



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ПЕРСПЕКТИВЫ

Выпуск 3

Министерство образования и науки Российской Федерации
Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
Национальный союз организаций по подготовке кадров
в области управления персоналом

**УПРАВЛЕНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ:
теория, практика, перспективы**

Сборник научных статей

Выпуск 3

Новосибирск
2017

ББК 65.050.2
У67

Рецензенты:

О. Л. Чуланова — доктор экономических наук,
профессор кафедры управления персоналом СурГУ;
С. А. Филатов — доктор экономических наук, доцент,
декан факультета корпоративной экономики
и предпринимательства НГУЭУ

Под редакцией д-ра экон. наук, профессора С. И. Сотниковой

Управление человеческими ресурсами: теория, прак-
У67 тика, перспективы : сб. науч. статей / под ред. д-ра экон.
наук, профессора С. И. Сотниковой ; Новосиб. гос. ун-т эко-
номики и управления. — Новосибирск : НГУЭУ, 2017. —
Вып. 3. — 270 с.

ISBN 978-5-7014-0791-4

ISBN 978-5-7014-0792-1 (вып. 3)

В сборнике научных трудов представлены результаты научных исследований участников юбилейного X Сибирского кадрового форума (с международным участием), который проходил 25–29 апреля 2017 года на базе Новосибирского государственного университета экономики и управления «НИНХ».

В сборнике научных трудов представлен взгляд руководителей и специалистов, ученых, работников высшего образования на широкий круг проблем управления персоналом в условиях формирования национальной системы квалификаций.

Настоящее издание представляет интерес для представителей органов власти, руководителей бизнес-структур, HR-специалистов, научных работников, а также аспирантов и студентов.

ББК 65.050.2

ISBN 978-5-7014-0791-4

ISBN 978-5-7014-0792-1 (вып. 3)

© Новосибирский государственный
университет экономики
и управления «НИНХ», 2017

О СУЩНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЕГО ВЛИЯНИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. В. Иванова

*кандидат экономических наук, доцент
кафедра экономики и управления производством
Сибирский государственный индустриальный университет
(г. Новокузнецк)
ivanovaev75@mail.ru
SPIN-код: 3163-2542*

Аннотация. В статье показано, что экономический потенциал организации представляет собой сложную интегрированную характеристику хозяйствующего субъекта, элементы которой тесно взаимосвязаны и взаимозависимы, что существенно затрудняет его оценку. Выявлены основные факторы социально-трудового потенциала как одного из важнейших элементов экономического потенциала организации. Предложен подход к оценке влияния отдельных факторов на развитие экономического потенциала предприятия.

Ключевые слова: экономический потенциал, социально-трудовой потенциал, факторы развития социально-трудового потенциала, ресурсы, эффективность.

ABOUT THE ESSENCE OF THE SOCIAL-LABOUR POTENTIAL AND ITS INFLUENCE ON THE ECONOMIC POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

E. V. Ivanova

*Candidate of Economics, Associated Professor
Chair of Economics and Management of Production
Siberian State Industrial University (Novokuznetsk)
ivanovaev75@mail.ru
SPIN-code: 3163-2542*

Abstract. The article shows that the economic potential of the organization is a complex integrated characteristic of the business entity which elements are closely interrelated and interdependent so it is hard to evaluate the economic potential. The main factors of the social-labour potential as one of the most important elements of the economic potential were identified. The way for the estimation of effect of some factors on the development of economic potential was offered.

Keywords: economic potential, social-labour potential, factors of the social-labour potential's evolution, resources, efficiency.

В настоящее время в условиях ухудшения инвестиционного климата, конъюнктуры рынка, снижения устойчивости деятельности хозяйствующих субъектов особое внимание организации уделяют эффективному использованию всех имеющихся у них возможностей к достижению поставленных целей.

Одной из основных категорий, характеризующей предпосылки для устойчивого функционирования организации, является ее экономический потенциал.

На основе работ отечественных экономистов [1; 4; 12; 13] можно выделить несколько подходов к определению и пониманию сущности экономического потенциала.

Согласно первому подходу [12–14], экономический потенциал представляет собой совокупность всех ресурсов организации, взаимодействующих друг с другом в процессе достижения обозначенных организацией целей. Отличием между терминами «ресурсы» и «потенциал» является то, что потенциал, как правило, неотделим от хозяйствующих субъектов, в то время как ресурсы могут существовать независимо от них.

Второй подход [1] характеризует экономический потенциал как результат производственных и экономических отношений между субъектами, осуществляющими хозяйственную деятельность.

Третий подход [9] определяет экономический потенциал на макроуровне как экономические возможности страны, которые зависят от уровня развития производственных отношений, производительных сил, наличия производственных и трудовых ресурсов, эффективности хозяйственного механизма, не уточняя при этом, о каких конкретно экономических возможностях идет речь.

Исследуя сущность понятия «экономический потенциал» и агрегируя представленные в экономической литературе подходы, мы ориентируемся на определение его как совокупной возможности всех видов ресурсов обеспечивать достижение намеченных результатов деятельности. При этом, безусловно, все составляющие экономического потенциала необходимо рассматривать не изолированно, а в системе, поскольку именно их взаимодействие порождает различные синергетические эффекты, стратегические соответствия, которые и обеспечивают хозяйствующему субъекту те или иные конкурентные преимущества.

К основным видам ресурсов организации, непосредственно или опосредованно участвующих в процессе производства продукции (оказания услуг) и определяющих сущность экономического потенциала, как известно, относятся материальные, человеческие, нематериальные, финансовые, информационные ресурсы.

