

На правах рукописи



Пурыскина Валентина Анатольевна

**ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ
НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва - 2018

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)».

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Радько Сергей Григорьевич

Официальные оппоненты: **Ерёмина Ирина Юрьевна**,
доктор экономических наук, профессор,
заместитель заведующего кафедрой Управления
трудом и персоналом по учебной работе
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Российский государственный
университет нефти и газа (национальный
исследовательский университет) имени
И.М. Губкина»

Степанова Светлана Михайловна,
доктор экономических наук, доцент, заведующая
кафедрой Экономики и прикладной информатики
Ивановского филиала Федерального
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Российский
экономический университет имени
Г.В. Плеханова» (г. Иваново)

Ведущая организация: Образовательное учреждение профсоюзов высшего
образования «**Академия труда и социальных
отношений**»

Защита состоится «20» марта 2018 года в 11-00 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.144.04, созданного на базе ФГБОУ ВО
«Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)», по адресу: 117997, г. Москва,
ул. Садовническая, д. 33, стр. 1, ауд. 156.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Российский государственный университет имени
А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»; <http://kosygin-rgu.ru>.

Автореферат разослан «___» _____ 2018 года

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор экономических наук, доцент



С.Г. Радько

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Предприятия реального сектора экономики функционируют в нестабильных условиях. Деятельность руководящего состава предприятий усложняется влиянием множества внешних факторов, проявляемых в замедлении процесса налаживания контактов с отечественными и зарубежными партнерами. Поэтому на первый план выходит развитие принципиально новых систем управления, связанных с использованием трудовых возможностей работников. Внесение своевременных, отвечающих меняющимся производственным требованиям корректив в управленческие процедуры является одной из приоритетных задач в процессе функционирования предприятий. Конкретные условия и обстоятельства, влияющие на результативность управления предприятиями, определяют возможности саморазвития и самоорганизации в среде работников. Анализ деятельности предприятий и теоретических разработок в области труда показал, что характер отношений, лежащий в основе поведения людей, тесно взаимосвязан с их желаниями и возможностями в социальной и производственной сферах. Несомненное значение здесь приобретает умение налаживать взаимодействие работников, при котором повышается степень ожидаемой отдачи от совместной деятельности трудового коллектива.

Реализация целей производственной деятельности зависит от способности персонала реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда. Подобная способность определяется трудовым потенциалом, выступающим в качестве одной из основополагающих категорий в теории труда. Информация, циркулирующая между работниками и структурными подразделениями предприятий, может как усиливать, так и замедлять процессы управления персоналом и развития трудового потенциала. Конкретные кадровые и экономические мероприятия не приводят к желаемым последствиям в условиях, когда между сотрудниками отсутствуют взаимопонимание и эффективные способы общения. Здесь возникает сложная задача формирования системы качественного информационного обеспечения, влияющего на формирование эффективных взаимодействий на основе трудовых возможностей работников. Разработки, объясняющие сущность и содержание трудового потенциала и в наглядной форме представляющие процедуры управления им, существуют. Но затруднения вызывают практические попытки внедрения инструментария развития трудового потенциала в деятельность кадровых структур. Таким образом, проявляется научная проблема выявления социально-трудовых взаимосвязей между работниками с учетом профессионально-квалификационных, личностных и психофизиологических характеристик работников, являющихся компонентами трудового потенциала. Проявляется данная проблема в недостаточной разработанности подходов к оценке процедур взаимодействия работников предприятий, осуществляемых на основе организационно-экономической и кадровой информации, касающейся степени развития трудового потенциала.

Развитие инструментария оценки взаимодействия работников предприятий требуется выполнять с учетом результатов анализа существующих и потенциальных трудовых возможностей кадрового состава. Эффективное управление трудовым потенциалом требует выработки грамотных управленческих решений, принимаемых руководством на основе информации, касающейся развития отдельных компонентов. Результаты принятия управленческих решений по регулированию процесса взаимодействия работников и повышению качества трудового потенциала служат ориентиром при принятии кадровых решений. Организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала позволяет не только эффективно использовать имеющийся трудовой потенциал, но и привлекать на предприятие работников, профессиональная подготовка которых в максимальной степени будет способствовать достижению основных производственных целей.

Степень научной разработанности проблемы.

Проблемы управления персоналом изучались как российскими, так и зарубежными учеными на протяжении длительного времени. Одним из приоритетных направлений в теории труда являлись разработки, касающиеся трудового потенциала. В экономических исследованиях потенциал обычно выступает в качестве источника возможностей и средств, используемых для решения каких-либо производственных задач. Основы теории потенциала заложены в середине XX века С.Г. Струмилиным, в работах которого отражены результаты по изучению качеств работников, влияющих на результативность их труда. Теоретические основы управления трудовым потенциалом заложены исследованиями таких ученых, как Б.М. Генкин, В.А. Дятлов, И.Ю. Еремина, Р.П. Колосова, А.Я. Кибанов, М.М. Критский, В.Г. Мартынов, Н.И. Никитина, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Э.Р. Саруханов, И.Ф. Симонова, Н.И. Шаталова и другие. Разнообразные вопросы управления персоналом, касающиеся трудового потенциала и взаимодействия работников, затронуты в работах зарубежных ученых: С.Л. Брю, Р. Дорнбуша, Дж. Иванцевича, А. Кемпински, К.Р. Макконнелла, С. Смита, Р.С. Фишера, Р. Шмалензи, Г. Шмидта, Дж. Эренберга и других.

Развитие теории трудового потенциала с учетом разнообразных аспектов взаимодействия рассматривалось в работах ученых, исследующих вопросы управления человеческим капиталом и трудовым потенциалом: Б.М. Генкина, Ю.В. Долженковой, В.П. Дудяшовой, П.В. Журавлева, С.Г. Радько, А.И. Тяжова и других.

Среди отечественных ученых, внесших заметный вклад в развитие теории взаимодействия, выделяются А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, И.В. Ильинский, Ю.А. Корчагин, М.М. Критский, С.Г. Струмилинин и другие. Значительный вклад в развитие теории трудового потенциала внесли работы зарубежных ученых М. Вебера, Ф. Тейлора, А. Файоля, Х. Эмерсона и других.

Проблемы, выявленные на начальном этапе исследования.

1. Недостаточная разработанность подходов к оценке процедур взаимодействия работников предприятий на основе трудового потенциала.

2. Отсутствие теоретически обоснованных методов оценки влияния трудового потенциала на результативность труда работников на основе компетентностного подхода.

Гипотеза основывается на предположении, что существенное влияние на трудовое взаимодействие работников оказывают структурные особенности трудового потенциала, в связи с чем требуется разработка методов идентификации их содержания на основе компетентностного подхода, позволяющего совершенствовать подходы к развитию потенциальных трудовых возможностей персонала.

Целью работы является разработка теоретических и методических положений, касающихся формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятий на основе развития трудового потенциала.

Достижение цели будет способствовать выработке и реализации эффективных взаимосвязей в системе управления персоналом, а также развитию социально-трудовых отношений с учетом профессионально-квалификационных, личностных и психофизиологических характеристик работников, являющихся компонентами трудового потенциала.

В соответствии с поставленной целью решены следующие **задачи**.

