АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ММК-ИНФОРМСЕРВИС»

УДК 658.310.823-057.17 *ГСНТИ 82.17.25*
ББК 65.291.6-21 *Код ВАК 08.00.05*

С. В. Коптякова
Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова, Магнитогорск, Россия
AuthorID: 350520

Е. Г. Зиновьева
Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова, Магнитогорск, Россия
AuthorID: 327306

Н. С. Шкурко
Северо-восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова, Якутск, Россия
AuthorID: 633348

АННОТАЦИЯ: Цель – проведение анализа системы управления персоналом, в целях обеспечения благоприятного имиджа, постоянного поиска возможностей совершенствования деятельности, в том числе используя различные способы мотивации персонала.

Информационной базой исследования результативных показателей системы управления персоналом на предприятии ООО «ММК-Информсервис» является статистическая отчетность по труду, отчет о движении рабочей силы, рабочих мест, отчет о количестве работников в аппарате управления и оплате их труда, данные табельного учета и отдела кадров. Отмечается, что система управления персоналом ООО «ММК-Информсервис» представляет собой систему взглядов, требований, принципов, которая определяет основные направления, формы и методы работы с персоналом и разрабатывается кадровой службой с целью своевременного обеспечения ООО «ММК-Информсервис» персоналом заданного качества и в необходимом количестве, способствования наиболее полной реализации трудовых прав и обязанностей, рационального использования трудового потенциала. С целью более детального анализа управления персоналом на предприятии, авторами было проведено исследование системы управления кадрами, в целях обеспечения благоприятного имиджа, постоянного поиска возможностей совершенствования деятельности, в том числе используя различные способы мотивации персонала.

Исследование базируется на методах сравнения, анкетирования, анализа экономических результатов деятельности предприятия.

Практическая значимость исследования заключается в разработке изменений в системе управления персоналом на предприятии ООО «ММК-Информсервис», которые в дальнейшем могут быть использованы руководителем в деятельности предприятия.

Научная новизна: формирование в рамках действующей системы управления персоналом оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава персонала, его развития в соответствии с корпоративными задачами, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление персоналом, предприятие, мотивация, трудовая деятельность, рынок труда.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Светлана Владимировна Коптякова, кандидат педагогических наук, Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова.
455000, Россия, г. Магнитогорск, пр. Ленина, 38, svetlana.cop@yandex.ru

Екатерина Георгиевна Зиновьева, кандидат философских наук, Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова,
455000, Россия, г. Магнитогорск, пр. Ленина, 38, ekaterina_7707@mail.ru

Наталья Сергеевна Шкурко, кандидат философских наук, Северо-восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова,
677000, Россия, г. Якутск, ул. Белинского, 58, nat-skurko@yandex.ru

© Коптякова С. В., Зиновьева Е. Г., Шкурко Н. С. 2019

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Коптякова С. В., Зиновьева Е. Г., Шкурко Н. С. Анализ системы управления персоналом на предприятии ООО «ММК-Информсервис» // Муниципалитет: экономика и управление. 2019. № 2 (27). С. 47—56.

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни организации, в его основе лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их навыков [3–9].

Информационной базой исследования результативных показателей системы управления персоналом на предприятии ООО «ММК-Информсервис» является статистическая отчетность по труду, отчет о движении рабочей силы, рабочих мест, отчет о количестве работников в аппарате управления и оплате их труда, данные табельного учета и отдела кадров.

Численность работников ООО «ММК-Информсервис» за 2015–2017 гг. отражена в таблице 1.

Согласно данных таблицы, в «ММК-Информсервис» присутствуют все категории персонала, при этом численность персонала за 2015–2017 гг. увеличилась на 73 человека, наибольший рост отмечен по категории ИТР и служащие (34 человека). Структура персонала за 2015–2017 гг. представлена в таблице 2.

