведения персонала с учетом социально — профессионального статуса работника. Происходит переоценка ценностей со стороны персонала, который претерпевает рост квалификации, переквалификацию или профессиональную деформацию.

Пятый этап (деградация) — формирование дисциплины ухода и профессиональная деформация, когда обнаруживается хронический дефицит времени, происходит активизация защитных механизмов, неуверенности в себе растет день ото дня, происходит утрата контроля над информационными потоками в организации и прочее.

Таблица 3

**Система объединения жизненных циклов персонала,  
профессионализма и дисциплины персонала на предприятии**

| Этапы жизненного цикла  |                                                                       |                                | Задачи управления дисциплиной по этапам                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Персонала               | Профессионализма                                                      | Дисциплины                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1. Поиск                | Профинформация, профобразование                                       | Становление                    | 1. Осознание руководством задач по управлению дисциплиной.<br>2. Становление дисциплины как трудовой и культурной ценности организации.<br>3. Формирование дисциплинарного набора организации в соответствии профессиональным статусом работника (группы).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 2. Включение            | Профотбор, профадаптация                                              | Стабилизация                   | 1. Юридическое оформление дисциплинарных отношений в виде правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, трудового договора, корпоративных правил.<br>2. Исполнение обязательств, реализация прав в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, трудовым договором, квалификационной картой и т. д.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 3. Достижения           | Профессионализм                                                       | Развитие                       | 1. Планирование мероприятий по управлению дисциплиной.<br>2. Организация дисциплинарной работы: измерение уровня дисциплины.<br>3. Контроль за работой по управлению дисциплиной.<br>4. Учет нарушений и борьба с ними.<br>5. Изучение условий труда.<br>6. Формирование системы мотивации дисциплины.<br>7. Закрепление работников в системе дисциплинарных отношений: использование дисциплинарной власти субъектом управления в отношении объекта — работника; проявление работником активности в отношении поощрительной нормы; формирование необходимых профессиональных навыков и умений; определение прав, обязанностей, ответственности, распределение их в соответствии с профессиональным статусом.<br>8. Отображение ценностей, норм поведения в корпоративном документе, предназначенном для всех работников организации. |
| 4. Переоценка ценностей | Повышение квалификации, переквалификация, профессиональная деформация | Развитие, частичная деградация | 1. Корректировка поведения персонала в соответствии с разработанными критериями оценки работников.<br>2. Внесение корректив в дисциплинарные отношения в соответствии с новым социально-профессиональным статусом работника (группы).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 5. Уход                 | Увольнение                                                            | Деградация                     | 1. Формирование дисциплины выхода и дисциплины профессиональной деформации.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

Составлено авторами

### Обсуждение

Результаты, представленные в данной статье, являются продолжением теоретических утверждений П.К. Власова относительно выбора профессии, который характеризует паттерн трудовых ценностей — качество процессов жизнедеятельности, представления о своих возможностях, претензии на определенное время и качество жизни, а также надежность этого

процесса.<sup>5</sup> Профессионализм принадлежит к тем культурным феноменам, которые лежат в основе цивилизации. К категории профессионалов принадлежат квалифицированные работники, специалисты высшей и средней квалификации, руководители предприятий. Составляющими профессионализма являются профессионально важные качества навыки, корпоративные требования.

Выводы, сделанные в статье относительно связи этапов жизненного цикла персонала, профессионализма и дисциплины соответствуют трем современным концепциям профессионализма. Первая — акмеологическая Э.Ф. Зеера. Она объединяет пять стадий профессионализации:

1. Оптацию — выбор профессии с учетом индивидуально — личностных и ситуативных особенностей.
2. Профессиональную подготовку — приобретение профессиональных знаний, навыков, умений.
3. Профессиональную адаптацию — вхождение в профессию, освоение социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование качеств и опыта.
4. Профессионализацию — формирование позиции, интеграцию личностных и профессиональных качеств, выполнение обязательств.
5. Профессиональное мастерство — реализацию личности в профессиональной деятельности [21].

Вторая концепция — соотношение между некомпетентностью и компетентностью — Лоуренса Питера [22]. Для нее характерны следующие особенности: профессионализм/непрофессионализм — это диалектика компетентности и некомпетентности, и соотношение между ними зависит как от особенностей системы, так и от личностных факторов.

