

ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В НЕСТАБИЛЬНЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

И. М. Кублин, Н. А. Иванова

Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.,
Саратов, Россия

Е. Г. Дорожкина

Балаковский филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Балаково, Россия

Т. А. Андреева

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

Сложившаяся в производстве продукции производственная и экономическая ситуация актуализирует проблематику управления кадрами с учетом потребностей в квалифицированных трудовых ресурсах. В статье представлен анализ состояния кадров на промышленном предприятии. Анализ основан на статистических данных, а также данных, которые собирались в рамках мониторинга кадровой политики. Сравниваются некоторые аспекты кадровой политики с учетом привлечения трудовых ресурсов в сферу производства на современном промышленном предприятии. Рассматриваются проблемы совершенствования кадровой политики, в том числе с учетом профессиональной пригодности. Особое внимание уделено необходимости реализации программ повышения квалификации, исходя из потребностей производства и на основании накопленного опыта.

Ключевые слова: кадры, повышение квалификации, карьерный рост, профессиональное обучение, предприятие.

RESEARCH ON STAFFING INDUSTRIAL ENTERPRISE OPERATION IN UNSTABLE MARKET CONDITIONS

Igor M. Kublin, Natalia A. Ivanova

Yuri Gagarin State Technical University of Saratov,
Saratov, Russia

Elena G. Dorozhkina

Balakovo branch of RANEPa,
Balakovo, Russia

Tatyana A. Andreeva

Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia

Production and economic situation observed in product manufacturing makes the problem of personnel management even more topical in view of needs in highly-qualified labour resources. The article provides analysis of HR condition at the industrial enterprise. The analysis is based on statistical data and information collected within

the frames of personnel policy monitoring. Certain aspects of HR policy were compared with regard to attracting labour personnel into production sphere at modern industrial enterprise. Challenges of upgrading HR policy were studied with due regard to professional suitability. Special attention was paid to the necessity to implement the program of advanced training based on requirements of production and gathered experience.

Keywords: personnel, advanced training, carrier growth, vocational training, enterprise.

Введение

Кадровая политика хозяйствующего субъекта – это сложная система, которая состоит из взаимосвязанных элементов и учитывает использование трудовых ресурсов в производственной и экономической деятельности. Кадровая политика представляет собой некоторую систему по работе с персоналом на основе определенных критериев, принципов и программ. Она должна оказывать влияние на подбор трудовых ресурсов с целью объединения общих усилий для достижения поставленных перед предприятием стратегических и тактических производственных и экономических задач [4]. Именно эффективность производства зависит от квалификации и знаний персонала.

Отметим, что важнейшими регуляторами кадровой политики являются программы карьерного роста, связанные с повышением профессиональной пригодности сотрудников и, как следствие, улучшением условий жизни и благосостояния.

Сегодня хозяйствующие субъекты настроены только на реализацию экономических целей, а социальная ответственность сводится к своевременной оплате труда без учета интереса персонала к его трудовой деятельности [11].

В то же время у существующих программ имеются значительные организационные методические недочеты, а именно: недостаточное обоснование выявленных проблемных приоритетов, отсутствие координации в межпрограммных увязках, недостаточный контроль за реализацией программ, неустойчивая система финансирования.

Обсуждение

Одной из проблем кадровой политики промышленного предприятия АО «Дор-

маш» является стабильно понижающаяся численность (среднесписочная численность) персонала. Наряду с увеличивающимся объемом товарной продукции сельскохозяйственного назначения (сельхозмашин, сеялок, приспособлений к сельхозтехнике и т. п.), растущими показателями прибыли, фондовооруженности и производительности труда, а также средней заработной платы одного работающего за месяц и за год и прибыли на одного работающего, уменьшение численности персонала кажется показателем не столь значимым, однако недооценивать его не стоит [10].

Исследование показало, что в настоящее время в некоторых структурных подразделениях предприятия существует напряженность в выполнении трудовых функций, связанная с недостатком квалифицированного персонала, что в свою очередь повышает рабочую нагрузку на действующих работников. Это объясняется тем, что год за годом сокращаются сроки ремонта производственного аппарата, а соответственно, снижается численность персонала того или иного вспомогательного или производственного подразделения.