- выполнено развитие теоретических и методологических основ трудового потенциала предприятия с учетом особенностей социально-трудовых отношений работников;

- определена и обоснована возможность выделения технико-экономических показателей трудового потенциала, выступающих индикаторами качества управления кадрами и взаимодействия работников;

- обоснована возможность выделения критериальных показателей, характеризующих различные аспекты взаимодействия работников на основе развития трудового потенциала;

- разработана технология выделения компетенций на основе компонентов трудового потенциала, влияющих на формирование эффективных взаимодействий с учетом трудовых возможностей работников.

Объектом исследования является система взаимодействия работников предприятий легкой промышленности на основе развития трудового потенциала.

Предметом исследования являются организационные, экономические и социально-трудовые отношения, возникающие в процессе формирования системы развития трудового потенциала и формирующие условия взаимодействия работников.

Теоретическая и методологическая основы исследования.

Методологической основой исследования являлись положения экономической теории, организации труда, психологии, социологии, теории управления. Теоретической основой являлись основополагающие идеи и концепции зарубежных и отечественных ученых в области управления персоналом и трудовым потенциалом. Основным методологическим средством являлся системный подход, реализованный в последовательности предлагаемых методов, касающихся формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе трудового потенциала.

Использованы ситуационный и проблемно-ориентированный подходы к анализу процессов принятия решений в кадровой сфере. С целью анализа работников использованы методы логического, экономико-математического и системного анализа. Проведены экспериментальные исследования с использованием технических методов: анкетирования, тестирования, анализа документов, наблюдения.

Достоверность научных результатов подтверждается опытом исследовательской работы соискателя в качестве преподавателя, его научными результатами, полученными в ходе научных исследований на кафедре Экономики и менеджмента в 2004-2017 годах, содержанием авторских публикаций и экспертизой диссертации как научного труда.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда), п.п. 5.1 (Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)), п.п. 5.7 (Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров).

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке теоретических и научно-практических положений, отражающих порядок и особенности формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятий легкой промышленности на основе развития трудового потенциала.

Результаты исследования, полученные лично автором.

1. Подтвержден постулат относительно сложности содержания трудового потенциала. Выявлено, что процедуры формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников реализуются посредством развития трудового потенциала.

2. Обосновано положение, по которому содержание категорий «компонент трудового потенциала» и «взаимодействие работников» может быть объяснено на основе личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик кадрового состава, определяющих особенности трудового взаимодействия.

3. Определена возможность организации эффективных взаимодействий работников, выступающих в качестве средства реализации технологий управления трудовым потенциалом на основе компетентного подхода. Объяснена проблема выбора компонентов трудового потенциала, отражающих суть компетенций работников. Установлена возможность формулирования компетенций с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых обязанностей, содержания компонентов и качества трудового потенциала. Предложен перечень компонентов, позволяющих получать представление об особенностях взаимодействия работников.

4. Сформулировано авторское мнение, по которому компетенция отражает профессиональные знания и практические навыки, основанные на личностных и психофизиологических характеристиках работников и необходимые для

успешной трудовой деятельности. Предложено определение компетенции, основанное на содержании трудового потенциала и показывающее, что при реализации компетентного подхода следует учитывать как существующие, так и потенциальные трудовые возможности работников.

5. Выполнено описание структуры трудового потенциала с учетом информационных, технологических, экономических и социальных параметров, определяющих возможность формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия. Доказана возможность выделения классификационных групп компонентов трудового потенциала, относящихся к отдельным особенностям взаимодействия работников и представленных компетенциями.

6. Предложена процедура выделения компетенций, имеющих тесную связь с наиболее приоритетными относительно выбранных критериев компонентами трудового потенциала. Оценка группы компонентов выполняется на основе специфических личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик работников, включаемых в структуру трудового потенциала. Новизной является акцент в процедурах выделения профессиональных характеристик работников, связанный с установлением специфики взаимодействия и индивидуальных особенностей потенциала работников.

7. Разработан подход к комплексной оценке трудового потенциала, позволяющий получать оптимальные результаты от принятия решений в процедурах управления кадрами с учетом характера взаимодействия работников и показателей деятельности предприятия.

Эмпирической базой исследования служило нормативное обеспечение системы управления персоналом, в том числе документы методического характера: положения, инструкции, методические указания, результаты исследований, опубликованные в монографиях, периодических изданиях и в сети Интернет.

Теоретическая значимость работы состоит в обосновании теоретического и методического аспектов проблемы формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятий на основе развития трудового потенциала. Определены и обоснованы подходы по развитию трудового потенциала, выступающего в качестве совокупности средств и условий, необходимых для ведения, поддержания и сохранения эффективной политики управления персоналом.

Результаты работы целесообразно использовать для совершенствования управления персоналом промышленных предприятий и оптимизации кадровой политики. Применение разработанных методик позволяет повышать результативность выделения компетенций, определяющих развитие трудового потенциала и результативность взаимодействия работников. Материалы диссертационного исследования могут быть применены в учебном процессе для студентов, изучающих экономику труда и процедуры управления персоналом.

Практическая значимость исследования состоит в том, что формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников позволит реализовать возможности развития профессионально-квалификационной составляющей производства на предприятиях легкой

промышленности. Результаты исследования могут применяться при разработке стратегии и политики организации в сфере развития профессиональных навыков работников и при формировании систем управления персоналом.

Апробация результатов исследования.

Основные положения диссертационного исследования изложены и получили одобрение на Международных научно-практических конференциях.

1. II Международная научно-практическая конференция, посвященная 80-летию Московского государственного университета дизайна и технологии «Инновационные и наукоемкие технологии в легкой промышленности» (3 июня 2010 г., г. Москва).

2. Международный интердисциплинарный коллоквиум «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук» (10 сентября 2013 г., г. Братислава).

3. Международная конференция «Горизонты в бизнес-среде III» (5 декабря 2014 г., г. Братислава).

4. XVI Международная научно-практическая конференция «Теория и практика современной науки» (30 декабря 2014 г., г. Москва).

5. IX-ая Международная научно-практическая конференция «Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире» (11 марта 2015 г., г. Санкт-Петербург).

6. Международная научно-техническая конференция «Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (Инновации-2015)» (17-18 ноября 2015 г., г. Москва).

7. Международная научно-практическая конференция «Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность» (25-27 апреля 2016 г., г. Москва).

8. Международный научно-технический симпозиум «Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности» международного научно-технического форума «Первые международные Косыгинские чтения» (11-12 октября 2017 г., г. Москва).

Публикации. Основное содержание диссертации и результаты проведенных исследований изложены в 20 публикациях общим объемом 8,04 п.л. (авторский вклад 4,4 п.л.). Семь публикаций в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав и заключения, списка использованной литературы (155 источников), 8 приложений. Общий объем работы составляет 171 страницу, содержит 19 таблиц, 7 рисунков.

Диссертационное исследование имеет следующую последовательность.

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, проанализирована степень разработанности поставленной проблемы в научной литературе, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретические основы формирования механизма взаимодействия работников предприятия на основе трудового потенциала» обоснованы методологические особенности исследования трудового потенциала. На основе анализа литературных источников, касающихся теории трудового потенциала, определены актуальные задачи, решение которых способствует формированию эффективного организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия. Обоснована необходимость разработки методик анализа, имеющих практическую направленность и дающих ясное представление о влиянии составных частей трудового потенциала на цели производственной деятельности. Обоснована возможность развития технологии управления трудовым потенциалом на основе трудовых возможностей работников, отраженных компонентами и характеризующихся их внутренним единством.