Эта совокупность ресурсов, по мнению А. Р. Ханова [5], формирует объективный компонент экономического потенциала.

Способность работников, коллективов, управленческого персонала организации, отрасли, хозяйственной системы в целом мобилизовать те или иные виды ресурсов и создавать максимальный объем материальных благ и услуг в условиях их ограниченности, по мнению А. Р. Ханова, представляет собой субъективный компонент экономического потенциала.

Выделение объективного и субъективного компонентов позволяет рассматривать экономический потенциал как совокупные возможности организации, реализующиеся только при наличии ресурсов.

Определение экономического потенциала через совокупность ресурсов приводит к отождествлению в ряде работ [2; 11; 13] понятий «экономический потенциал» и «ресурсный потенциал».

Как экономическая категория «ресурсный потенциал» отражает отношения между субъектами, возникающие в ходе аккумуляции и использования имеющихся возможностей [11]. Несомненно важным, на наш взгляд, является уточнение, что ресурсный потенциал определяет не только реальную, но и потенциальную возможность потребления ресурсов в процессе общественного производства, а также сложившуюся систему ресурсов и альтернативные виды ресурсов и их источники. Такая трактовка ресурсного потенциала действительно позволяет сделать вывод, что рассматриваемые понятия являются достаточно близкими.

В то же время некоторые авторы [2; 13] считают, что понятие «ресурсный потенциал» шире понятия «экономический потенциал», акцентируя внимание на том, что последний не учитывает долгосрочную перспективу. Мы же полагаем, что понятие «ресурсный потенциал» является составной частью понятия «экономический потенциал», поскольку не включает в свою структуру организационные, производственно-технологические и экономи-

ческие связи, которые и определяют возможности предприятия эффективно использовать имеющиеся ресурсы.

Придание особой значимости существующим и потенциальным возможностям использования ресурсов позволяет рассматривать экономический потенциал как комплекс потенциалов предприятия (рис. 1).

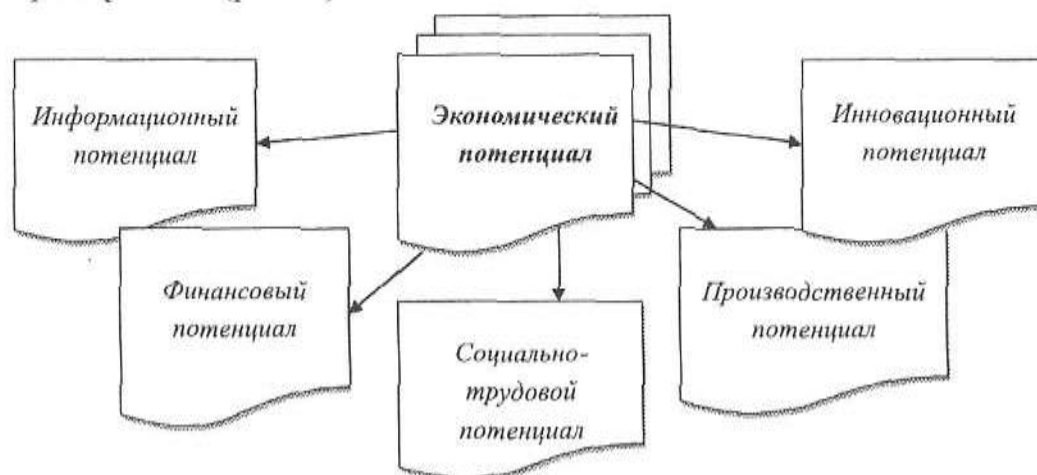


Рис. 1. Структура экономического потенциала как комплекса потенциалов предприятия

Одним из элементов экономического потенциала, согласно данному подходу, является инновационный потенциал, который определяется И. Н. Трефиловой [13] как способность системы трансформировать фактический порядок вещей в новое состояние для удовлетворения потребностей, уже существующих или возникающих вновь. То есть это некая сущностная характеристика экономической системы, отражающая ее способность к изменению, совершенствованию.

Формирование и развитие инновационного потенциала определяет ключевые факторы успеха деятельности любой организации, а именно:

- превосходство товара над своими конкурентами, наличие его отличительных свойств;
- маркетинговые ноу-хау, т. е. лучшее понимание рынка, поведения покупателей;
- технологические ноу-хау (преимущество в НИОКР и возможностях внедрения результатов НИОКР в производство).

Инновационная деятельность основывается на умственной работе, требует постоянного повышения уровня компетентности и ответственности работников за вклад в общий результат в связи с неизбежной модернизацией технологического процесса. Следовательно, предпосылкой и условием инновационного процесса является интеллектуальный потенциал.

А. С. Лифинец [10] определяет интеллектуальный потенциал как совокупность теоретических знаний, практического опыта и индивидуальных способностей, присущих работникам, осуществляющим инновационную деятельность на промышленных предприятиях и в организациях. Однако, на наш взгляд, интеллектуальный потенциал реализуется не только в процессе создания инноваций. Он может находить выражение и в управлении организацией, и в выборе информационных каналов, и в формировании моральных ценностей, культуры труда и т. д.

В структуре экономического потенциала И. Н. Трефилова [13] также выделяет предпринимательский потенциал — внутренние неиспользованные ресурсы предпринимателя (готовность к риску, стрессоустойчивость, высокая гибкость в поведении, ответственность, повышенная чувствительность к духовному и т. д.) как личностный фактор производства. Однако, на наш взгляд, данная категория актуальна в основном для малых предприятий и обладает меньшей значимостью для крупных организаций, поскольку крупные структуры, как правило, имеют коллегиальные органы принятия решений, следовательно, предприниматель как личностный фактор производства уже не оказывает столь существенного влияния на процесс разработки и реализации стратегии компании.