В структуре кадров за 2015–2017 гг. произошло движение по показателю «удельный вес рабочих» (снижение на 9,13 %), «удельный вес руководителей» (повышение на 2,05 %), «удельный вес ИТР и служащих» (повышение на 7,08 %).

Анализ возрастной структуры трудовых ресурсов в «ММК-Информсервис» представлен в таблице 3.

Анализ данных таблицы 3 показывает, что на предприятии в 2017 г. преобладают такие возрастные группы как от 20 до 30 лет – 112 чел., от 30 до 40 лет – 129 чел. и от 40 до 50 лет – 121 чел., т.е., на предприятии работают сотрудники всех возрастных групп.

Состав сотрудников в ООО «ММК-Информсервис» по трудовому стажу представлен в таблице 4.

Таблица 1

Численность работников ООО «ММК-Информсервис» за 2015–2017 гг.

Показатель	Абсолютное значение показателя по годам, чел.			Абсолютное отклонение показателя, чел.	Темпы роста, %
	2015	2016	2017	2015/2017	2015/2017
Среднесписочная численность работников, в том числе:	365	415	438	73	120,00
– руководители	10	18	21	11	210,00
– рабочие	340	360	368	28	108,24
– ИТР и служащие	15	37	49	34	326,67

Таблица 2

Структура персонала в ООО «ММК-Информсервис» за 2015–2017 гг.

Показатель	Структура показателя по годам, %			Отклонение показателя, %
	2015	2016	2017	2015 / 2017
Среднесписочная численность работников, чел. в том числе:	100	100	100	0
– руководители	2,74	4,34	4,79	2,05
– рабочие	93,15	86,75	84,02	–9,13
– ИТР и служащие	4,11	8,92	11,19	7,08

Таблица 3

Состав трудовых ресурсов ООО «ММК-Информсервис» по возрасту, 2015–2017 гг.

Показатель возраста	Численность работающих на конец года, чел.			Удельный вес, %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
до 20	23	25	28	6,30	6,02	6,39
от 20 до 30	94	109	112	25,75	26,27	25,57
от 30 до 40	113	125	129	30,96	30,12	29,45
от 40 до 50	87	109	121	23,84	26,27	27,63
от 50 до 60	48	47	48	13,15	11,33	10,96
Итого	**365**	**415**	**438**	**100**	**100**	**100**

Таблица 4

Состав сотрудников в ООО «ММК-Информсервис» по трудовому стажу, 2015–2017 гг.

Показатель стажа	Численность работающих на конец года, чел.			Удельный вес, %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
до 5	48	66	69	13,15	15,90	15,75
от 5 до 10	146	153	164	40,00	36,87	37,44
от 10 до 15	171	196	205	46,85	47,23	46,80
Итого	**365**	**415**	**438**	**100**	**100**	**100**

Анализ таблицы 4 показал, что удельный вес наиболее молодых сотрудников, стаж которых составляет менее пят лет, составляет на 2017 г. 15,75 %. Доля сотрудников, стаж работы которых от 5 до 10 лет, составляет на 2017 г. 37,44 %. На долю наиболее опытных сотрудников, имеющих стаж работы от 10 до 15 лет, на 2017 г. приходится 46,80 %. Наибольшую долю в составе персонала составляют работники со стажем работы от 10 до 15 лет.

Состав персонала по образовательному уровню в ООО «ММК-Информсервис» представлен таблице 5.

Из таблицы 5 видно, что за период 2015–2017 гг. наблюдается снижение удельного веса показателя высшего образования с 25,75 % до 25,57 %. Наибольший удельный вес приходится на сотрудников, имеющих среднее образование, который составляет 30,96 % в 2015 году, по сравнению с 2017 годом он снизился на 1,51 пункта.

В таблице 6 представлены показатели интенсивности движения персонала в ООО «ММК-Информсервис» за 2015–2017 гг.