Во второй главе «Реализация функций трудового потенциала в структуре промышленного предприятия» рассмотрены теоретические положения, касающиеся содержания трудового потенциала. Показана необходимость выделения содержания компонентов, являющихся основой для создания методов анализа трудового потенциала и формулирования компетенций. Представлены особенности взаимодействия работников, отраженные содержанием компонентов трудового потенциала. Определено, что содержание категорий «компонент трудового потенциала» и «взаимодействие работников» может быть сопоставлено и объяснено на основе личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик кадрового состава, определяющих особенности трудового взаимодействия. Показаны возможности по выделению показателей развития социально-трудовых отношений работников на основе трудового потенциала.

В третьей главе «Организационно-методический инструментальный подход к развитию трудового потенциала при использовании компетентностного подхода» представлены возможности компетентностного подхода, являющегося адекватным инструментом для описания результатов трудовой деятельности. Обоснована принципиальная возможность выделения компетенций, содержательно связанных с компонентами и характером взаимодействия работников. Показано, что компетенции в полной мере отражают структуру трудового потенциала, то есть профессиональные знания и квалификационные характеристики работников. Обоснована необходимость идентификации компонентов, которые могут соотноситься с компетенциями, характеризующимися специфическими условиями трудовой деятельности. Показана формальная схема проблематики исследования, представляющая взаимосвязь между трудовым взаимодействием работников, компонентами и компетенциями. Показаны возможности и способы выделения критериев, определяющих результативность взаимодействия работников предприятия с учетом качества трудового потенциала. Представлен алгоритм формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала.

В заключении сформулированы теоретические положения, выводы и предложения, выработанные автором в результате проведенного диссертационного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Результаты проведенного в диссертационной работе исследования сформулированы в следующих положениях, выносимых на защиту.

1. Организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятия представляет собой совокупность методов, подходов и алгоритмов, определяющих развитие трудового потенциала и возможность реализации миссии предприятия.

Обобщение публикаций, затрагивающих проблему понимания трудового потенциала, позволило определить, что подходы к сущности трудового потенциала различаются. Отсутствует общепризнанное определение трудового потенциала, что приводит к разногласиям в определении его сущности. Разнообразие трактовок приводит к затруднениям в измерении потенциальных трудовых возможностей. Трудовой потенциал в различных работах обычно рассматривается в единстве с условиями производственного процесса. Поэтому формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников, реализуемое посредством развития трудового потенциала, затруднено. Отсюда вытекают разнообразные проблемы, касающиеся в том числе процедур управления трудовым потенциалом и особенностей его анализа.

Разработки, объясняющие сущность и содержание трудового потенциала, предоставляют слабые возможности по управлению им, что вызывает затруднения в практической деятельности. Поэтому инструментарий управления трудовым потенциалом как процессом слабо разработан и носит выраженный теоретический характер. Сложности проявляются, когда требуется выделять структуру трудового потенциала. Так же существует проблема выделения компонентов и формулирования компетенций, отражающих содержание трудовых возможностей работников.

Чтобы понять, в какой степени влияют особенности взаимодействия работников на развитие трудового потенциала, следует выполнить следующее.

1. Определить существующие проблемы взаимодействия работников и предприятия.

2. Выделить личностные и психофизиологические характеристики работников, определяющие особенности их взаимодействия между собой и с предприятием.

На рисунке 1 представлено дерево проблем, показывающее логическую последовательность теоретических и практических затруднений в управлении трудовым потенциалом и его развитии. Представлен целесообразный порядок решения ключевой задачи формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала.

Особенности взаимодействия работников, касающиеся сферы развития трудового потенциала на предприятии, разграничиваются на взаимодействие между предприятием и работниками и взаимодействие между самими работниками. Поведение работника следует исследовать системно, то есть с позиции взаимодействия работника с организационным окружением и взаимодействия работников между собой. Органичное сочетание взаимодействия предприятие-работник и работник-работник представляет важную задачу управления, так как обеспечивает основу для эффективного развития трудового потенциала.

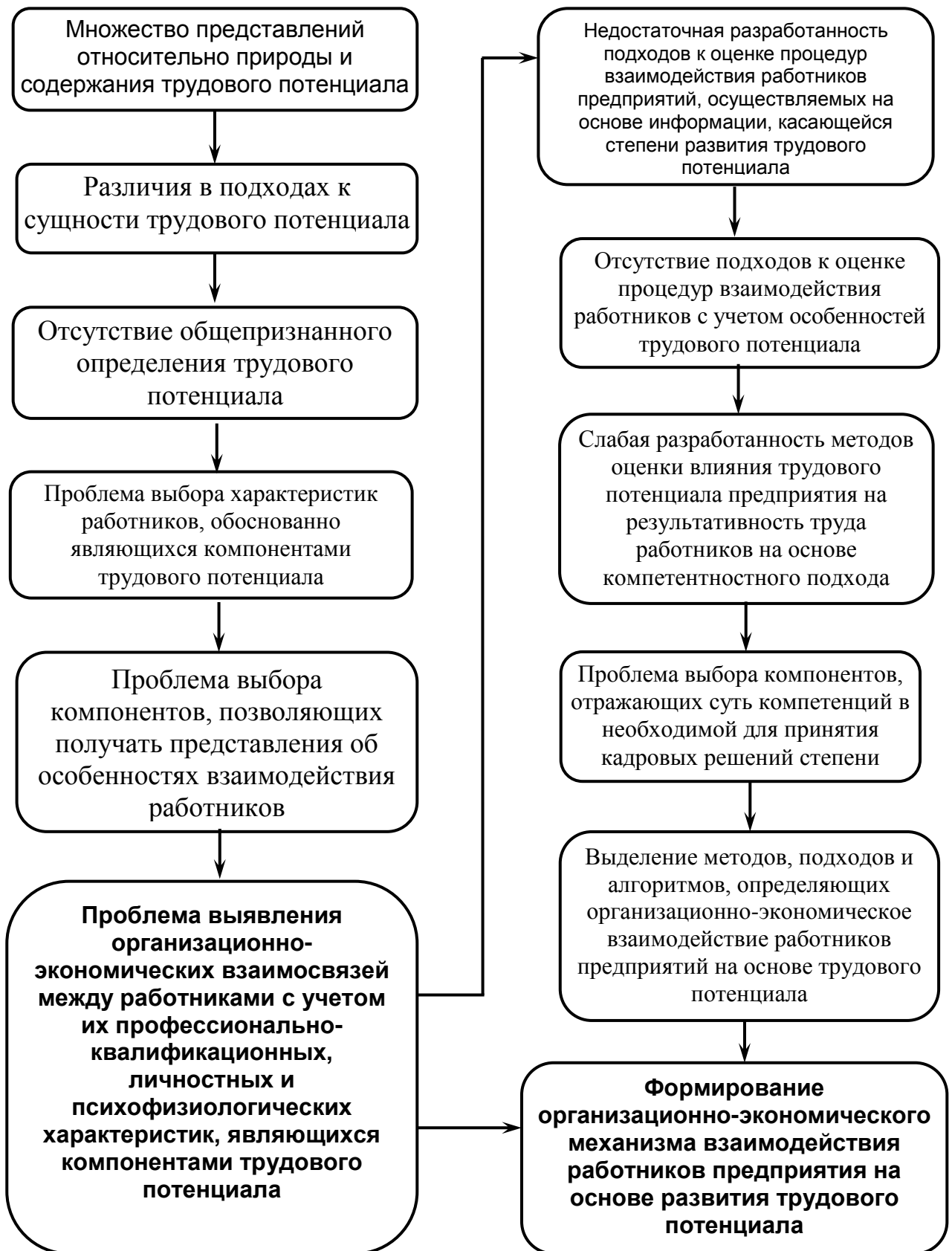


Рис. 1. Логическая последовательность теоретических и практических затруднений в управлении трудовым потенциалом и его развитии