Важным и наиболее сложным с точки зрения определения сущности элементом экономического потенциала организации является социально-трудовой потенциал.

В экономической литературе более распространенным понятием является понятие «трудовой потенциал предприятия» [15, с. 393; 16], определяемое как совокупность трудовых способностей и качеств, присущих индивиду, социальной группе или обществу и обеспечивающих их трудовую деятельность. Данное определение пересекается с трактовкой интеллектуального потенциала как совокупности знаний, навыков и способностей работников. Несмотря на это, понятие «трудовой потенциал» значи-

тельно шире, так как включает такие компоненты, как социально-демографический, психофизиологический, квалификационный и личностный [10].

В составе трудового потенциала ряд исследователей, в частности Б. М. Генкин, выделяет также следующие элементы [3], по-разному влияющие на экономический потенциал предприятия и характеризующиеся различными наборами факторов эффективности использования трудового потенциала предприятия:

- регламентированный труд (а-труд) — труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции, схеме и не требующий от исполнителя работы внесения в нее никаких-либо элементов новизны, собственного творчества. За счет данного компонента труда увеличение экономического потенциала возможно только при увеличении численности работников, продолжительности времени труда или его интенсивности;

- новационный или творческий труд (b-труд) — труд, направленный на создание новых духовных или материальных благ, новых методов производства. Обеспечивает рост экономического потенциала при неизменных или уменьшающихся затратах рабочего времени и интенсивности труда за счет использования способностей человека к творчеству, активности.

Для обоих компонентов необходимыми условиями являются определенные уровни здоровья, нравственности, образования, профессионализма работников.

В некоторых сферах определяющую роль играет и духовный компонент деятельности человека, или g-труд.

По мере усложнения профессиональной деятельности и предъявления все более высоких требований к работнику со стороны работодателя (а косвенно и со стороны других заинтересованных лиц компании) личностная составляющая трудового потенциала стала приобретать все больший вес, выходя за границы традиционной трудовой сферы и обретая значимость социального явления. Возник термин «социально-трудовой потенциал» — сложная характеристика, интегрирующая отношения и деятельность субъекта управления по созданию условий и системы взаимодействий, способствующих реализации персоналом своих навыков, физических и психических сил, знаний, раскрытию в данной организации своих способностей, трансформации этих спо-

способностей в реальный фактор эффективной деятельности в соответствии с целями организации [10].

Социально-трудовой потенциал, наряду с инновационным, инвестиционным и финансовым, становится важнейшим показателем работы организации. Именно он в кризисных условиях позволяет предприятиям не только выживать, но и эффективно развиваться за счет активного вовлечения в производственные процессы нематериальных ценностей.

Эффективное использование социально-трудового потенциала (и, как следствие, экономического потенциала организации) обуславливает необходимость выявления факторов его развития, перманентной оценки влияния этих факторов на изменение результирующих показателей деятельности.

В качестве факторов развития и эффективного использования социально-трудового потенциала можно использовать следующие факторы социальной среды, выделяемые А. Я. Кибановым [7]:

- социальная инфраструктура организации;
- условия работы и охрана труда;
- система мотивации, применяемая в организации;
- социальная защищенность работников;
- социально-психологический климат в коллективе;
- материальное вознаграждение труда;
- внерабочее время и использование досуга.

Поскольку, как было отмечено выше, социально-трудовой потенциал характеризуется в том числе состоянием интеллектуального потенциала, факторы, влияющие на интеллектуальный потенциал организации, будут определять и социально-трудовой потенциал. В качестве факторов, влияющих на интеллектуальный потенциал предприятия, В. А. Киселева [8] рассматривает группу факторов:

- половозрастной состав;
- уровень образования;
- стаж работы;
- квалификацию рабочих;
- количество ежегодно реализуемых мероприятий по развитию персонала, предусмотренных организационными планами и программами.

Всю совокупность факторов, влияющих на социально-трудовой потенциал организации, можно представить в виде схемы (рис. 2).