Таким образом, в коллективе может назреть психологическая напряженность, связанная с тем, что на рабочих местах останутся в итоге самые достойные из всех действующих сотрудников, на которых ляжет вся ответственность в управлении теми или иными технологическими и производственными процессами – возникнет боязнь потери рабочего места по причине совершения непреднамеренных ошибочных действий. С другой стороны, возникает опасность потери кадров более низкой квалификации, которая в конечном итоге приведет к потере подготовки высококвалифицированных работников

[2]. Кроме гибких условий работы, целесообразно учитывать возможность заочного обучения персонала в высших учебных заведениях.

Отметим, что нередко конфликты в коллективе возникают по причине высокой загруженности и невозможности карьерного роста.

Также следует уделить внимание причинам возникающей профессиональной усталости, которые обуславливаются внешними и внутренними факторами. К внешним факторам относятся создавшиеся условия внешнего воздействия (политика, безопасность региона и т. п.) или особенности деятельности с учетом факторов, в которых находится трудовой коллектив при выполнении возложенных на него функций [7]. На наш взгляд, пристальное внимание должно быть уделено проблемам профессиональной депрессии, которая требует разработки организационных мероприятий воздействия на персонал со стороны психологов и кадровых подразделений. Устранение причин профессиональной депрессии требует и внесения коррективов в трудовую деятель-

ность работника, которые будут способствовать выполнению трудовых функций и адекватной адаптации к рабочей обстановке.

При определении факторов профессиональной депрессии должны быть выявлены причины и ситуации, связанные с нервно-эмоциональным состоянием, усталостью и раздражением работников при выполнении трудовых функций [5].

Также особое внимание необходимо уделять внутренним причинам, к которым можно отнести однообразие в выполнении трудовых функций, невысокую оплату труда, низкую организованность на рабочем месте, авральные и заранее непредвиденные работы, отсутствие возможности профессионального роста, напряженные отношения и конфликтные ситуации с коллегами по работе и т. п. [13]. Все вышеперечисленное оказывает влияние на текучесть кадров на предприятии.

Приведем данные по качественному и количественному анализу состава персонала АО «Дормаш», полученные в процессе исследования (табл. 1–4).

Т а б л и ц а 1

Численность персонала АО «Дормаш» за 2020–2022 гг.

Списочная численность	Численность на 31.12.2020	Численность на 31.12.2021	Численность на 31.12.2022
Всего	3 765	3 812	3 748
Промышленно-производственный персонал	3 737	3 786	3 720
В том числе:			
основной персонал	1 066	1 079	1 065
рабочий персонал	1 137	1 129	1 106
служащие, вспомогательные рабочие, работники материально-технического обеспечения, маркетинга, сбыта, финансового и планово-экономического и планово-диспетчерского отделов	1 408	1 452	1 428
инженерно-технический персонал	126	126	121
Непроизводственный персонал (ученики)	28	26	28

Т а б л и ц а 2

Средний возраст персонала по годам

Категория	2020		2021		2022	
	Количество, чел.	Средний возраст, лет	Количество, чел.	Средний возраст, лет	Количество, чел.	Средний возраст, лет
Рабочие	1 684	43	1 697	43	1 648	42,8
Специалисты	1 384	42	1 418	41	1 403	41,7
Руководители	684	47	686	47	686	47,7
Служащие	13	42	11	42	11	43,3
Итого	3 765	43	3 812	43	3 748	43,3

Т а б л и ц а 3

Возрастная структура персонала предприятия

Год	Возраст									
	До 20 лет	21–25	26–30	31–35	36–40	41–45	46–50	51–55	56–60	Свыше 60 лет
2020	2	162	390	461	431	459	725	638	364	133
2021	6	166	429	451	466	406	710	646	391	141
2022	4	185	441	481	472	364	661	655	366	119

Т а б л и ц а 4

Образовательная структура персонала

Тип образования	Количество персонала по категориям образования								
	2020			2021			2022		
	Всего	Муж- чины	Жен- щины	Всего	Муж- чины	Жен- щины	Всего	Муж- чины	Жен- щины
Высшее	2 172	1 621	551	2 251	1 679	572	2 258	1 679	579
Среднее специальное	784	536	248	767	531	236	742	521	221
Среднее профессиональное	450	361	89	449	364	85	442	360	82
Среднее	359	240	119	344	227	118	306	208	98
Итого	3 795	2 758	1 007	3 723	2 801	1 011	3 731	2 768	980

Как видно из приведенных табличных данных, численность персонала за анализируемый период сокращалась, но невысокими темпами. Большая волна сокращения пришлось на 2020 г. В 2022 г. относительно 2021 г. был незначительный прирост персонала в количестве 8 человек. Всего в 2022 г. числился 3 731 человек.