Источник: разработано на основе собственного анализа автора

Для целей исследования требуется иметь определение, в котором конкретизируется уровень рассмотрения трудового потенциала, а так же разделяются характеристики работников и условия трудового процесса. За основу в данном исследовании использовано следующее определение.

Трудовой потенциал предприятия представляет собой основанную на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках работников способность персонала реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.

Личностные и психофизиологические характеристики работников конкретизируются при решении проблем регулирования взаимодействия предприятия и работников с учетом содержания трудового потенциала. Обычно такое регулирование осуществляется, когда выявляются личностные и психофизиологические характеристики работников, определяющие их трудовое поведение. Затем строится модель взаимодействия работников и организационного окружения, включающая методы, подходы и алгоритмы, определяющие развитие трудового потенциала и представляющие собой в совокупности организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятия.

2. Механизм взаимодействия работников является средством реализации технологии управления трудовой сферой предприятия, включающим совокупность организационно-экономических воздействий на трудовой потенциал.

Механизм взаимодействия работников включает разнообразный инструментарий управления, содержащий приемы и методы воздействия на трудовой потенциал. Для профессиональной деятельности и развития трудового потенциала определяющая роль принадлежит процессам взаимодействия работников. Взаимодействие, так же как и процессы управления, представляет собой информационный обмен между работниками, осуществляемый в различных формах. **Взаимодействие работников – процесс воздействия работников и их групп друг на друга, в котором каждое действие обусловлено как предыдущим состоянием компонентов трудового потенциала, так и ожидаемым результатом от действий любого из работников, участвующих во взаимодействии.**

Так как взаимодействие работников отражает процесс воздействия людей друг на друга, механизм взаимодействия влияет на развитие трудового потенциала, что справедливо для всей трудовой сферы предприятия. Механизм функционирования трудового потенциала представляет собой совокупность находящихся в постоянном развитии компонентов, объединенных множеством информационных, материальных, социальных и иных связей. Таким образом, механизм управления трудовым потенциалом регулирует развитие компонентов, в том числе и определяющих особенности взаимодействия работников, посредством управленческих воздействий, направленных на достижение целей производственной системы.

Взаимодействие отражает процесс воздействия людей друг на друга, поэтому механизм взаимодействия влияет на развитие трудового потенциала.

Значит, технологии формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников реализуются посредством развития трудового потенциала. Так же развитие трудового потенциала определяет и характер взаимодействия. Таким образом, для трудовой сферы предприятия значение имеет формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия, реализуемого посредством развития трудового потенциала.

В процедурах развития трудового потенциала возникает задача выделения различных аспектов взаимодействия работников, значимых для развития трудового потенциала. В процессе развития трудового потенциала преследуется цель изменения определенных работ и одновременно оказывается воздействие на взаимосвязи работников. В таблице 1 представлены выработанные в исследовании основные направления политики предприятия в сфере развития трудового потенциала, касающиеся взаимодействия работников, и принципы, которым при этом требуется следовать.

Таблица 1 - Основные направления политики предприятия в сфере развития трудового потенциала

№	Направление	Принцип	Характеристика
1	Развитие трудового потенциала	Одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей (согласуется со всеми иными принципами и характеризует главный)	Достижение соответствия между целями работников по развитию индивидуального трудового потенциала и интересами высшего менеджмента (администрацией)
2	Подбор персонала с учетом качества трудового потенциала	Соответствия	Достижение соответствия между заданиями, касающимися развития трудового потенциала, возможностями работников и полномочиями руководящего состава
		Компетентности	Уровень знаний работников учитывает степень соответствия потенциала работников требованиям должности
		Практических достижений	Наличие опыта, касающегося развития трудового потенциала и выделения компетенций, соответствие опыта организационным способностям руководителя
		Индивидуальности	Наличие возможностей (инструментария) выделения индивидуальности работников, определения намерений, выделения компонентов, определения стиля выполнения должностных обязанностей, руководства и т.д.

Источник: разработано автором на основе обобщения литературных источников

Интересы работников обычно зависят от их жизненных приоритетов, а индивидуальные предпочтения кадрового состава определяют особенности взаимодействия работника и предприятия. Для большинства работников значимыми являются компоненты трудового потенциала, затрагивающие их профессиональные интересы. При изменениях в организационном окружении предприятия следует выделять компоненты трудового потенциала, характеризующие их влияние на характер взаимодействия работников между собой и на существующие возможности по развитию трудового потенциала.

3. Процедуры оценивания личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик работников, являющихся компонентами трудового потенциала, основываются на специфике взаимодействия работников и индивидуальных особенностях их трудового потенциала.

Разнообразные показатели в сфере труда могут относиться как к трудовому потенциалу, так и характеризовать различные аспекты взаимодействия работников. Результативность взаимодействия выступает в качестве меры измерения труда, что отражается достижением соответствия результата трудовой деятельности и ее цели (или степенью приближения к ней) с учетом качества трудового потенциала. Это дает возможность выделять разнообразные группы показателей, относимые как к трудовому потенциалу, так и к взаимодействию работников.

Особенности взаимодействия работников, касающиеся сферы развития трудового потенциала на предприятии, имеют следующие основные уровни.

1. Взаимодействие между предприятием и работниками. Предприятие заинтересовано в максимально полном использовании трудового потенциала работников. Для этого создаются благоприятные условия для его развития и использования.

2. Взаимодействие между самими работниками. Следует стремиться к тому, чтобы достигалась гармония между работниками. В идеале работники должны быть удовлетворены в полной мере своей трудовой деятельностью.

Чтобы оценить личностные, психофизиологические и профессиональные характеристики работников, являющиеся компонентами трудового потенциала, требуется выполнить следующее.

1. Определить существующие проблемы взаимодействия предприятия и работника.

2. Определить личностные и психофизиологические характеристики работников, влияющие на особенности их взаимодействия между собой и с предприятием.

При определении характера взаимодействия между работниками требуется выделять причинно-следственные связи между поступками работников и содержанием компонентов трудового потенциала. Без такой работы сформировать целостный организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятия на основе трудового потенциала затруднительно.