Система управления персоналом ООО «ММК-Информсервис» представляет собой систему взглядов, требований, принципов, которая определяет основные направления, формы и методы работы с персоналом и разрабатывается кадровой службой с целью своевременного обеспечения ООО «ММК-Информсервис» персоналом заданного качества и в необходимом количестве, способствования наиболее полной реализации трудовых прав и обязанностей, рационального использования трудового потенциала.

Таблица 5

Состав персонала по образовательному уровню в ООО «ММК-Информсервис», 2015–2017 гг.

Показатель образования	Численность работающих на конец года, чел.			Удельный вес, %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Среднее	71	72	76	19,45	17,35	17,35
Среднее специальное	113	125	129	30,96	30,12	29,45
Высшее	94	109	112	25,75	26,27	25,57
Неоконченное высшее	87	109	121	23,84	26,27	27,63
Итого	**365**	**415**	**438**	**100**	**100**	**100**

Таблица 6

Показатели интенсивности движения персонала в ООО «ММК-Информсервис» за 2015–2017 гг.

Показатель	2015	2016	2017
Среднесписочная численность рабочих, чел.	365	415	438
Принято на работу – всего	74	89	72
Выбыло – всего	122	134	138
В том числе:			
– переводом в другую организацию	7	8	5
– на пенсию	25	26	29
– временных и сезонных	19	24	25
– по другим уважительным причинам	15	19	20
– по собственному желанию	47	45	48
– за виновные действия	9	12	11
Коэффициент оборота рабочей силы:			
– по приему (2 стр. / 1 стр.)	0,203	0,214	0,164
– по выбытию (2 стр. / 9 + 10 стр.)	1,321	1,561	1,220
Коэффициент текучести (увол. по собств. + за виновные действия / сред. спис. числ)	0,153	0,137	0,135
Коэффициент постоянства (численность раб. > 1 года / сред. спис. числ)	0,868	0,892	0,849
Коэффициент восполнения (3 стр. / 2 стр.)	1,649	1,506	1,917
Коэффициент общего оборота (принятые+выбывшие / сред. спис. числ.)	0,537	0,537	0,479

Одной из первоочередных задач системы управления кадрами является формирование такой организационной культуры, которая объединяла бы работников и обеспечивала их готовность поддерживать действия руководства для достижения целей ООО «ММК-Информсервис».

Система управления кадрами ООО «ММК-Информсервис» и ее важнейшие направления официально закреплены документами, такими, как приказы по основной деятельности, положения, инструкции.

С целью более детального анализа управления персоналом на предприятии, авторами было проведено исследование системы управления кадрами, в целях обеспечения благоприятного имиджа, постоянного поиска возможностей совершенствования деятельности, в том числе используя различные способы мотивации персонала [1; 2; 10–12].

Главная цель системы управления персоналом – обеспечение эффективности ООО «ММК-Информсервис», поддержание гибкости и динамизма ее развития. Реализация главной цели осуществляется путем обеспечения оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с корпоративными задачами, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Цель исследования состояла в определении уровня удовлетворённости персонала трудовой деятельностью и её отдельными социальными аспектами: взаимоотношения в коллективе, отношение предприятия к отдыху и быту персонала, возможность повышения квалификации.

Объектом исследования выступал персонал ООО «ММК-Информсервис». В исследовании участвовали 26 сотрудников ООО «ММК-Информсервис», из них: 15 мужчин и 11 женщин всех возрастных категорий.

Данная анкета представляет собой обобщенные результаты исследования (таблица 7).

Таблица 7

Основные вопросы для определения приоритетных направлений развития системы мотивации труда работников ООО «ММК-Информсервис»

Вопрос	Количество опрошенных, %
Удовлетворены ли Вы содержанием Вашего труда? – удовлетворены – удовлетворены, но не всегда – не удовлетворены	 30 50 20
Какой из мотивов социально–психологического характера для Вас наиболее важен? – реализация своих индивидуальных особенностей, профессиональных навыков – повышение уровня квалификации – значимость работы, которую приходится выполнять	 40 30 30
Какой фактор, оказывающий влияние на уровень мотивации к труду, имеет для Вас наибольшее значение? – взаимоотношения в коллективе – санитарно-гигиенические условия – отношение и состояние технического оснащения и снабжения	 50 30 20
Удовлетворенность в социальных потребностях работников	15

В данном исследовании изучались факторы, оказывающие влияние на уровень мотивации к труду. Степень удовлетворенности трудовой деятельностью можно представить в виде рисунка 1.