Проведенные исследования показали, что по половой структуре мужчин на предприятии трудится больше, чем женщин, в 2,5 раза.

Средний возраст одного сотрудника составляет 44 года. Самая молодая рабочая группа по возрастной структуре приходится на специалистов (средний возраст – 41 год). Самым взрослым является управленческий персонал. Средний возраст в данной группе составляет 47 лет и старше.

По возрастной структуре наибольшую часть составляет персонал в возрасте 46–50 лет (646 человек в среднем за три года, 653 человека в 2022 г.). Наибольшую долю персонала этой группы занимают управленческие должности. Стоит отметить, что на предприятии имеется персонал старше 60 лет, в 2022 г. их было 119 человек, а в 2021 – 141 человек. Наименьшую часть составляет персонал в возрасте до 20 лет (в 2022 г. всего 4 человека).

Что касается уровня образования персонала предприятия, то большая часть работников имеет высшее образование – 60,5%. Среднее специальное образование имеют 19,6% работников, среднее профессиональное – 11,7%, среднее – 8,2%.

За анализируемый период увеличилось количество персонала с высшим образованием на 0,31% (7 человек, женщины) в динамике 2022 к 2021 г. Также в 2022 г. на 3,3% сократилось число рабочих, имеющих среднее специальное образование. В целом динамика по уровню образования персонала АО «Дормаш» положительная.

Складывающаяся обстановка показывает, что преобладающее большинство сотрудников трудятся на предприятии более 10 лет.

Известно, что кадровая политика предприятия представляет собой сложную многоярусную систему, которая состоит из таких элементов, как отбор кадров; адаптация персонала к работе в коллективе, обучение и переподготовка кадров; мотивация сотрудников; разработка требований к кадрам по должностям на основе профессионально-квалификационных моделей; профессиональная переподготовка и обучение персонала, а также повышение квалификации; определение размера за-

рабочной платы, льгот и социальных гарантий [8].

Используя внутренние и внешние источники комплектования кадров, высший менеджмент предприятия обеспечивает набор персонала, направленный на сохранение высокопрофессионального коллек-

тива работников, обладающих достаточным объемом знаний и навыков в области производства инновационной сложнотехнической продукции [14].

Причины увольнения сотрудников предприятия представлены в табл. 5.

Таблица 5

Причины увольнения на АО «Дормаш»

Причины увольнения	Период увольнения		
	2020	2021	2022
Сокращение штатов	20	2	0
В порядке перевода	77	1	5
Перевод внутри корпоративной структуры	13	15	26
Инвалидность	3	1	2
Умерли	6	3	5
Истечение срока трудового договора (соглашение сторон)		3	2
По состоянию здоровья	1	1	1
Призыв на военную службу			
Прогул			
Осужден			
По соглашению сторон			
Переход на выборную должность		1	
По собственному желанию	109	142	230
Из них:			
на пенсию	67	86	162
переезд в другую местность	22	29	28
переход на другую работу	20	25	38
по уходу за ребенком до 14 лет		2	2
по уходу за больным членом семьи			
Итого	229	169	271

По состоянию на 31 декабря 2022 г. численность работников моложе 35 лет из общего числа уволенных составляла 32 человека (11,8%); на 31 декабря 2021 г. – 43 человека (25,4%); на 31 декабря 2020 г. – 31 человек (13,5%).

Также следует учесть, что общее количество уволенных составило за 2020 г. 229 человек; 2021 г. – 169 человек; 2022 г. – 271 человек (данные значения необходимы для полноценной оценки динамики коэффициента текучести).

Естественная текучесть должна составлять от 3 до 5% в год, что способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы предприятия [3].

Данные, приведенные в табл. 5, позволяют сделать вывод, что основная доля сотрудников, выбывающих с предприятия,

учитывается по категории «По собственному желанию» ввиду выхода на пенсию, переезда в другую местность, перехода на другую работу, ухода за ребенком до 14 лет. Эти данные подтверждают тот факт, что предприятие внимательно относится к приему на работу молодых квалифицированных сотрудников.

При анализе кадровой политики следует обратить внимание на такой показатель, как интенсивность оборота по приему (табл. 6). Если раздельно просуммировать весь факт и весь план по приему персонала, то можно отметить, что общий недобор на конец 2022 г. составлял 144 человека.

В целом недобор не является отрицательным моментом в производственной деятельности АО «Дормаш», однако он напрямую влияет на такой показатель, как производительность труда.