Процесс принятия управленческих решений определяется особенностями кадровой политики. Эффективность политики зависит от качества трудового потенциала. Но справедливо и обратное, качество трудового потенциала зависит от проводимой политики. Выполняемые в настоящее время исследования, касающиеся потенциальных трудовых возможностей, позволяют принимать различные управленческие решения на основе анализа трудового потенциала. Так как принятие управленческих решений представляет собой непрерывный процесс, его можно выразить соответствующей последовательностью. Рассматривая взаимодействие работников как процесс, представим следующую последовательность: **цели предприятия → трудовой потенциал → компоненты трудового потенциала → взаимодействие → управленческие**

решения → результат → трудовой потенциал → цели предприятия. Результаты анализа, отображенные степенью реализации целей, путем принятия грамотных управленческих решений способствуют повышению качества трудового потенциала. Как следствие, появляются дополнительные возможности по построению организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала. Для трудового потенциала именно компоненты являются определяющими при оценке интенсивности взаимодействия работников. Поэтому требуется выделять компоненты, являющиеся приоритетными для взаимодействия.

4. Существует принципиальная возможность формулирования компетенций с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых обязанностей, содержания компонентов и качества трудового потенциала.

Компетенции обычно соотносятся с определенными стандартами поведения, влияющими на способности работников решать поставленные задачи. Из трудового потенциала можно выделить компоненты, которые будут являться отражением потенциальных трудовых возможностей работников и характеризовать их способность реализовывать цели предприятия. В отечественной практике управления предприятиями содержание компетенций часто ассоциируется с профессионально-квалификационными и личностными характеристиками, включаемыми в трудовой потенциал. В исследовании выведено определение компетенции, основанное на содержании трудового потенциала.

Компетенция – профессиональные знания и практические навыки, основанные на личностных и психофизиологических характеристиках работников и необходимые для успешной трудовой деятельности.

В таблице 2 представлен фрагмент перечня компетенций, важных для выполнения служебных обязанностей на руководящих должностях. По каждой компетенции приведены определяющие ее личностные и профессиональные характеристики работников. Описание служит для получения ясного и по возможности полного представления о содержании компонента и относящейся к нему компетенции.

Таблица 2 – Компетенции и их описание

Компонент	Описание компетенции
Управленческие навыки	
Организаторские способности	Грамотно организует мероприятия, осуществляет контроль их выполнения. Распределяет задания между исполнителями с учетом степени их подготовки и наличия организаторских способностей.
Творческая продуктивность	Выполняет исследовательскую деятельность прикладного и теоретического характера. Сопоставляет результативность профессиональной деятельности в различных областях.
Умение договариваться	Убеждает с целью получения одобрения/согласия при выполнении должностных обязанностей. Устраняет в процедурах управления персоналом последствия несогласованного использования программ, касающихся кадрового развития.

Источник: разработано автором

На рисунке 2 в графической форме представлена взаимосвязь между организационно-экономическим взаимодействием работников, компонентами и компетенциями.

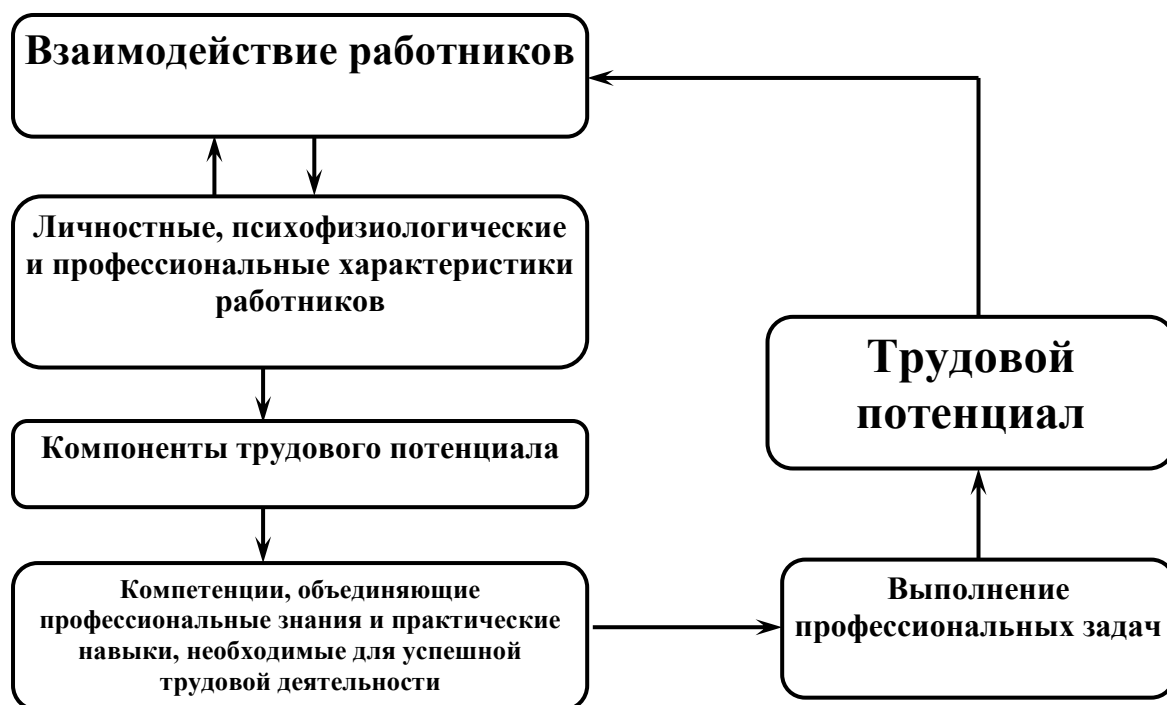


Рис. 2. Взаимосвязь между взаимодействием работников, компонентами и компетенциями

Источник: разработано автором

Компетентный подход является адекватным для описания результатов образования и трактуется как единый язык для представления уровней высшего образования и профессионализма работников. Состав трудового потенциала, значимый для выполнения трудовых обязанностей в конкретной сфере человеческой деятельности, определяет смысловое содержание компетенций.

В диссертационном исследовании выделены следующие два основных случая представления компетенции.

1. Наименования компонента и компетенции полностью совпадают.
2. Компетенция характеризует содержание компонента.

Компонент отображает способность работника выполнять трудовую деятельность. Поэтому перечень компонентов служит основой для формулирования компетенций.

В таблице 3 представлено соответствие компетенций, выделенных в исследовании для идентификации элементов деятельности по развитию трудового потенциала, и компонентов трудового потенциала.

Построение качественного представления о трудовом потенциале как многоуровневой содержательной категории и создание методов его анализа будет способствовать выявлению четких и наименее затратных путей в достижении производственных целей и получении экономического эффекта. Поэтому целостный инструментальный анализ трудового потенциала и оценки его структуры позволяет получить обобщенный результат, касающийся принятия своевременных решений при выполнении управленческих процедур. Трудовой

Таблица 3 - Соответствие компетенций и компонентов

№	Компетенция	Компонент
1	Принимать неочевидные решения в условиях, характеризующихся недостаточностью информации	Аналитическое мышление
2	Способность быстро принимать решения в экстренных ситуациях	Лидерство
3	Способность к профессиональной работе в трудовом коллективе	Профессиональная компетентность
4	Умение грамотно организовывать служебные мероприятия и контролировать их исполнение	Организованность
5	Способность быстро воспринимать новую информацию	Гибкость в общении
6	Нести ответственность за принятое решение	Решительность
7	Умение распределять обязанности между работниками	Убедительность

Источник: разработано автором

потенциал сохраняет в процессе взаимодействия работников значения технико-экономических показателей в пределах, заданных производственными условиями. Поэтому технико-экономические показатели в их динамике можно использовать так же для оценки взаимодействия работников. Взаимодействуя между собой, работники формируют трудовой потенциал различного уровня качества. Требуется выбирать наиболее приемлемый для анализа трудового потенциала метод оценки, позволяющий выделять компетенции. Отсюда формулируется взаимосвязь **трудовой потенциал → компоненты → анализ → компетенции → кадровая политика → трудовой потенциал**.