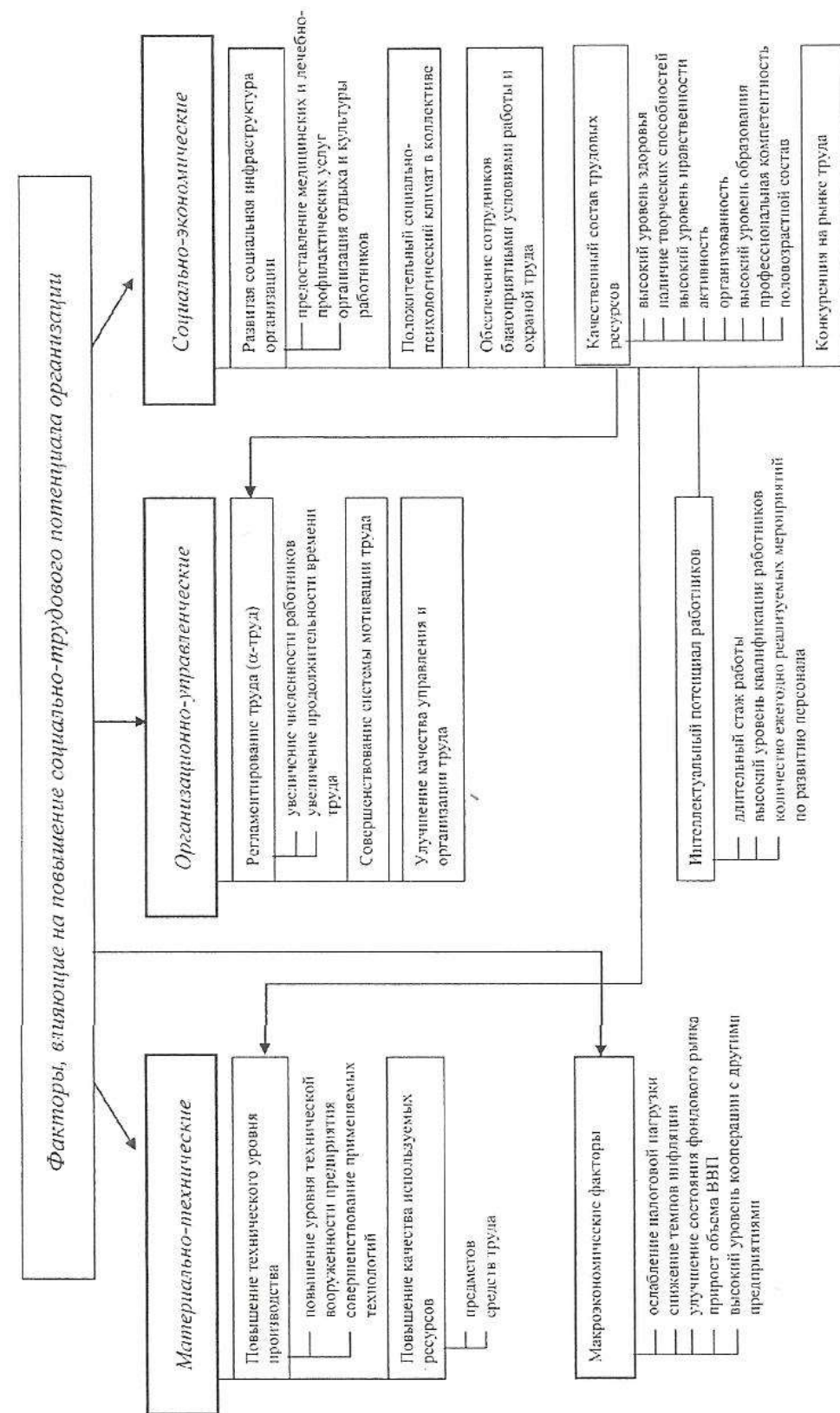


Рис. 2. Факторы развития социально-трудового потенциала организации

В ходе выявления внешних и внутренних факторов, влияющих на каждый элемент экономического потенциала в отдельности, нами определена общая совокупность факторов развития экономического потенциала предприятия (рис. 3).

При этом следует отметить высокую взаимозависимость обозначенных факторов. Так, например, повышение производительности труда обеспечивается всей группой материально-технических факторов и большей частью организационно-управленческих факторов (например, через совершенствование организации труда, производства, материально-технического снабжения, формирование и использование финансовых ресурсов, развитие системы мотивации персонала). Более эффективное использование ресурсов (и трудовых — за счет повышения производительности труда, и финансовых, и материальных, и информационных) будет способствовать в перспективе увеличению их объема (притоку дополнительных финансовых ресурсов, созданию новых рабочих мест) и т. д.

Анализ совокупности факторов экономического потенциала предприятия показал, что социально-экономические факторы — одна из важнейших групп факторов, определяющая и объем, и качество трудовых ресурсов, и способность освоения работниками новых внедряемых технологий, обуславливающая возможности совершенствования организации производства.

Оценка эффективности использования социально-трудового потенциала предприятия как элемента экономического потенциала показывает не только уровень отдачи трудовых ресурсов, но и создает основу для управления процессами их формирования.

Уровень квалификации и профессионализма кадров, их способность более продуктивно решать стоящие перед ними производственные задачи и приносить прибыль предприятию и, соответственно, способствовать развитию экономического потенциала предприятия напрямую зависит от тех методов работы с людьми, которые используют менеджеры компании в своей повседневной работе. Иными словами, они сопряжены с реализуемой предприятием кадровой стратегией. Однако проследить непосредственное влияние использования кадров на экономический потенциал предприятия (ЭПП) практически невозможно в силу тесной взаимной зависимости и взаимовлияния различных элементов экономического потенциала.