Таблица 6

Динамика интенсивности оборота по приему кадров

Прогнозируемая потребность в кадрах			Комплектование кадрами в 2020 г.								Баланс
			I квартал		II квартал		III квартал		IV квартал		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт	
Итого	76	142	22	27	21	39	21	33	12	43	+66
Прогнозируемая потребность в кадрах			Комплектование кадрами в 2021 г.								Баланс
			I квартал		II квартал		III квартал		IV квартал		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт	
Итого	102	51	24	6	27	16	25	17	26	12	–51
Прогнозируемая потребность в кадрах			Комплектование кадрами в 2022 г.								Баланс
			I квартал		II квартал		III квартал		IV квартал		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт	
Итого	207	63	36	14	40	16	43	14	88	19	–144

Коэффициент оборота по приему персонала показывает, какую часть составляют сотрудники, принятые в течение данного временного периода, от числа работников, состоящих в списках на конец периода. Из данных рис. 1 следует, что не всегда предприятие ставит своей целью пополнение штатного расписания взамен выбывших сотрудников.

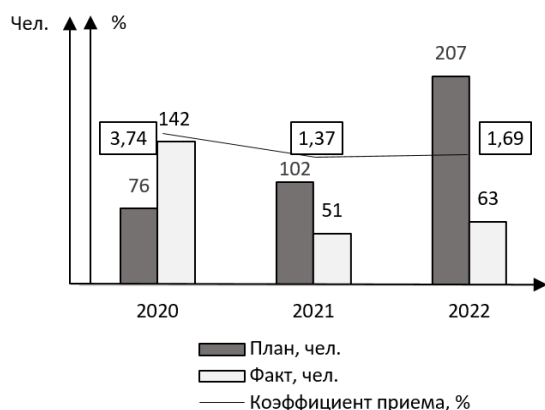


Рис. 1. Динамика коэффициента оборота по приему

В 2020 г. перебор персонала на начало года был превышен в два раза относительно плановых величин. Однако в 2021 г. наблюдаются коррекционные действия по набору, и уже количество фактически принятого персонала гораздо ниже плановых показателей на 2021 г. (хотя показатель приема по факту за 2020 и за 2021 гг. в целом выше, чем по плану).

Зависимость коэффициента текучести кадров от коэффициента приема свидетельствует о плановом снижении среднесписочной численности сотрудников производственных подразделений (рис. 2).

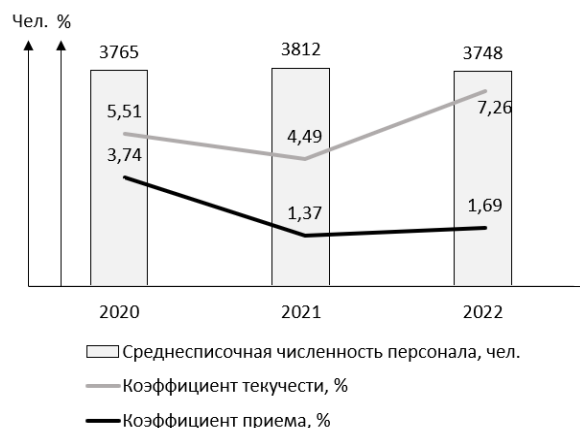


Рис. 2. Динамика обновляемости кадрового состава АО «Дормаш»

Ранее известные предпосылки снижения количества работников сводились к тому, что в производственных цехах должно остаться не более 110 работников. В настоящее время этот показатель имеет понижающуюся тенденцию.

Адаптация работников основана на постепенном включении их в производственный процесс в новых для них профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-управленческих, экономических, ги-

гиенических и бытовых условиях труда и отдыха [1].

Исследования показали, что на рассматриваемом предприятии процесс адаптации работников заключается в назначении ответственного (мастера), который курирует процесс подготовки на должность нового сотрудника организации; составлении программ подготовки по сдаче всех необходимых экзаменов (основными из которых являются охрана труда, правила пожарной безопасности, основные правила эксплуатации производственного и стенового оборудования); ознакомлении и наглядной демонстрации всего оборудования участка, на котором предстоит работать молодому специалисту [9].

Исследование показало, что на предприятии широко используется институт наставничества.

Наставничество представляет собой процесс обучения и подготовки, осуществляемый опытным работником, с акцентом на оптимизации адаптации сотрудников к условиям производственной деятельности предприятия, а также на развитии профессиональных и личностных качеств, необходимых для выполнения работы.