Проведен анализ данных по функциональным блокам ООО «ММК-Информсервис», дана оценка удовлетворённости работников различными аспектами социально-производственной ситуации (таблица 8–12).

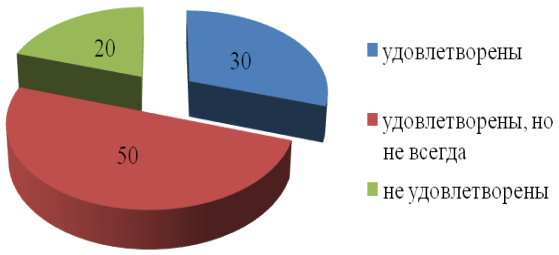


Рис. 1. Степень удовлетворенности трудовой деятельностью работников ООО «ММК-Информсервис»

Таблица 8

Проектный блок трудовой деятельности ООО «ММК-Информсервис»

Вопрос	Количество опрошенных, %
Полностью удовлетворены	
реализацией своих индивидуальных особенностей и профессиональных навыков	40%
повышением уровня профессионализма и квалификации	30%
выполняемая работа	30%
Удовлетворены, но не всегда	
взаимоотношения в коллективе	50%
отношения предприятия к социальным потребностям работников и санитарно-гигиеническими условиями труда	30%
состояние технического оснащения и снабжения	20%

Таблица 9

Блок безопасности трудовой деятельности ООО «ММК-Информсервис»

Вопрос	Количество опрошенных, %
Полностью удовлетворены	
санитарно-гигиеническими условиями труда	50%
отношением предприятия к социальным потребностям	10%
реализацией своих индивидуальных особенностей, профессиональных навыков	40%
Удовлетворены, но не всегда	
взаимоотношения в коллективе	40%
повышение уровня профессионализма, квалификации	30%
состояние технического оснащения	30%

Таблица 10

Блок по управлению персоналом трудовой деятельности ООО «ММК-Информсервис»

Вопрос	Количество опрошенных, %
Полностью удовлетворены	
реализацией своих индивидуальных особенностей, профессиональных навыков	40%
повышение уровня профессионализма, квалификации	30%
Частично удовлетворены	
взаимоотношения в коллективе	50%
состояние технического оснащения и снабжения	30%
Не удовлетворены	
санитарно-гигиенические условия	55%
отношение предприятия к социальным потребностям работников	10%
состоянием технического оснащения	30%

Таблица 11

Финансовый блок по управлению персоналом трудовой деятельности ООО «ММК-Информсервис»

Вопрос	Количество опрошенных, %
Полностью удовлетворены	
реализацией своих индивидуальных особенностей, профессиональных навыков	100%
Частично удовлетворены	
взаимоотношения в коллективе	100%
Не удовлетворены	
санитарно-гигиенические условия	50%
состоянием технического оснащения	50%

Таблица 12

Имущественный блок по управлению персоналом трудовой деятельности ООО «ММК-Информсервис»

Вопрос	Количество опрошенных, %
Полностью удовлетворены	
повышение уровня профессионализма, квалификации	100%
реализация своих индивидуальных особенностей и профессиональных навыков	50%
Частично удовлетворены	
санитарно-гигиенические условия труда	100%
отношение предприятия к социальным потребностям работников	30%
Не удовлетворены	
состоянием технического оснащения	30%