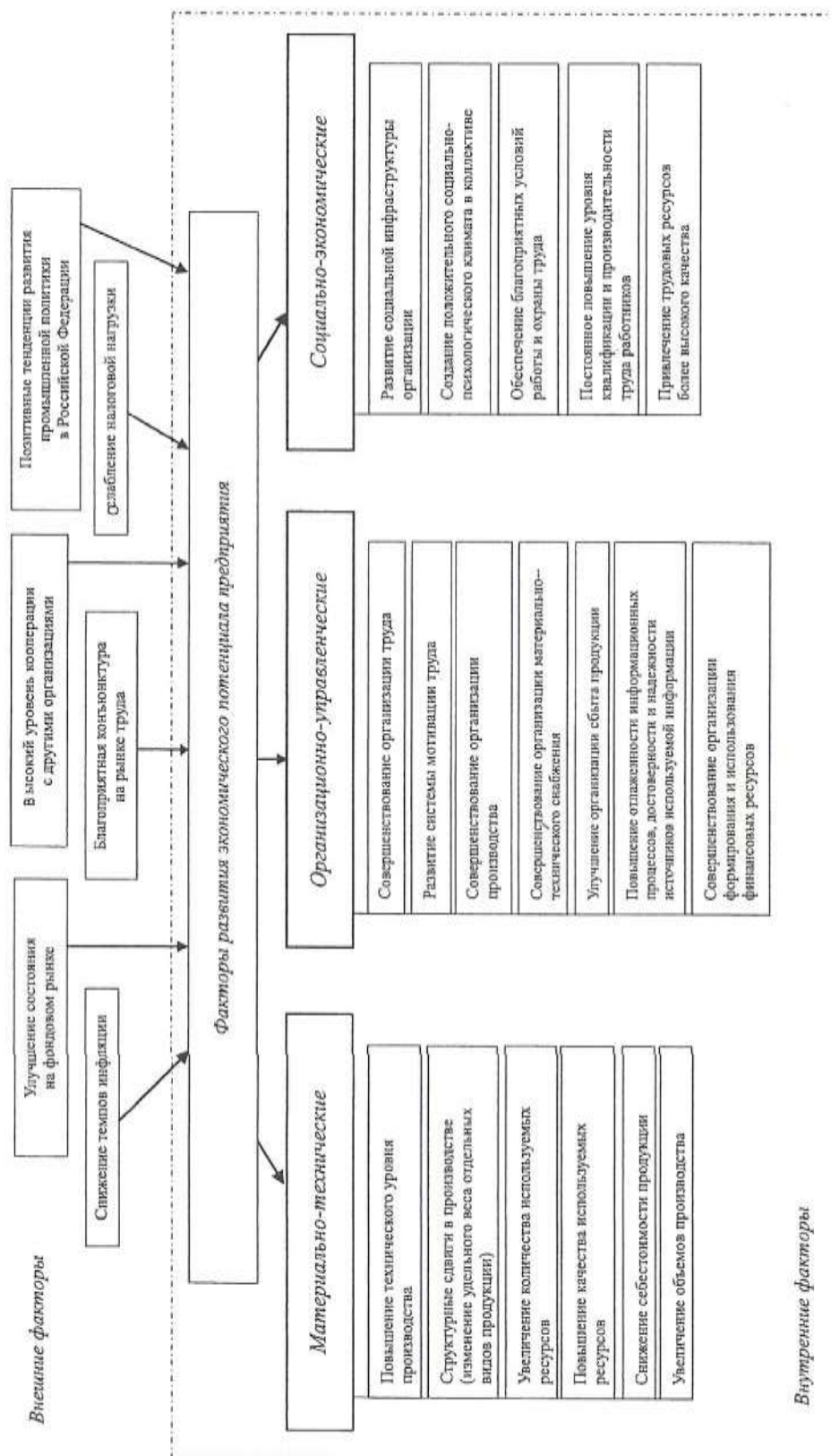


Рис. 3. Общая совокупность факторов развития экономического потенциала предприятия

Определенное решение данной проблемы может быть обнаружено благодаря использованию системы сбалансированных показателей (рис. 4).

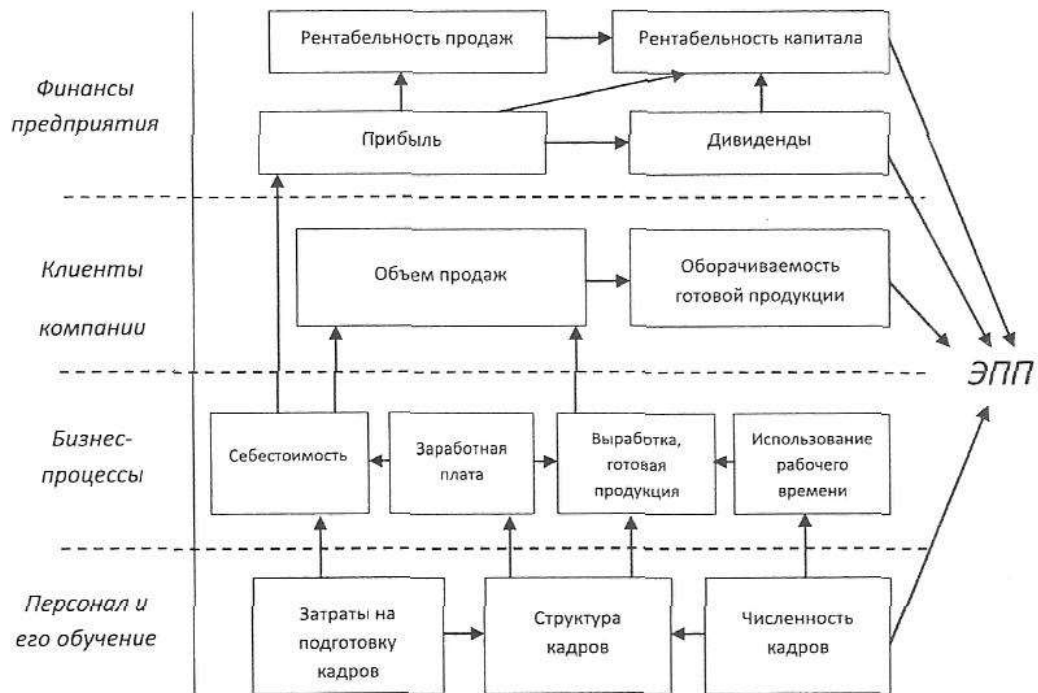


Рис. 4. Взаимосвязь показателей хозяйственной деятельности в системе сбалансированных показателей

Как известно, в системе сбалансированных показателей предприятие рассматривается с точки зрения четырех взаимосвязанных составляющих: персонал, бизнес-процессы, клиенты, финансы.