По завершении времени подготовки с наставником специалисты проходят собеседование с руководителем структурного подразделения и получают оценку потенциала с выдачей рекомендаций по дальнейшему профессиональному развитию и должностному росту.

Кроме того, на предприятии в конкретных производственных условиях систематически организуются профессиональная подготовка сотрудников, учеба по контролю качества, семинары по обмену опытом

и совещания по организационным и техническим вопросам [6].

В качестве мероприятий по стимулированию, повышению квалификации и карьерному росту работников рассматриваются следующие направления:

- планирование карьерного роста сотрудников и ротация кадров по различным производственным подразделениям;
- система внутрикорпоративного профессионального обучения и развитие управленческих компетенций сотрудников и инженерно-технических работников;
- повышение личной заинтересованности работников в безопасной, надежной и экономически эффективной эксплуатации производственного оборудования на основе систематической оценки производственной деятельности, материального, морального поощрения и стимулирующих начислений;
- использование практического опыта ветеранов в обучении молодых сотрудников и развитии системы наставничества;
- формирование и подготовка кадрового резерва с учетом естественной убыли персонала.

Исследования показали, что на предприятии проводится обучение сотрудников по следующим направлениям: обучение работников в планово-диспетчерском подразделении; обучение ремонтного персонала, кадров инженерной поддержки и кадров, обеспечивающих безопасную производственную эксплуатацию.

Доля сотрудников, прошедших профессиональное обучение в 2020 г., составляла 87,82%, в 2021 г. – 56,54%, в 2022 г. – 33,5%. Снижение доли этого показателя обусловлено снижением численности персонала, который прошел обучение (табл. 7).

Т а б л и ц а 7

Динамика обучаемого персонала с отрывом и без отрыва от производства (в чел.)

Вид обучения	2020	2021	2022
Без отрыва от рабочего процесса	2 583	1 605	900
С отрывом от рабочего процесса	750	500	350
Всего	3 333	2 105	1 250

За счет внутренних источников финансирования АО «Дормаш» обеспечивает своих работников возможностью карьерного роста. Благоприятный климат в коллективе создается за счет перемещения внутри цехов, участков, лабораторий, групп. Одновременно руководство дает возможность работникам развиваться как внутри того коллектива, в котором они начали карьеру, так и в смежных подразделениях предприятия; стимулирует их дополнительными премиями, выплачиваемыми в том числе за стаж работы и за применение производственных навыков.

Менеджмент АО «Дормаш» уделяет большое внимание созданию безопасных условий труда для всех сотрудников на производстве. В рамках нормализации условий труда созданы и внедрены мероприятия, отвечающие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации.

На предприятии достаточно развитая социальная политика, способствующая восстановлению работника после трудовых будней, выражающаяся в оплате предприятием спортивных мероприятий, которыми могут воспользоваться работники практически на безвозмездной основе: оплата катка, бассейна, тренажерного зала, спортивного зала для игровых видов спорта, бильярда и т. д.

Для сотрудников, принятых для работы с вредными условиями труда (термическое, сварочное производство и т. п.), предоставляется отпуск по вредности, а также возможность воспользоваться выездной реабилитацией в центрах-профилакториях, с которыми заключены договоры на оказание соответствующих оздоровительно-восстановительных услуг.

К сильным сторонам кадровой политики АО «Дормаш» можно отнести:

- рост прибыли предприятия на одного работника;
- рост показателя производительности труда;
- рост фонда заработной платы;
- стабильную социальную поддержку персонала.

В связи с низким коэффициентом омоложения кадров на фоне снижения загрузки учебного центра АО «Дормаш» вследствие сокращения объемов обучения работников организаций, а также преобладания работ по поддержанию квалификации персонала следует уделить внимание работе по поиску и внедрению способов обучения специалистов, не имеющих значительного опыта работы. Недостаточно эффективный контроль за здоровьем работников может сказываться на их высокой заболеваемости.

Заключение

Важнейшей позицией корректировки кадровой политики на рассматриваемом предприятии должна стать модель, увязанная с участием всего персонала в результатах производственно-хозяйственной деятельности. Кадровая политика не существует изолированно в отрыве от производственно-экономической деятельности и политики в сфере трудовых отношений, которые в конечном итоге влияют на социальную защищенность персонала и эффективность работы всего коллектива по выпуску конкурентной продукции. При этом базовое направление, связанное с корректировкой политики в области трудовых ресурсов, заключается в определении источников финансирования на активизацию политики занятости сотрудников с условием непрерывного повышения их квалификации. Кадровая политика должна фокусироваться на проведении организационных мер по выработке условий для оптимального использования потенциала трудовой и деловой активности работников [12].