Результаты диссертационного исследования показали, что для целей анализа удобно использовать иерархическую последовательность. При рассмотрении особенностей оценки развития трудового потенциала на основе компетентностного подхода определена следующая иерархия.

1-й уровень – определение цели исследования. При определении первого уровня формируется система развития трудового потенциала на основе компетенций, не противоречащих сути потенциальных трудовых возможностей работников и соответствующих пониманию компетентностного подхода.

2-й уровень – определение весомости компетенций по критерию цели «развитие трудового потенциала».

3-й уровень – выработка подходов к развитию трудового потенциала, в том числе управленческих решений.

Определение иерархии целей и представление динамики изменения трудового потенциала дает возможность получать комплексное о нем представление. Направление в управлении трудовым потенциалом, касающееся компетентностного подхода, является одним из приоритетных в современных условиях и реализуется в программах обучения персонала, стандартизации и организации труда, подборе персонала, построении системы мотивации работников и других кадровых сферах.

5. Результативность взаимодействия работников, определяемая из различной совокупности организационных и экономических технологий управления персоналом, позволяет идентифицировать составные элементы деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций.

Общая направленность предприятия на повышение его прибыльности и, соответственно, эффективности трудовых процессов может быть описана путем формулировки определенных целевых установок. Организационно-экономический механизм взаимодействия работников выстраивается из различной совокупности организационных и экономических технологий управления трудовым потенциалом. Целевые установки для кадрового состава выражаются упорядочиванием двух и более технико-экономических показателей трудового потенциала и взаимодействия работников. Это означает, что показатели развития социально-трудовых отношений работников на основе трудового потенциала должны быть согласованными и сопоставимыми.

По каждой из сфер в хозяйственной деятельности предприятия может быть принят порядок движения показателей, отображающих наилучшее использование трудового потенциала. Построение требуемого нормативного порядка на основе теории трудового потенциала делает возможным создавать объективную систему показателей развития социально-трудовых отношений работников на основе трудового потенциала.

Решения оказывают воздействие на производственную сферу предприятия и находят свое отражение в показателях финансово-хозяйственной деятельности. Качество решений тесно связано с компетентностью руководителя. Компоненты трудового потенциала взаимосвязаны с компетенциями, влияющими на управленческие решения. Управленческие решения оказывают воздействие на показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Таким образом, между компонентами, компетенциями, управленческими решениями и показателями предприятия существует зависимость. В таблице 4 приведены данные по компоненту «Аналитическое мышление», компетенции, управленческие решения и показатели деятельности предприятия, на которые делается основной акцент руководящим составом предприятия в процедурах управления.

Таблица 4 - Характеристика компонента трудового потенциала

Компонент	Компетенция	Управленческое решение	Показатели деятельности предприятия
Аналитическое мышление	Способность принимать неочевидные решения в условиях, характеризующихся недостаточностью информации	Определение методов обработки информации, требуемых при наличии неупорядоченных массивов данных, касающихся принятия решений по выбору направлений использования нераспределенной прибыли.	Прибыль предприятия до налогообложения
		Использование методов определения состояния качества товарной продукции.	Товарная продукция
		Разработка алгоритмов обработки информации по принятию решений, касающихся определения резервов снижения себестоимости.	Себестоимость товарной продукции
		Выбор направлений по использованию оборотных средств.	Оборотные средства

Источник: разработано автором

В таблице 5 представлены результаты экспертных оценок уровня развития трудового потенциала на основе взаимосвязи компонентов трудового потенциала и показателей деятельности предприятия.

Таблица 5 - Результаты комплексной оценки уровня трудового потенциала с учетом критериальных показателей деятельности предприятия

Компонент трудового потенциала	Весомость	Критериальные показатели деятельности предприятия	Средний ранг	Обратный ранг	Весомость	Средний балл критериального показателя		Средневзвешенная балльная оценка	
						2015г.	2016г.	2015г.	2016г.
Аналитическое мышление	0,1	1. Прибыль предприятия до налогообложения	1,3	0,77	0,41	8,4	9,2	3,44	3,77
		2. Товарная продукция	2	0,5	0,27	6,8	8,1	1,84	2,19
		3. Себестоимость товарной продукции	3,4	0,29	0,16	7,2	8,4	1,15	1,34
		4. Оборотные средства	3,3	0,3	0,16	6,6	5,8	1,06	0,93
Итого			-	1,86	1	-	-	7,49	8,23
Средневзвешенная оценка компонента трудового потенциала с учетом его весомости								0,75	0,82

Источник: разработано автором

По результатам анализа уровень развития трудового потенциала повысился, что свидетельствует об эффективности взаимодействия работников в управленческой деятельности и положительных тенденциях в развитии трудового потенциала.

В диссертационной работе предложена блок-схема алгоритма формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала, представленная на рисунке 3.

Блок-схема показывает, что процедуры формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия содержат разнообразный экономико-математический инструментарий анализа трудового потенциала. Некоторые из этапов, например, анализ иерархий, не является обязательной составной частью всего механизма. На основании результатов исследования и представленной блок-схемы можно сделать вывод, что выбор технологий управления трудовым потенциалом должен производиться таким образом, чтобы были определены наиболее результативные способы использования трудового потенциала и его развития.

Система управления, обеспечивающая выполнение стратегических задач на основе показателей трудового потенциала, направлена на развитие методов эффективного управления потенциальными трудовыми возможностями. Такие методы будут способствовать наглядности при выделении компетенций и формированию организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия. Обусловлено это тем, что при использовании подхода, при котором определяется связь **компонент → компетенция → решение профессиональных задач**, появляется возможность выделять непосредственную связь между трудовым потенциалом и результативностью трудовой деятельности.