Исследование данной системы начинается с кадровой составляющей, которая оказывает воздействие на другие элементы.

Численность работников может быть представлена с помощью следующей модели:

$$\mathcal{C} = \mathcal{C}_{\text{раб}} \cdot \frac{\mathcal{C}_{\text{об}}}{\mathcal{C}_{\text{нов}}} \cdot \frac{\mathcal{C}_{\text{нов}}}{\mathcal{C}_{\text{раб}}} : \frac{\mathcal{C}_{\text{об}}}{\mathcal{C}} = \mathcal{C}_{\text{раб}} \cdot d_{\text{об/нов}} \cdot d_{\text{нов/раб}} : d_{\text{об/числ}},$$

где $\mathcal{C}_{\text{раб}}$ — численность рабочих, чел.;

$\mathcal{C}_{\text{об}}$ — численность рабочих, прошедших обучение, чел.;

$Ч_{нов}$ — численность рабочих, занятых выпуском новой продукции, чел.;

$d_{об/нов}$ — доля рабочих, прошедших обучение, в численности рабочих, занятых выпуском новой продукции;

$d_{нов/раб}$ — доля рабочих, занятых производством новой продукции, в общей численности рабочих;

$d_{об/числ}$ — доля рабочих, прошедших обучение, в общей численности работающих.

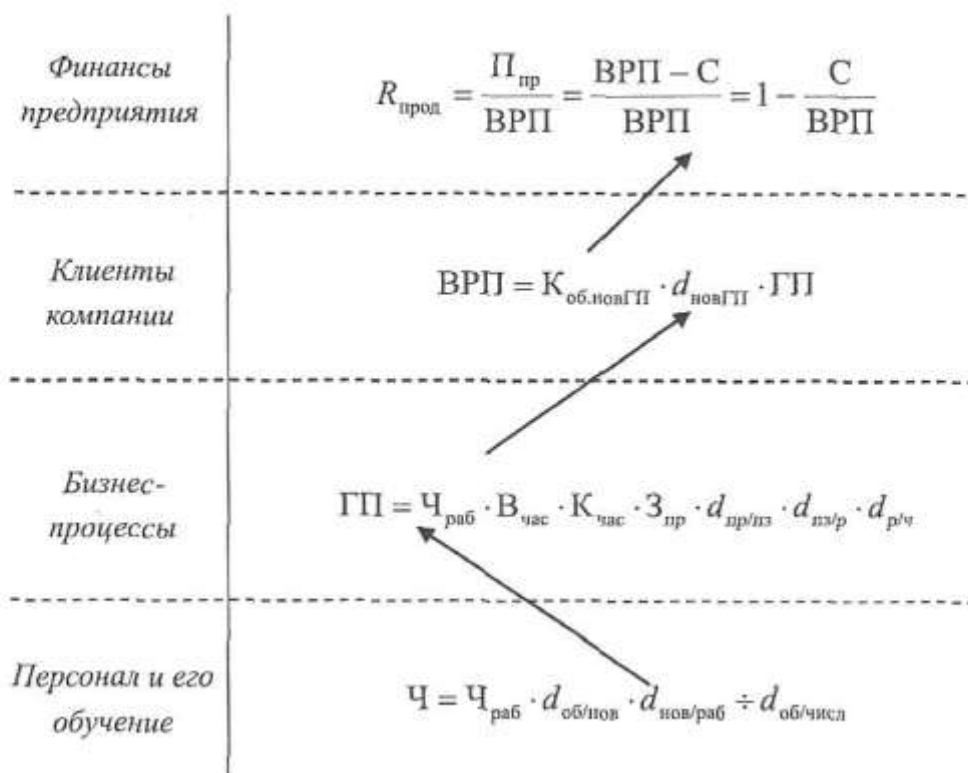
Аналогичным образом с использованием метода расширения были получены взаимосвязанные факторные модели для анализа других составляющих системы сбалансированных показателей, где каждая последующая модель включает в себя предыдущую. Преимуществом данной системы показателей является то, что она представляет собой систему причинно-следственных связей.

Ниже показана взаимосвязь факторных моделей для анализа составляющих системы сбалансированных показателей (рис. 5). Она позволяет оценить не только влияние производственных и финансовых показателей деятельности на экономический потенциал предприятия, но и эффективность использования кадров.

Система предусматривает механизм обратной связи, позволяющий оперативно реагировать на изменения во внешней среде и принимать соответствующие корректирующие решения, изменяя не только значения показателей, входящих в эти факторные модели, но и их набор.

Анализ результатов, полученных на основе представленной системы показателей по данным АО «ЕВРАЗ ЗСМК» за 2011–2014 гг., позволил сделать вывод, что наибольшее влияние на итоговый показатель деятельности — рентабельность продаж — оказали следующие факторы:

- снижение выработки в 2012–2014 гг. за счет сокращения часовой выработки рабочего и количества часов, отработанных на рубль заработной платы;
- рост себестоимости проданных товаров, продукции, работ, услуг;
- увеличение численности рабочих в 2011–2014 гг., при этом темп роста численности превышает темп роста объемов производства в 2012–2014 гг.