Данное исследование расширяет и систематизирует подходы в сфере управления кадрами на промышленном предприятии, а также формирует направления, связанные со снижением текучести кадров, как возможного пути комплексного развития и совершенствования кадровой политики, нацеленной на уменьшение негативного воздействия внешней и внутрен-

ней среды на персонал. Проведенное исследование носит прикладной характер и может быть использовано хозяйствующими субъектами независимо от области и масштабов производственной деятельности.

Отметим выявленные недостатки действующей кадровой политики АО «Дормаш»: недостаточный уровень омоложения кадров; недостаточно эффективная работа отдела кадров в осуществлении найма и отбора персонала; уменьшение затрат на обучение с каждым годом; недостаточно эффективный контроль за заболеваемостью персонала. Анализ кадровой политики показал, что предприятие имеет резервы повышения ее эффективности.

Для достижения поставленных задач следует использовать такие виды резервов, связанных с направлением регулирования в области кадровой политики, как:

- разработка и введение эффективных регулируемых стимулирующих надбавок работникам, включенным в программу повышения квалификации, расширение масштабов переподготовки кадров и возможности выбора сотрудниками направлений переподготовки, соответствующих их способностям и интересам;
- действительное и повсеместное содействие всем категориям работников с учетом социально-трудовых отношений в стремлении карьерного роста;
- разработка программы сохранения рабочих мест с учетом нормализации условий повышения благосостояния персонала;
- проведение совместно с профсоюзной организацией обязательной социаль-

ной экспертизы предлагаемых программ для оценивания условий работы и смягчения социальных проблем коллектива и т. п.

В ходе исследования были определены принципы и функции, связанные с кадровым обеспечением производственной деятельности субъектов хозяйствования, опирающиеся:

- на планирование кадровой политики с учетом выявленных резервов и ресурсного обеспечения;
- подготовку и переподготовку кадрового состава;
- мотивацию и вовлеченность кадров в процесс достижения конкурентных преимуществ предприятия;
- координацию действий отдела кадров со структурными подразделениями по подбору рабочего и инженерно-технического персонала для выполнения стратегических задач, связанных с функционированием предприятия.

В этой связи приоритетом в кадровой политике должно быть кардинальное обновление подходов к обучению сотрудников на основе использования современных технологий и инструментов повышения квалификации сотрудников, выполняющих сложные работы по обслуживанию производственного аппарата и производству конкурентной продукции.

Процессы трудовых отношений многообразны и трудны, но их необходимо решать, так как без этого невозможно быть конкурентоспособным на рынке промышленного производства.

Список литературы

1. Акимова О. С., Одинцова Т. Н., Пахомова А. В. Системный подход к управлению процессом интеграции логистических потоков в туризме // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. – 2008. – № 3. – С. 68–71.
2. Бурмистрова И. К., Кублин И. М., Насыбулина В. П., Соловьева Н. А. Интегральная оценка влияния социально-экономических факторов на уровень и продолжительность

молодежной безработицы // Экономика устойчивого развития. – 2019. – № 1 (37). – С. 26–31.

3. Воронов А. А. Производительность труда как основа конкурентоспособности // Пищевая промышленность. – 2002. – № 7. – С. 12–14.

4. Демьянченко Н. В. Компетенция персонала как основа формирования конкурентных преимуществ организации в постиндустриальной концепции менеджмента // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2009. – № 4-2 (32). – С. 99–106.

5. Иванова Н. А. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений в период экономического кризиса // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 8. – С. 327–331.

6. Иванова Н. А., Кулакова Т. В., Дорожкина Е. Г. Интерактивные технологии как средство развития профессиональных компетенций будущих управленцев // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2020. – № 1 (25). – С. 49–58.

7. Кром И. Л., Еругина М. В., Орлова М. М., Долгова Е. М., Черняк М. Д., Бочкарёва Г. Н. Детерминанты общественного здоровья в социальном контексте // Саратовский научно-медицинский журнал. – 2017. – Т. 13. – № 2. – С. 292–295.

8. Кублин И. М., Ханин В. М., Тинякова В. И. О применении аппарата нечетких множеств для оценки экономической эффективности затрат на улучшение качества выпускаемой продукции // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 5-1 (58). – С. 619–623.

9. Махметова А. Ж. Е., Кублин И. М., Демьянченко Н. В., Зубарева Н. Н. Ключевые операционные и маркетинговые аспекты обучения персонала в цифровой среде // Экономика устойчивого развития. – 2022. – № 1 (49). – С. 54–58.