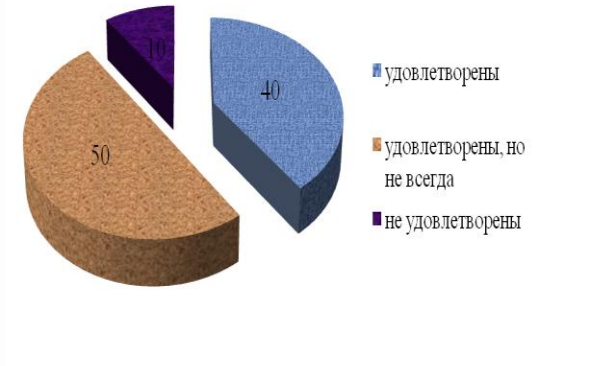


Рис. 2. Степень удовлетворенности блока по управлению персоналом работниками в ООО «ММК-Информсервис»

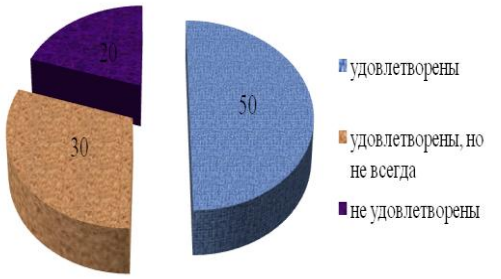


Рис. 3. Степень удовлетворенности имущественного блока трудовой деятельностью работниками в ООО «ММК-Информсервис»

Рассматривая результаты исследования по блокам, можно сделать вывод, о том, что наиболее высокий уровень удовлетворённости трудовой деятельностью в имущественном блоке, блоке безопасности и в блоке по управлению персоналом. Все блоки выделили полностью удовлетворяющий аспект – реализации своих индивидуальных особенностей, профессиональных навыков. Кроме того, во всех блоках прослеживается общая неудовлетворённость техническим оснащением и снабжением.

По данным опроса работников разного возраста можно сделать следующие выводы:

1) В возрасте от 18 до 30 лет сотрудники в целом удовлетворены своей трудовой деятельностью 50 %, удовлетворены, но не всегда 30 % и неудовлетворенны 20 %.

2) Персонал в возрасте от 30 до 40 лет удовлетворены трудовой деятельностью 30 %, удовлетворены, но не всегда 50 % и неудовлетворенны (20 %) персонала.

3) Персонал в возрасте от 40 до 50 лет удовлетворены трудовой деятельностью 40 %, удовлетворены, но не всегда 50 % и неудовлетворенны 10 % персонала.

4) Работники в возрасте от 50 лет и старше в целом тоже удовлетворены трудовой деятельностью всего 30 %, удовлетворены, но не всегда 60 % и полностью удовлетворены 10 % трудовой деятельностью.

Неудовлетворённость трудовой деятельностью, прослеживается по следующим вопросам: состояние технического оснащения – 30%, взаимоотношения в коллективе – 30%.

Подводя итог можно сказать, что в целом персонал ООО «ММК-Информсервис» удовлетворён своей трудовой деятельностью, хотя вопросы повышения мотивации и сотрудничества предприятия с персоналом остаются актуальными и на сегодняшний день.

Проблемы управления персоналом ООО «ММК-Информсервис» представлены в таблице 13. Перечисленные недостатки системы управления персоналом ООО «ММК-Информсервис» влияют на эффективность деятельности.

Таким образом, система управления персоналом выстраивается в соответствии со стратегией ООО «ММК-Информсервис» и направлена на организацию эффективного управления персоналом для реализации задач, стоящих перед подразделениями. В существующей кадровой политике исследуемого ООО «ММК-Информсервис» существуют и недостатки, наиболее значимыми из которых являются неудовлетворенность трудовой деятельностью.