где $V_{\text{час}}$ — часовая выработка рабочего;
 $K_{\text{час}}$ — количество часов, отработанных на рубль заработной платы;
 $Z_{\text{пр}}$ — средняя заработная плата одного работника, получившего премиальное вознаграждение;
 $d_{\text{пр/пл}}$ — доля рабочих, получивших премиальное вознаграждение, в численности рабочих, выполняющих плановое задание;
 $d_{\text{пл/р}}$ — доля рабочих, выполняющих плановое задание, в общей численности рабочих;
 $d_{\text{р/ч}}$ — доля рабочих в общей численности работающих;
 $K_{\text{об.новГП}}$ — коэффициент оборачиваемости новой готовой продукции;
 $d_{\text{новГП}}$ — доля новой готовой продукции в общем объеме готовой продукции предприятия;
 $С$ — себестоимость продукции, работ, услуг, тыс. руб.

Рис. 5. Взаимосвязь факторных моделей анализа составляющих системы сбалансированных показателей:

Как показали результаты анализа элементов экономического потенциала АО «ЕВРАЗ ЗСМК», на предприятии одновременно имеют место разнонаправленные тенденции. С одной стороны, отмечается положительное влияние эффекта масштаба, обусловленное снижением постоянных затрат на единицу продукции, а с

другой стороны, происходит опережающий рост затрат на производство по сравнению с выручкой, что является негативным моментом. Это обусловлено в первую очередь повышением расходов на оплату труда, увеличением социальных отчислений, расходов на охрану труда, обучение работников. Наблюдается рост доли фонда оплаты труда (ФОТ) в себестоимости продукции, превышение темпов роста ФОТ над темпами роста себестоимости, начиная с 2012 г. Зарплатоотдача снизилась с 250 руб./руб. в 2010 г. до 159 руб./руб. в 2014 г.

Влияние изменения фонда оплаты труда на изменение рентабельности продаж определялось следующим образом:

$$-\Delta R_{\text{прод}} = \frac{(K_v \cdot B - K_v \cdot A - K_v \cdot M - Z_{\text{пр}} - K_{\text{от}} \cdot \text{ФОТ})}{K_v \cdot \text{ВРП}} - \frac{(B - A - M - Z_{\text{пр}} - \text{ФОТ})}{\text{ВРП}},$$

где В — выручка от реализации продукции базового периода;

K_v — коэффициент, отражающий темп роста выручки от реализации продукции в отчетном периоде по отношению к базовому;

А — амортизация;

М — материальные затраты;

$Z_{\text{пр}}$ — прочие затраты;

$K_{\text{от}}$ — коэффициент, отражающий темп роста расходов на оплату труда вместе с социальными отчислениями;

ФОТ — фонд оплаты труда с социальными отчислениями.

Расчеты по данным АО «ЕВРАЗ ЗСМК» позволили выявить негативное влияние повышения расходов на оплату труда на рентабельность продаж предприятия. В дальнейшем остановить падение рентабельности можно путем снижения себестоимости. Однако предприятие практически не в состоянии повлиять на ценовые факторы материальных затрат. Единственный выход — снижение ресурсоемкости продукции, что потребует модернизации существующей или внедрения новой технологии, а значит, и существенных инвестиционных расходов. Более доступный, на первый взгляд, способ сокращения себестоимости — снижение заработной платы с социальными отчислениями. Однако сокращение заработной платы приведет к снижению уровня квалификации работников, увеличению текучести кадров, которая уже имеет высокий уровень в анализируемом периоде. Так, наибольшее значение коэффициент текучести кадров имел место в 2012 г.

(9,4 %). В 2014 г. за счет увеличения среднесписочной численности работников произошло снижение коэффициента текучести до 8,8 %, что, однако, выше уровня 2010 г. (8,6 %). Следствием сохранения данной тенденции может стать уменьшение социально-трудового потенциала предприятия.

Как известно, эффективность деятельности предприятия в целом или его отдельных подразделений тесно связана с системой мотивации сотрудников. Поэтому падение рентабельности деятельности в перспективе приведет к снижению заработной платы, что будет являться демотиватором к труду.

В результате при экстенсивном росте производственной базы в долгосрочной перспективе произойдет снижение экономического потенциала — за счет снижения социально-трудового и финансового потенциалов. В связи с этим целесообразно повышать экономический потенциал через интенсивный рост производственного потенциала предприятия. И здесь первостепенную важность имеют проектные решения, направленные на расширение ассортимента товарной продукции, организацию выпуска новых видов продукции с более высокой добавленной стоимостью, ресурсосбережение. Изменение в структуре производства может быть обеспечено развитием в региональной экономике металлургического кластера, что рассматривалось нами ранее [6].

Реализация данных проектов в рамках металлургического кластера позволит существенно повысить организационно-технический уровень производства и, как следствие, производственный потенциал предприятия, создаст условия для организации новых рабочих мест, повышения производительности труда, квалификации работников и в итоге обеспечит позитивные изменения социально-трудового потенциала организации.

Рост заработной платы, обусловленный увеличением объемов производства и качества продукции, будет способствовать снижению текучести кадров, что приведет к увеличению доли более опытных работников и, в свою очередь, обеспечит дальнейшее улучшение качества продукции и надлежащую эксплуатацию оборудования.

Таким образом, будут созданы благоприятные условия для повышения инновационного потенциала — применения новых технологий и совершенствования процессов производства.

Повышение рентабельности деятельности при интенсивном росте является условием прироста собственного капитала, обеспечивая оптимальное соотношение собственных и заемных источников финансирования. Это поможет предприятию быть инвестиционно привлекательным и изыскать новые возможности для осуществления капиталовложений, что, в свою очередь, обеспечит наращивание финансового потенциала предприятия в долгосрочной перспективе.