10. Модернизация финансово-кредитных отношений: проблемы и перспективы : коллективная монография. – Саратов : Саратовский институт Российского государственного торгово-экономического университета, 2012.

11. Развитие человеческих ресурсов в условиях формирования социального государства : коллективная монография. – Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А., 2009.

12. Санкова Л. В. Инновационные подходы в управлении занятостью населения в современной экономике // Вестник Самарской государственной экономической академии. – 2007. – № 1 (27). – С. 111–114.

13. Человеческий потенциал в цифровой экономике : коллективная монография. – Саратов : ООО Издательство «КУБиК», 2020.

14. Шульдякова В. В. Проявления монополии на рынке труда // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 524–529.

References

1. Akimova O. S., Odintsova T. N., Pakhomova A. V. Sistemnyy podkhod k upravleniyu protsessom integratsii logisticheskikh potokov v turizme [System Approach in Managing Process of Integrating Logistical Flows in Tourism]. *RISK: Resursy, Informatsiya, Snabzhenie, Konkurentsia* [RISC: Resources, Information, Supply, Competition], 2008, No. 3, pp. 68–71. (In Russ.).

2. Burmistrova I. K., Kublin I. M., Nasybulina V. P., Soloveva N. A. Integralnaya otsenka vliyaniya sotsialno-ekonomicheskikh faktorov na uroven i prodolzhitel'nost molodezhnoy bezrabotitsy [Integral Estimation of Impact of Social and Economic Factors on Level and

Duration of Youth Unemployment]. *Ekonomika ustoychivogo razvitiya* [Economy of Sustainable Development], 2019, No. 1 (37), pp. 26–31. (In Russ.).

3. Voronov A. A. Proizvoditelnost truda kak osnova konkurentosposobnosti [Economy of Sustainable Development]. *Pishchevaya promyshlennost* [Food Industry], 2002, No. 7, pp. 12–14. (In Russ.).

4. Demyanchenko N. V. Kompetentsiya personala kak osnova formirovaniya konkurentnykh preimushchestv organizatsii v postindustrialnoy kontseptsii menedzhmenta [Personnel Competence as Basis of Competitive Advantage of Organization in Post-Industrial Concept of Management]. *Vestnik Belgorodskogo universiteta potrebitelskoy kooperatsii* [Bulletin of the Belgorod University of Customer Cooperation], 2009, No. 4-2 (32), pp. 99–106. (In Russ.).

5. Ivanova N. A. Rol sotsialnogo partnerstva v regulirovanii trudovykh otnosheniy v period ekonomicheskogo krizisa [The Role of Social Partnership in Labour Relation Regulation in Economic Crisis]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and Practice of Public Development], 2011, No. 8, pp. 327–331. (In Russ.).

6. Ivanova N. A., Kulakova T. V., Dorozhkina E. G. Interaktivnye tekhnologii kak sredstvo razvitiya professionalnykh kompetentsiy budushchikh upravlentsev [Interactive Technologies as Means of Developing Professional Competences of Future Managers]. *Aktualnye problemy ekonomiki i menedzhmenta* [Acute Problems of Economics and Management], 2020, No. 1 (25), pp. 49–58. (In Russ.).

7. Krom I. L., Erugina M. V., Orlova M. M., Dolgova E. M., Chernyak M. D., Bochkareva G. N. Determinanty obshchestvennogo zdorovya v sotsialnom kontekste [Determinants of Public Health in Social Context]. *Saratovskiy nauchno-meditsinskiy zhurnal* [Saratov Academic-Medical Journal], 2017, Vol. 13, No. 2, pp. 292–295. (In Russ.).

8. Kublin I. M., Khanin V. M., Tinyakova V. I. O primenenii apparata nechetkikh mnozhestv dlya otsenki ekonomicheskoy effektivnosti zatrat na uluchshenie kachestva vypuskaemoy produktsii [Concerning the Use of Tool of Fuzzy Sets to Estimate Economic Efficiency of Costs for Improving Quality of Products]. *Ekonomika i predprinimatelstvo* [Economics and Entrepreneurship], 2015, No. 5-1 (58), pp. 619–623. (In Russ.).

9. Makhmetova A. Zh. E., Kublin I. M., Demyanchenko N. V., Zubareva N. N. Klyuchevye operatsionnye i marketingovye aspekty obucheniya personala v tsifrovoy srede [Key Operational and Marketing Aspects of Personnel Training in Digital Environment]. *Ekonomika ustoychivogo razvitiya* [Economics of Sustainable Development], 2022, No. 1 (49), pp. 54–58. (In Russ.).