Таблица 13

Существующие проблемы управления персоналом ООО «ММК-Информсервис»

№ п/п	По предприятию	№ п/п	В кадровой политике
1	Недостаточное профессиональное мастерство молодых специалистов	1	Отсутствие системы наставничества
		2	Не разработана программа по обучению, тренингам, самообучению
2	Отсутствие системы профессионального развития	1	Нет конкретного специалиста, ведущего данного направление (разбросанность по двум отделам)
3	Неудовлетворенность работников трудовой деятельностью	1	Низкая мотивация
		2	Ограниченные финансовые ресурсы
		3	Социальный пакет не соответствует запросам
4	Неэффективное делегирование полномочий	1	Несовершенная организационная структура
		2	Отсутствие управленческих навыков
5	Оценка персонала	1	Носит формальный характер
6	Не используются современные технологии в управлении персоналом	1	Управление персоналом расходиться с кадровой стратегией на предприятии

ЛИТЕРАТУРА

1. Балынская Н. Р., Зиновьева Е. Г. Анализ процесса развития кадрового потенциала муниципального предприятия трест «Водоканал» // Вопросы управления. 2018. №1(31). С. 91–99.

2. Берзин Б. Ю., Зыкина Н. Е. Процессуальная мотивация и социально-психологическая адаптация личности в системе управления персоналом // Вопросы управления. 2016. № 2 (39). С. 221-229.

3. Гафурова В. М., Балынская Н. Р., Рахимова Л. М. Система мотивации труда промышленных рабочих в условиях форсированной индустриализации (по материалам Уральского региона) // Казанская наука. 2015. №9. С. 30–33.

4. Гафурова В. М., Балынская Н. Р., Барабина И. А., Рахимова Л. М. Рынок труда и рынок трудовых ресурсов в условиях новой экономической политики (по материалам Уральского региона) // Казанская наука. 2016. №6. С. 21–23.

5. Зиновьева Е. Г., Сысоева С. В. Теоретический анализ структуры предприятия // Научная жизнь. 2009. № 2. С. 53.

6. Зиновьева Е. Г. Стратегическое планирование как предпосылка обеспечения устойчивого развития предприятия // Маркетинг: теория и практика: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Магнитогорск, 2009. С. 78–80.

7. Коптякова С. В. Новые подходы к формированию системы управления персоналом в современных экономических условиях: монография. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорского гос.о технического университета имени Г.И. Носова, 2016.

8. Коптякова С. В., Пономарева О. С. Управление экономикой предприятия: система менеджмента качества. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2009.

9. Коптякова С. В. Управление социально-трудовыми отношениями работников градообразующего предприятия: особенности и проблемы // Российские регионы в фокусе перемен: сборник докладов XII Международной конференции. Екатеринбург, 2018. С. 38–49.

10. Лимарев П. В., Зиновьева Е. Г. Исследование потребности предприятия – участника информационного рынка в информационном продукте активного спроса // Управленческий учёт. 2016. № 2. С. 52–58.

11. Лимарев П. В., Зиновьева Е. Г., Васильева А. Г. Информационный продукт с нулевой стоимостью: определение и классификация // Менеджмент в России и за рубежом. 2017. №1. С. 11–13.

12. Пономарева И. К., Акифьев И. В. Отечественный взгляд на мотивацию управленческого персонала // Вопросы управления. 2018. № 2 (32). С. 147–152.

13. Тургель И. Д. Российский рынок труда: тенденции и угрозы развития в условиях экономического кризиса // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. Т. 6. № 1 (58). С. 49–61.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM ANALYSIS AT «MMK-INFORMSERVICE» LLC

S. V. Koptyakova
Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk, Russia

E. G. Zinovyeva
Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk, Russia

N. S. Shkurko
M. K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia

ABSTRACT: The research aim is to analyze the human resource management system to ensure the favorable image, continuous search of opportunities to improve the performance, also using various methods of staff motivation.