Таким образом, при экстенсивном и интенсивном росте социально-трудового потенциала в краткосрочном периоде может быть достигнут положительный результат. Однако в долгосрочной перспективе экстенсивный рост приводит к снижению экономического потенциала в целом и каждого его элемента в отдельности. Интенсивный же рост позволяет связать социально-трудовой, производственный, финансовый, инновационный и информационный потенциалы в единую систему и обеспечить ей долгосрочное позитивное развитие.

Литература

1. Ашимбаев Т. А. Экономический потенциал и эффективность его использования. — Алма-Ата: Наука, 1990. — 360 с.
2. Воронкова А. Э. Потенциал предприятия как основа его долгосрочного развития // Актуальные проблемы экономики. — 2009. — № 4. — С. 77–84.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. — 8-е изд., пересмотр. и доп. — 1998. — 384 с.
4. Горбунов Э. П. Экономический потенциал развитого социалистического общества // Вопр. экономики. — 1981. — № 9. — 253 с.
5. Дадаева У. С., Чепурина М. Н., Киселева Е. А. Курс экономической теории: учеб. — Киров: АСА, 2000. — 752 с.
6. Иванова Е. В. Об условиях развития импортозамещения в металлургии // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. ст. — Ч. 1. — Новокузнецк: Сиб. гос. индустр. ун-т, 2016. — С. 25–32.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с.
8. Киселева В. А., Рязанцева О. В., Аристархов П. В. Интеллектуальный потенциал предприятия как фактор его устойчивого развития. — М.: Вестн. ЮУрГУ. — 2012. — № 9. — С. 268.

9. Козлова О. В. Управление социалистическим производством / под ред. О. В. Козловой. — М., 1983. — 473 с.
10. Лифинец А. С. Основы управления персоналом. — Иваново: Дом книги, 2010. — 456 с.
11. Новопашина В. Л. Социально-трудовой потенциал корпорации как экономическая категория: учеб. — М.: ИНФРА-М, 2009. — № 12. — 347 с.
12. Тодосийчук А. В. Научно-технический потенциал социально-трудовой сферы // Экономист. — 1997. — № 12. — С. 64–70.
13. Трефилова И. Н. Экономический потенциал предпринимательских структур: проблемы и перспективы развития в условиях модернизации хозяйственной системы // Вестн. ЮУрГУ. — 2011. — № 41.
14. Штеле Е. А. Теоретические подходы к определению понятия «экономический потенциал» // Вестн. СамГУПС. — 2010. — № 4 (10).
15. Экономика и управление персоналом: энцикл. словарь / под ред. проф. С. И. Сотниковой; С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова и др. — Новосибирск, 2012. — 468 с.
16. Экономика и управление персоналом: энцикл. словарь / под ред. проф. С. И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп.. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2016.

Оглавление

Предисловие	3
-------------------	---

Глава 1. ВЕКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

<i>Янченко Е. В.</i> Реализация принципов достойного труда в системе организации и управления	5
<i>Маслов Е. В.</i> Экономика рабочих мест: организационный аспект.....	26
<i>Масалова Ю. А.</i> Профессиональный стандарт как гарантия обеспечения качества человеческих ресурсов.....	38
<i>Арлашкина О. В.</i> Проблемы дополнительной подготовки специалистов по управлению персоналом в процессе стандартизации профессиональной деятельности.....	56
<i>Удальцова М. В.</i> Устойчивый труд как фактор человеческого развития.....	70

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

<i>Сотникова С. И.</i> К вопросу о детерминантах деловой карьеры	77
<i>Абакумова Н. Н.</i> Человеческие ресурсы: проблемы и возможности повышения пенсионного возраста.....	90
<i>Багирова А. П., Ильвес Э. В.</i> Родительский труд как феномен прекаризированной занятости: исследование и регулирование.....	102
<i>Иванова Е. В.</i> О сущности социально-трудового потенциала и его влиянии на экономический потенциал организации.....	115

Коллик Е. В.

Заработная плата работников образования: проблемы и решения	132
---	-----

Глава 3. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Миляева Л. Г.

Методические аспекты диагностики и управления конкурентоспособностью персонала.....	149
---	-----

Буравцова Н. В.

Развитие конкурентоспособности как процесс творческого саморазвития личности.....	165
---	-----

Девятковская И. В.

Развитие персонала организации как условие обеспечения непрерывного образования личности.....	179
---	-----

Толстова И. Э., Калошина Т. Ю.

Практика применения компетентностного подхода в управленческой деятельности	190
---	-----

Глава 4. МЕТОДИЧЕСКИЙ КОНСТРУКТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Адова И. Б., Артюшина С. Е.

Матрица PESTELI-анализа для целей управления персоналом в транснациональных компаниях.....	200
--	-----

Бажутин И. С.

Теория и практика формирования направлений кадрового аудита	215
---	-----

Сотников Н. З.

Методический подход к внедрению и оценке стратегии деловой карьеры на основе стратегической карты	228
---	-----

Симонова И. А.

Гражданская субъектность как характеристика персонала в современной организации: эффекты, проблемы, перспективы ...	243
---	-----

Сычева Т. Ю., Сычев К. Д.

Коммуникативная компетентность как фактор успешности подготовки выпускника вуза	254
---	-----

Заключение	264
------------------	-----

Научное издание

**Управление человеческими ресурсами:
теория, практика, перспективы**

Выпуск 3

Корректор *М. Е. Беляева*
Компьютерная верстка *Т. В. Соболева*

Подписано в печать 19.04.2017. Формат 60×84/16. Гарнитура Times New Roman.
Усл.-печ. л. 15,81. Уч.-изд. л. 13,46. Тираж 100 экз.

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, 56