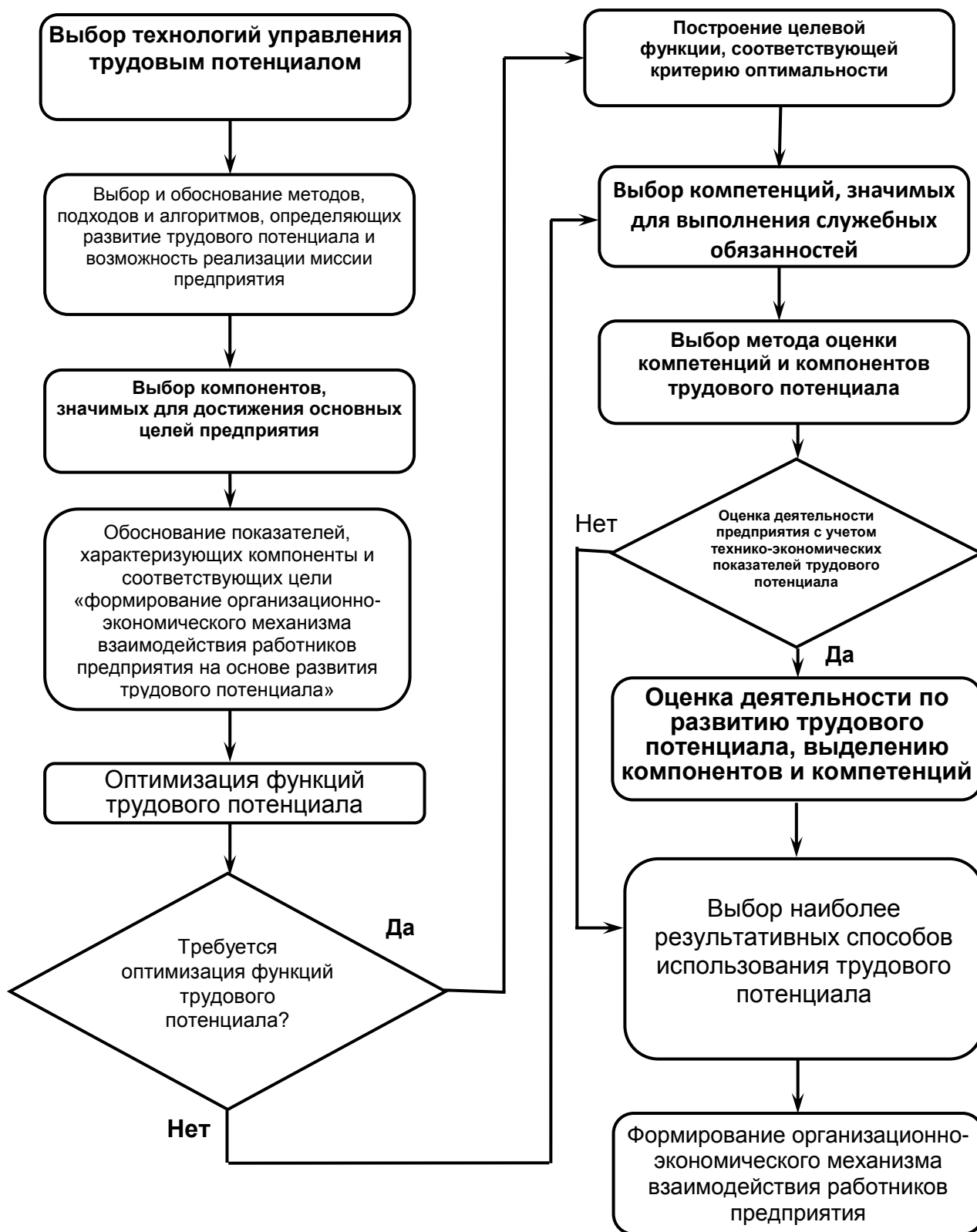


Рис. 3. Блок-схема алгоритма формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала

Источник: разработано автором

Целесообразно иметь описание решений, влияющих на показатели деятельности предприятия. Качество решений тесно связано с компетентностью руководящего состава. Принимаемые решения оказывают воздействие на производственную сферу и находят свое отражение в показателях трудовой деятельности и развитии трудового потенциала.

Основные выводы

1. Организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятия представляет собой совокупность методов, подходов и алгоритмов, определяющих развитие трудового потенциала и возможность реализации миссии предприятия. Поэтому существует необходимость определения в формализованной форме порядка формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала.

2. Проблема, существующая в сфере труда и непосредственно затрагивающая практику управления персоналом, заключается в наличии множества представлений относительно природы и содержания социально-экономических объектов. Это приводит к отсутствию универсальной, удобной для практического использования терминологии, что затрудняет исследования трудового потенциала.

3. Инструментарий развития трудового потенциала выступает в качестве части организационно-экономического механизма взаимодействия работников. Слабая разработанность экономико-математических моделей управления потенциальными трудовыми возможностями работников приводит к затруднениям в учете качества трудового потенциала. Поэтому требуется разработка и развитие подходов к управлению трудовым потенциалом, способствующих повышению качества взаимодействия работников предприятий на основе развития трудового потенциала.

4. Использование экономико-математических методов оптимизационного и логического характера требует учета содержания понятия «потенциал». Так как в нем заложено требование учета будущих событий, использование моделей будет носить вероятностный характер. Значит, и эффект, определяемый по различным методикам, будет вероятностным.

5. Чем точнее представление о структуре трудового потенциала, тем правильнее результаты отражения потенциальных трудовых возможностей работников. Перечень компонентов может расширяться или сокращаться до числа, требуемого целями исследования. Чтобы иметь возможность оценивать личностные, психофизиологические и профессиональные характеристики работников, а также особенности их взаимодействия, требуется создавать систему показателей, в отношении трудового потенциала обозначаемые как технико-экономические. Один и тот же показатель может относиться как к трудовому потенциалу, так и характеризовать различные аспекты взаимодействия. Это дает возможность выделять две группы показателей: относимые к трудовому потенциалу и характеризующие взаимодействие работников.

6. Устойчивость трудового потенциала зависит от многих факторов, среди которых первостепенную роль играет повышение профессионализма работников. Выявление факторов и критериев, влияющих на изменения в структуре трудового потенциала и характер взаимодействия работников, дает возможность повышать устойчивость потенциальных трудовых возможностей к изменениям во внешней среде.

7. Кадровые решения принимаются на основе информации, касающейся составляющих потенциала работников, которые могут выступать в качестве компетенций. При выделении компетенций возникает проблема выбора таких компонентов, которые отражали бы их суть в необходимой для принятия решений степени. Подобные компетенции относятся к работникам, выполняющим трудовую деятельность в конкретных условиях труда. Такие компетенции могут быть сформулированы с учетом особенностей выполняемых трудовых обязанностей и качества трудового потенциала. Значит, требуется идентифицировать компоненты, которые могут соотноситься с компетенциями, характеризующимися специфическими условиями трудовой деятельности.

8. Между компонентами трудового потенциала и компетенциями существует взаимосвязь, расширенное представление компетенции может затруднить понимание того, к какому компоненту она относится. Вследствие этого в исследовании было принято решение представлять компетенцию в расширенном и кратком изложении. Расширенное дает возможность качественно выявить характер взаимодействия работников. Краткое изложение дает больше ясности относительно того, с какой компетенцией соотносится тот или иной компонент.

9. Результаты проведенного анализа показали, что метод аналитической иерархии дает возможность оценивать различные аспекты деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций. Его значительным преимуществом является то, что в процедурах выделения компетенций существует принципиальная возможность учитывать социальные, экономические и психологические особенности взаимодействия работников. При этом идентифицируются составные элементы деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций.

10. Система управления, обеспечивающая выполнение стратегических задач на основе показателей трудового потенциала, направлена на развитие методов эффективного управления потенциальными трудовыми возможностями. Такие методы будут способствовать наглядности при выделении компетенций и формированию организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия. Обусловлено это тем, что при использовании подхода, при котором выделяется связь между компонентами, компетенциями и решением профессиональных задач, появляется возможность выделять непосредственную связь между трудовым потенциалом и результативностью трудовой деятельности.