10. Modernizatsiya finansovo-kreditnykh otnosheniy: problemy i perspektivy: kollektivnaya monografiya [Modernizing Finance and Credit Relations: Challenges and Prospects: collective monograph]. Saratov, Saratov Institute of the Russia State Trade and Economics University, 2012. (In Russ.).

11. Razvitie chelovecheskikh resursov v usloviyakh formirovaniya sotsialnogo gosudarstva: kollektivnaya monografiya [Development of Human Resources in Conditions of Social State Formation: collective monograph]. Saratov, Saratov State Gagarin Technical University, 2009. (In Russ.).

12. Sankova L. V. Innovatsionnye podkhody v upravlenii zanyatostyu naseleniya v sovremennoy ekonomike [Innovation Approaches in Managing Population Employment in Present Day Economy]. *Vestnik Samarskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii* [Bulletin of the Samara State Academy of Economics], 2007, No. 1 (27), pp. 111–114. (In Russ.).

13. Chelovecheskiy potentsial v tsifrovoy ekonomike: kollektivnaya monografiya [Human Potential in Digital Economics: collective monograph]. Saratov, Publishing House 'KUBiK', 2020. (In Russ.).

14. Shuldyakova V. V. Proyavleniya monopsonii na rynke truda [Cases of Monopsony on Labour Market]. *Voprosy strukturizatsii ekonomiki* [Issues of Economy Structuring], 2010, No. 2, pp. 524–529. (In Russ.).

Сведения об авторах

Игорь Михайлович Кублин

доктор экономических наук, профессор
кафедры «Экономика и маркетинг»
СГТУ имени Гагарина Ю. А.
Адрес: ФГБОУ ВО «Саратовский
государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А.», 410054,
Приволжский федеральный округ,
Саратовская область, Саратов,
ул. Политехническая, д. 77.
E-mail: kublinim@sstu.ru
ORCID: 0000-0001-8985-6160

Наталья Алексеевна Иванова

доктор экономических наук, профессор
кафедры «Экономика и маркетинг»
СГТУ имени Гагарина Ю. А.
Адрес: ФГБОУ ВО «Саратовский
государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А.», 410054,
Приволжский федеральный округ,
Саратовская область, Саратов,
ул. Политехническая, д. 77.
E-mail: ivanovana@sstu.ru
ORCID: 0000-0002-3805-4448

Елена Геннадьевна Дорожкина

кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики и менеджмента
Балаковского филиала РАНХиГС.
Адрес: Балаковский филиал ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте
Российской Федерации», 413865,
Саратовская область, Балаково,
ул. Чапаева, д. 107.
E-mail: dorogkina_eg@mail.ru
ORCID: 0000-0001-7472-2557

Татьяна Анатольевна Андреева

доктор экономических наук,
профессор кафедры теории менеджмента
и бизнес-технологий
РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова», 109992,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: Andreeva.TA@rea.ru

Information about the authors

Igor M. Kublin

Doctor of Economics, Professor
of the Department for Economics
and Marketing of the SSTU.
Address: Yuri Gagarin State Technical
University of Saratov,
77 Polytechnic Str.,
Saratov, Saratov Region,
Volga Federal District, 410054,
Russian Federation.
E-mail: kublinim@sstu.ru
ORCID: 0000-0001-8985-6160

Natalia A. Ivanova

Doctor of Economics, Professor
of the Department for Economics
and Marketing of the SSTU.
Address: Yuri Gagarin State Technical
University of Saratov,
77 Polytechnic Str.,
Saratov, Saratov Region,
Volga Federal District, 410054,
Russian Federation.
E-mail: ivanovana@sstu.ru
ORCID: 0000-0002-3805-4448

Elena G. Dorozhkina

PhD, Associate Professor
of the Department for Economics
and Management
of the Balakovo Branch
of RANEPA.
Address: Balakovo Branch of RANEPA,
107 Chapaev Str., Balakovo,
Saratov Region, 413865,
Russian Federation.
E-mail: dorogkina_eg@mail.ru
ORCID: 0000-0001-7472-2557

Tatyana A. Andreeva

Doctor of Economics, Professor
of the Department for Management Theory
and Business Technologies
of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 109992, Russian Federation.
E-mail: Andreeva.TA@rea.ru