Профессионализм — это компетентность, что означает умение работника действовать, делать конкретное дело. Эту тему на примере связей с общественностью развивают Д.П. Шишкин, А.С. Савицкая и Е.В. Иванов [23].

Третья концепция — эмпирическая — принадлежит руководителям — практикам: профессионализм/непрофессионализм они готовы оценивать исключительно по результатам практической деятельности [24]. Поэтому одно из основных задач менеджмента заключается в том, чтобы дать профессионалу и/или команде профессионалов возможность работать и реализовывать прогрессивные модели непрерывного профессионального развития [25].

### Выводы

Таким образом, в проведенной научной работе определены этапы жизненного цикла персонала, профессионализма и дисциплины предприятия, установлена взаимосвязь между ними. Рассмотрено сочетание этапов жизненных циклов персонала, профессионализма и дисциплины в процессе выполнения задач управления жизненным циклом дисциплины предприятия.

Перспективами дальнейших исследований в этом направлении являются прикладные исследования фаз и этапов жизненных циклов персонала, профессионализма и дисциплины, их взаимосвязи на уровне предприятия для формирования современного механизма управления

<sup>5</sup> Власов П.К. Психология организаций: Дисс. ... канд. псих. наук: 19.00.03 / П.К. Власов. — Санкт-Петербург, 2015. — 656 с. — URL: <https://www.dissercat.com/content/psikhologiya-zamysla-organizatsii> (дата обращения: 11.09.2023).

дисциплинарными отношениями. При условии проведения соответствующих исследований на отраслевом уровне можно сформулировать и обосновать стратегию управления жизненным циклом дисциплины на уровне государства.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ежова, Л.С. Управление персоналом в современных условиях / Л.С. Ежова, А.М. Аракелян, И.В. Панова // Вектор экономики. — 2020. — № 1(43). — С. 18. — URL: [http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/1/marketingandmanagement/Yezhova\\_Arakelyan\\_Panova.pdf](http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/1/marketingandmanagement/Yezhova_Arakelyan_Panova.pdf) (дата обращения: 11.09.2023).
2. Писаренко, О.В. «Жизненный цикл мотивации сотрудников» в системе управления человеческими ресурсами современных наукоемких предприятий / О.В. Писаренко, А.Ю. Глебанова // Инновации и инвестиции. — 2019. — № 6. — С. 98–103. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznennyy-tsikl-motivatsii-rabotnika-v-sisteme-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-sovremennyh-naukoyomkih-predpriyatiy> (дата обращения: 11.09.2023).
3. Семенов, А.А. Создание А. Файолем теории административного управления / А.А. Семенов // Современные проблемы науки и образования. — 2012. — № 2. — URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=5794> (дата обращения: 11.09.2023).
4. Друкер, П.Ф. Менеджмент: задачи, обязанности, практика / П.Ф. Друкер. — М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. — 992 с. — URL: [https://www.studmed.ru/druker-piter-f-menedzhment-zadachi-obyazannosti-praktika\\_1059f207433.html](https://www.studmed.ru/druker-piter-f-menedzhment-zadachi-obyazannosti-praktika_1059f207433.html) (дата обращения: 11.09.2023).
5. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя — практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. — М.: Дело, 1991. — 320 с. — URL: [http://library.lgaki.info:404/2019/%D0%92%D1%83%D0%B4%D0%BA%D0%BE%D0%BA\\_%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9.pdf](http://library.lgaki.info:404/2019/%D0%92%D1%83%D0%B4%D0%BA%D0%BE%D0%BA_%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9.pdf) (дата обращения: 11.09.2023).
6. Мескон, М. Основы менеджмента (Management) / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури — М.: Дело, 1997 г. — 704 с. — URL: <https://socioline.ru/pages/mmeskon-malbert-fhedouri-osnovy-menedzhmenta> (дата обращения: 11.09.2023).
7. Уткин, Э.А. Основы мотивационного менеджмента / Э.А. Уткин. — М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 2000. — 352 с. — URL: <http://ijevanlib.ysu.am/wp-content/uploads/2018/08/%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B-%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0-%D0%A3%D1%82%D0%BA%D0%B8%D0%BD-.pdf> (дата обращения: 11.09.2023).
8. Патласов, О.Ю. Ликвидность специалиста, конкурентоспособность и жизненный цикл профессии / О.Ю. Патласов // Наука о человеке: гуманитарные исследования. — 2015. С. 179–188 — URL: [http://journal.omg.su/wp-content/files/2015/nauka\\_o\\_cheloveke\\_19.pdf](http://journal.omg.su/wp-content/files/2015/nauka_o_cheloveke_19.pdf) (дата обращения: 11.09.2023).