Список публикаций по теме диссертации

Научные статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации:

1. Пурыскина В.А. Комплексная оценка трудового потенциала с учетом показателей деятельности предприятия // Дизайн и технологии. – 2017. – № 60 (102). – С. 87–91. (0,31 п.л.).
2. Пурыскина В. А. Интегральная оценка развития трудового потенциала на основе компетентностного подхода // Дизайн и технологии. – 2017. – № 58 (100). – С. 102–106. (0,25 п.л.).
3. Пурыскина В.А. Развитие коммуникативного взаимодействия на основе трудового потенциала // Дизайн и технологии. – 2015. – № 48 (90). – С. 86–93. (0,5 п.л.).
4. Пурыскина В. А., Радько С.Г. Содержание компонентов трудового потенциала и взаимодействие работников // Дизайн и технологии. – 2014. – № 43 (85). – С. 67–75. (авторских – 0,38 п.л.).
5. Пурыскина В. А., Радько С.Г. Коммуникативное взаимодействие как основа развития трудового потенциала // Швейная промышленность. – 2014. – № 6. – с. 26–27. (авторских – 0,17 п.л.).
6. Пурыскина В. А., Зими́на Т.И., Ильина В.А., Страчкова Е.Г., Шальмиева Д.Б., Орлов А.В. Анализ эффективности трудовых процессов на обувном предприятии // Кожевенно-обувная промышленность. – 2011 г. – № 1. – с. 36–37. (авторских – 0,1 п.л.).
7. Пурыскина В.А., Зими́на Т.И., Ильина В.А., Страчкова Е.Г. Формирование хозяйственного портфеля малого обувного предприятия // Кожевенно-обувная промышленность. – 2009 г. – № 6. – с. 21–22. (авторских – 0,1 п.л.).

Прочие публикации:

1. Пурыскина В.А., Радько С.Г. Развитие трудового потенциала и выделение компетенций // Современные задачи инженерных наук: сборник научных трудов Международного научно-технического симпозиума «Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности» Международного научно-технического Форума «Первые международные Косыгинские чтения» (11-12 октября 2017 года). – М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2017. – с. 63–65. (авторских – 0,08 п.л.).
2. Пурыскина В.А. Сравнительный анализ концепций управления трудовым потенциалом // Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность: сборник статей Международной научно-практической конференции. В 8 частях. Часть 6 / Под ред. В.С. Белгородского, О.В. Кашеева, В.В. Зотова, И.В. Антоненко. – М.: ФГБОУ ВО «МГУДТ», 2016 г. – с. 231–236. (0,38 п.л.).
3. Пурыскина В.А. Трудовой потенциал и компетенции развития работников // Экономика и управление: проблемы, тенденции, перспективы развития: Сборник научных трудов. К 110-летию профессора Теодора Борисовича Поляка. – М.: ФГБОУ ВПО «МГУДТ», 2016 г. – с. 170–174. (0,3 п.л.).
4. Пурыскина В.А., Радько С.Г. Выборка показателей развития коммуникативного взаимодействия на основе трудового потенциала // Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (Инновации - 2015): сборник материалов Международной научно-технической конференции. Часть 3. – М.: ФГБОУ ВПО «МГУДТ», 2015. – с. 228–231. (авторских - 0,13 п.л.).

5. Пурыскина В. А., Радько С.Г. Методологический инструментарий управления трудовым потенциалом // *Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. Материалы IX Международной научно-практической конференции.* 11 марта 2015 года. Том 2. Информационный издательский учебно-научный центр «Стратегия будущего». – Санкт-Петербург. – с. 6-10. (авторских – 0,15 п.л.).

6. Пурыскина В.А. Компетенции и взаимодействие работников // *Теория и практика современной науки: материалы XVI Международной научно-практической конференции,* г. Москва, 30 декабря 2014 г. / Науч.-инф. издат. центр «Институт стратегических исследований». – Москва: Изд-во «Институт стратегических исследований», 2014. – с.270–274. (0,28 п.л.).

7. Пурыскина В.А., Радько С.Г. Управление коммуникативным взаимодействием как основа развития трудового потенциала // *Univerzita komenského v Bratislave. Fakulta management comenius university in Bratislava. Zborník príspevkov z medzinárodne vedeckej konferencie «Horizont ypodnikateľského prostredia III».* Bratislava, Slovenská republika. 5. december 2014. – с.156–165. (авторских – 0,34 п.л.).

8. Пурыскина В.А., Радько С.Г. Трудовой потенциал и взаимодействие работников // *Vedecký časopis MANEKO (Manažment a ekonomika podniku) vydáva Oddelenie manažmentu chemických a potravinárskych technológií Ústavu manažmentu STU v Bratislave v Nakladateľstve STU Bratislava Vychádza dvakrát do roka, ročník 6,* 2014, č.2. – с. 267–275. (авторских – 0,33 п.л.).

9. Пурыскина В.А., Зимина Т.И., Ильина В.А., Страчкова Е.Г. Анализ эффективности трудовых процессов и финансового состояния на основе нелинейного динамического норматива // *Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук,* 2013. Сборник статей Международного интердисциплинарного коллоквиума. – г. Братислава, Словакия. – с. 127–137. (авторских – 0,17 п.л.).

10. Пурыскина В. А., Афанасьева А.И. Применение мониторинга в целях эффективности системы управления затратами на персонал // *Slovak University of Technology in Bratislava. Institute of Management Department of Management of Chemical and Food Technologies Actual Questions of Economic and Human Sciences '10 Bratislava, December 17, 2010.* – Slovak Republic. – с. 329–334. (авторских – 0,17 п.л.).

11. Пурыскина В.А., Афанасьева А.И. Мониторинг в системе управления персоналом предприятия // *«Инновационные и наукоемкие технологии в легкой промышленности»: Сб. тезисов докладов II международной научно-практической конференции, посвященной 80-летию университета (Москва, 3 июня 2010 г.).* – М.: ИИЦ МГУДТ, 2010 г. – с. 230–231. (авторских – 0,05 п.л.).

12. Пурыскина В.А., Афанасьева А.И. Бюджетирование затрат на персонал как инструмент контроллинга // *III Московский фестиваль науки. Тезисы докладов научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых.* - М.: ИИЦ МГУДТ, 2008. – с. 29–30. (авторских – 0,05 п.л.).

13. Радько С.Г., Афанасьева А.И., Серова Т.М., Пурыскина В.А. Содержание трудового потенциала и выделение кадровых рисков // *Журнал ГОУ ВПО «МГУДТ» «Дизайн и технологии».* Сборник научных трудов, выпуск 7 (49) – М.: ИИЦ МГУДТ, 2007. – с. 71–77. (авторских – 0,16 п.л.).

Пурыскина Валентина Анатольевна

**Формирование организационно-экономического механизма
взаимодействия работников предприятия на основе развития
трудового потенциала**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Усл.- печ. 1,5 п.л. Тираж 80 экз. Заказ № 1285-Н
Редакционно-издательский отдел РГУ им. А.Н. Косыгина
117997, г. Москва, ул. Садовническая, д. 33, стр. 1
Тел./факс: +7 495 5067271, e-mail: rfrost@yandex.ru
Отпечатано в РИО РГУ им. А.Н. Косыгина