The informational basis for exploring efficient indicators of the personnel management system at MMK-Informservice LLC is statistics on labor resources, workforce turnover, workplaces, a report on the number of management staff and their remuneration, time keeping and HR department data. The human resource management system of MMK-Informservice LLC is a system of perceptions, requirements and principles, which identifies the main trends, forms and methods of interaction with the staff and is developed by the human resources department to ensure the timely provision of MMK-Informservice LLC with the workforce of the given quality and quantity, contributing to the full realization of labor rights and obligations and rational use of labor potential.

The research is based on such methods as comparison, questioning, enterprise economic results analysis.

The practical significance of the research is the development of changes in the human resource management system of MMK-Informservice LLC, which can be used by managers in the further enterprise activity.

Scientific novelty: within the framework of the current human resources management system, to develop the optimal balance of updating processes and manpower numbers and quality, the development in accordance with corporate goals, the requirements of current legislation and the state of the labor market.

KEYWORDS: human resource management, enterprise, motivation, labor activity, labor market.

AUTHOR'S INFORMATION:

Svetlana V. Koptyakova, Cand. Sci. (Education), Nosov Magnitogorsk State Technical University
38, Lenina ave., Magnitogorsk, Russia, 455000, svetlana.cop@yandex.ru.

Ekaterina G. Zinovyeva, Cand. Sci. (Philosophy), Nosov Magnitogorsk State Technical University
38, Lenina ave., Magnitogorsk, Russia, 455000, ekaterina_7707@yandex.ru.

Natalya S. Shkurko, Cand. Sci. (Philosophy), North-Eastern Federal University named after M. K. Ammosov 58, Belinskogo str., Yakutsk, Russia, 677000, nat-skurko@yandex.ru.

FOR CITATION: Koptyakova S. V., Zinovieva E. G., Shkurko N. S. Human resource management system analysis at «MMK-Informservice» LLC // Municipality: Economics and Management. 2019. №2 (27). P. 47—56.

REFERENCES

1. Balynskaya N. R., Zinovieva E. G. Analysis of the personnel potential development process of the 'Vodokanal' trust municipal enterprise // Management Issues. 2018. No1(31). P. 91–99. [Balynskaya N. R., Zinov'eva E. G. Analiz protsessa razvitiya kadrovogo potentsiala munitsipal'nogo predpriyatiya trest «Vodokanal» // Voprosy upravleniya. 2018. №1(31). S.91–99]. – (In Rus.)

2. Berzin B. Yu., Zykina N. E. Procedural motivation and socio-psychological adaptation of personality in staff management system // Management issues. 2016. № 2 (39). P. 221-229. [Berzin B. Yu., Zykina N. E. Protsessual'naya motivatsiya i sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya lichnosti v sisteme upravleniya personalom // Voprosy upravleniya. 2016. № 2 (39). S. 221-229]. – (In Rus.)

3. Gafurova V. M., Balynskaya N. R., Rakhimova L. M. The labor motivation system of industrial workers in the conditions of forced industrialization (based on materials from the Ural region) // Kazan Science. 2015. № 9. P. 30–33. [Gafurova V. M., Balynskaya N. R., Rakhimova L. M. Sistema motivatsii truda promyshlennykh rabochikh v usloviyakh forsirovannoy industrializatsii (po materialam Ural'skogo regiona) // Kazanskaya nauka. 2015. №9. S. 30–33]. – (In Rus.)

4. Gafurova V. M., Balynskaya N. R., Barabina I. A., Rakhimova L. M. Labor market and labor market in the context of the new economic policy (based on materials from the Ural region) // Kazan science. 2016. № 6. P. 21-23. [Gafurova V. M., Balynskaya N. R., Barabina I. A., Rakhimova L. M. Rynok truda i rynok trudovykh resursov v usloviyakh novoy ekonomicheskoy politiki (po materialam Ural'skogo regiona) // Kazanskaya nauka. 2016. №6. S. 21–23]. – (In Rus.)