9. Бараусова, Е.А. Методический подход к управлению мотивацией персонала на основе моделей жизненных циклов / Е.А. Бараусова, О.Л. Кудинова // Азимут научных исследований: экономика и управление. — 2018. — Т. 7. — № 2(23). — С. 38–42. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskiy-podhod-k-upravleniyu-motivatsiyey-personala-na-osnove-modeley-zhiznennyh-tsiklov> (дата обращения: 11.09.2023).
10. Лабужская, Т.И. Особенности управления деловой карьерой / Т.И. Лабужская, А.М. Ситжанова // Восточно-европейский научный журнал. — 2021. — № 12(76). — С. 23–27. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-delovoy-karieroy> (дата обращения: 11.09.2023).
11. Жданов, Д.А. Онтогенез человеческого капитала предприятия / Д.А. Жданов // Управленческие науки. — 2023. — № 13(1). — С. 54–70. — URL: <https://managementscience.fa.ru/jour/article/view/430> (дата обращения: 11.09.2023).
12. Bril, A. Improving Personnel Management by Organizational Projects: Implications for Open Innovation / A. Bril, O. Kalinina, O. Valebnikova, N. Valebnikova, M. Camastral, D. Shustov, N. Ostrovskaya. — DOI <https://doi.org/10.3390/joitmc7020105> // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. — 2021. — Т. 7. — С. 105. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2199853122008745> (дата обращения: 11.09.2023).
13. Kaczmarek, P.S. Mastering fourth industrial revolution through innovative personnel management — A study analysis on how game-based approaches affect competence development / P.S. Kaczmarek. — DOI <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.11.554> // IFAC-PapersOnLine. — 2019. — Т. 52. — С. 2332–2337. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405896319315411> (дата обращения: 11.09.2023).
14. Mubarakshina, O. Creation of conditions for the effective implementation of innovations in the field of personnel management in the railway industry / O. Mubarakshina, N. Marchenko, O. Mulyenko. — DOI <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.11.554> // Transportation Research Procedia. — 2022. — Т. 63. — С. 1781–1789. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352146522004495> (дата обращения: 11.09.2023).
15. Лаптев, Л.Г. Профессиональная культура субъекта труда как интегративное явление / Л.Г. Лаптев, А.М. Столяренко, А.В. Буданов, Л.Л. Грищенко, Г.И. Демин. — DOI: 10.17759/psylaw // Психология и право. — 2018. — № 8(4). — С. 180–191. — URL: <https://psyjournals.ru/journals/psylaw> (дата обращения: 11.09.2023).
16. Huang, H. Technological solutions for promoting employees' knowledge levels and practical skills: An SVVR-based blended learning approach for professional training / H. Huang, G.-J. Hwang, M.S.-Y. Jong. — DOI <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104593> // Computers & Education. — 2022. — Т. 189. — С. 104593. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131522001646> (дата обращения: 11.09.2023).
17. Побединская, Т.В. Понятие и признаки служебной дисциплины сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительной системы / Т.В. Побединская // Столыпинский вестник. — 2022. — № 4. — С. 2171–2184. — URL: <https://stolypin-vestnik.ru/wp-content/uploads/2022/08/45.pdf> (дата обращения: 11.09.2023).

18. Куренной, А.М. Трудовая дисциплина и пределы хозяйской власти работодателя / А.М. Куренной // Теория трудового права. — 2021. — Т. 11. — С. 89–100. — URL: <https://rjll.spbu.ru/article/view/11996> (дата обращения: 11.09.2023).
19. Wei, L. Influences of nursing students' career planning, internship experience, and other factors on professional identity / L. Wei, S. Zhou, S. Hu, Z. Zhou, J. Chen. — DOI <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104781> // Nurse Education Today. — 2021. — Т. 99. — С. 104781. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691721000381> (дата обращения: 11.09.2023).
20. Al-Ghunaima, T.A. Surgeon burnout, impact on patient safety and professionalism: A systematic review and meta-analysis / T.A. Al-Ghunaima, C.S. Biyani, K.M. Alshahrani, A. Dunning, D. Daryl, D.B. O'Connor. — DOI <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2021.12.027> // The American Journal of Surgery. — 2022. — Т. 224. С. 228–238. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0002961021007595> (дата обращения: 11.09.2023).
21. Зеер, Э.Ф. Акмеологическая технология прогнозирования индивидуальных профессионально-ориентированных траекторий развития личности студентов / Э.Ф. Зеер, Л.Н. Степанова. — DOI <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2023-6-69-99> // Образование и наука. — 2023. — № 25(6). — С. 69–98. — URL: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2023-6-69-99> (дата обращения: 11.09.2023).
22. Лоуренс, П. Принцип Питера, или Почему дела идут вкривь и вкось / П. Лоуренс. — М.: Попурри, 2003. — 167 с. — URL: <https://pqm-online.com/assets/files/lib/books/piter.pdf> (дата обращения: 11.09.2023).
23. Шишкин, Д.П. Профессионализм и непрофессионализм в сфере связей с общественностью: мнения экспертов / Д.П. Шишкин, А.С. Савицкая, Е.В. Иванов // Век информации. — 2018. — № 3. — С. 61–65. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35327452> (дата обращения: 11.09.2023).
24. Bartley, G.B. The Unfinished History of Professionalism / G.B. Bartley. — DOI <https://doi.org/10.1016/j.ophtha.2021.06.003> // Ophthalmology. — 2021. — Т. 128. — С. 1261–1265. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0161642021004139> (дата обращения: 11.09.2023).
25. Kager, K. A conceptual model for teachers' continuous professional development through lesson study: Capturing inputs, processes, and outcomes / K. Kager, J.P. Mynott, M. Vock. — DOI <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100272> // International Journal of Educational Research Open. — 2023. — Т. 5. — С. 100272 — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S266637402300047X> (дата обращения: 11.09.2023).

**Sharokhina Svetlana Vladimirovna**

Samara State Economic University  
Syzran branch, Syzran, Russia  
E-mail: sharokhinatv@gmail.com

**Shevchenko Tatyana Anatolyevna**

«Air Force Academy named after Professor N.E. Zhukovsky and Yu.A. Gagarin» of the Ministry of Defense  
of the Russian Federation Military Educational and Scientific Center of the Air Force  
Syzran branch, Syzran, Russia  
E-mail: privet7770@rambler.ru

**Aleksandrova Olga Borisovna**

«Air Force Academy named after Professor N.E. Zhukovsky and Yu.A. Gagarin» of the Ministry of Defense  
of the Russian Federation Military Educational and Scientific Center of the Air Force  
Syzran branch, Syzran, Russia  
E-mail: alekcandrovaob@gmail.com

**Erofeev Alexander Lvovich**

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, Russia  
E-mail: ale-sstu@yandex.ru

## **Formation of a life cycle management system for personnel discipline at the enterprise**

**Abstract.** The authors of the article argue that traditionally discipline is considered as the rules of behavior for an employee in an enterprise. In this regard, the personnel must comply with corporate standards, requirements, comply with job descriptions and follow the work schedule. However, the employee's attitude to discipline is not unchanged and depends, first of all, on the level of development of his professionalism. Consequently, it is possible to single out the stages of the life cycle of the discipline, which are in close connection with the stages of the life cycle of the personal and the stages of the life cycle of professionalism. The authors point out that the possibilities of changing and developing the discipline in the process of changing and developing personnel and professionalism remain outside the field of scientists' attention. The discipline is considered exclusively from a legal point of view. Based on the study of the theoretical base in the article, the stages of the life cycle of the enterprise personnel and the life cycle of professionalism were developed. Using the classifications obtained in the study, the following goal was achieved — the stages of the life cycle of the discipline were determined, their combination with similar cycles of the enterprise personnel and the employee as a professional to solve specific problems at different levels of discipline management. To accomplish the tasks set, general scientific methods were used: analysis, analogy, classification, typification. The result of scientific work was the formation of a system for managing the life cycle of an enterprise discipline, which consists of specific tasks formulated by a common block for personnel, professionalism, and discipline at each stage of the life cycle. Therefore, the article has a scientific novelty, which consists in highlighting the stages of the life cycle of the discipline and including it in the process of managing the discipline by stages of tasks for personnel and professionalism at each stage of their life cycle.

**Keywords:** personnel; personnel life cycle; discipline; professionalism; management; professional development; professional deformation; discipline management functions