5. Zinovieva E. G., Sysoeva S. V. Theoretical analysis of the enterprise structure // Scientific life. 2009. № 2. P. 53. [Zinov'eva E. G., Sysoeva S. V. Teoreticheskiy analiz struktury predpriyatiya // Nauchnaya zhizn'. 2009. № 2. S. 53]. – (In Rus.)

6. Zinovieva E. G. Strategic planning as the foundation for the company sustainable development // Marketing: theory and practice: collection of articles of the All-Russian scientific and practical conference. Magnitogorsk, 2009. P. 78–80. [Zinov'eva E. G. Strategicheskoe planirovanie kak predposylka obespecheniya ustoychivogo razvitiya predpriyatiya // Marketing: teoriya i praktika: sbornik statey Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Magnito-gorsk, 2009. S. 78–80]. – (In Rus.)

7. Koptyakova S. V. New approaches to developing the human resource management system in modern economic conditions: monograph. Magnitogorsk: G.I. Nosov Magnitogorsk State Technical University Publ. 2016. [Koptyakova S. V. Novye podkhody k formirovaniyu sistemy upravleniya personalom v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh: monografiya. Magnitogorsk: Izdatel'stvo Magnitogorskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta imeni G.I. Nosova, 2016]. – (In Rus.)

8. Koptyakova S. V., Ponomareva O. S. Company economy management: quality management system. Magnitogorsk: G.I. Nosov Magnitogorsk State Technical University Publ., 2009. [Koptyakova S. V., Ponomareva O. S. Upravlenie ekonomikoy predpriyatiya: sistema menedzhmenta kachestva. Magnitogorsk: Izd-vo Magnitogorsk. gos. tekhn. un-ta im. G.I. Nosova, 2009]. – (In Rus.)

9. Koptyakova S. V. Managing social and labor relations at a local economic mainstay: specifics and problems // The Russian regions in the focus of change: collection of reports of the XII International conference. Ekaterinburg, 2018. P. 38–49. [Koptyakova S. V. Upravlenie sotsial'no-trudovymi otnosheniyami rabotnikov gradoobrazuyushchego predpriyatiya: osobennosti i problemy // Rossiyskie regiony v fokuse peremen: XII Mezhdunarodnoy konferentsii. Ekaterinburg, 2018. S. 38–49]. – (In Rus.)

10. Limarev P. V., Zinovieva E. G. Researching the needs of a company - information market participant in the information product of active demand // Management accounting. 2016. № 2. P. 52–58. [Limarev P. V., Zinov'eva E. G. Issledovanie potrebnosti predpriyatiya – uchastnika informatsionnogo rynka v informatsionnom produkte aktivnogo sprosa // Upravlencheskiy uchet. 2016. № 2. S. 52–58]. – (In Rus.)

11. Limarev P. V., Zinovieva E. G., Vasilieva A. G. Information product with zero cost: definition and classification // Management in Russia and abroad. 2017. №1. P. 11-13. [Limarev P. V., Zinov'eva E. G., Vasil'eva A. G. Informatsionnyy produkt s nulevoy stoimost'yu: opredelenie i klassifikatsiya // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2017. №1. S. 11–13]. – (In Rus.)

12. Ponomareva I. K., Akifiev I. V. Domestic view on the management staff motivation // Management issues. 2018. № 2 (32). P. 147-152. [Ponomareva I. K., Akif'ev I. V. Otechestvennyy vzglyad na motivatsiyu upravlencheskogo personala // Voprosy upravleniya. 2018. № 2 (32). S. 147–152]. – (In Rus.)

13. Turgel I. D. The Russian labor market: trends and threats of development in the context of economic crisis // National interests: priorities and security. 2010. Vol. 6. № 1 (58). P. 49–61. [Turgel' I. D. Rossiyskiy rynok truda: tendentsii i ugrozy razvitiya v usloviyakh ekonomicheskogo krizisa // Natsional'nye interesy: prioritety i bezopasnost'. 2010. T. 6. № 1 (58). S. 49–61]. – (In Rus.)