УДК 331

Н. В. Лясников¹, Н. И. Семикина²

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация

Цель. Проведенный анализ научных работ по вопросам исследуемой темы позволяет утверждать, что в настоящее время именно профессиональное развитие персонала выступает одним из главных факторов повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организаций. Цель работы заключается в рассмотрении системы профессионального развития персонала в контексте повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организаций.

Материалы и методы. В статье, в методологическом аспекте, использованы современные теории рыночной экономики, развития и регулирования; методы структурно-функционального анализа и системного подхода, группировки, графический и табличный методы, система экономических законов и научных предположений.

Результаты. В статье проанализированы вопросы, связанные с совершенствованием уровня профессионального потенциала сотрудников как фактора повышения эффективности труда и интеллектуальной составляющей организации. Выделены основные направления повышения профессионального потенциала предприятия, включающие стимулирование персонала к развитию инноваций, формирование системы непрерывного профессионального образования, создание условий для карьерного роста и интеллектуального развития, расширения профессионального кругозора работников.

¹ Лясников Николай Васильевич, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник (Институт менеджмента и маркетинга), Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Москва, проспект Вернадского, 82, стр. 1); главный научный сотрудник лаборатории стратегического развития АПК Института проблем рынка РАН (117418, Москва, Нахимовский просп., 47); acadra@yandex.ru

² Семикина Нина Ивановна, аспирант, Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Москва, ул. Земляной Вал, 34); duidnmn@mail.ru

Выводы. *Выявлено, что полученные сотрудниками в ходе обучения знания и навыки необходимо рассматривать как основу интеллектуального капитала организации, который является определяющим фактором создания инноваций. Конкурентный потенциал предприятия необходимо понимать, как совокупность реализуемых им ключевых факторов успеха рыночного и ресурсного происхождения (ключевые компетенции).*

Ключевые слова: *интеллектуальный капитал, конкурентный потенциал, ключевые компетенции, профессиональный потенциал, развитие персонала, экономика знаний*

Введение

Экспоненциальная динамика научно-технического прогресса в последние 50–100 лет привела к тому, что к началу XXI века лидирующие страны мира перешагнули на ступень информационных обществ (Informative Societies), что стало стартом трансформации наиболее развитых из них в так называемые «общества знаний» (Knowledge Societies).

Одно из первых определений «экономики знаний» дано в 1996 г. Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и подразумевает экономику, основанную на знаниях (англ. Knowledge-based economy), то есть экономику, которая «непосредственно основана на создании, дистрибуции и использовании знаний и информации» [1].

При этом доступ к знаниям, инноваций, коммуникациям становится не просто самостоятельным фактором развития, а решающим. Современная парадигма общественного прогресса базируется прежде всего на использовании нематериальных ресурсов (знаний, информации, инноваций), которые стали важнейшими факторами эффективности и конкурентоспособности. На данном уровне предпринимательские организации и структуры постепенно превращаются в организации, основанные на знаниях (Knowledge-based organization), которые доминируют во многих сферах экономики.

Результаты исследования

Российские ученые М.Н. Дудин, Н.В. Лясников и А.С. Сенин отмечают, что в современных условиях важнейшее значение приобретает взаимосвязь образования и предпринимательского сообщества, как инструмента поддержки и усиления экономического развития бизнес-структур, вследствие проявления в первые десятилетия XXI века следующих тенденций:

- «переход от промышленного общества к обществу знаний, в котором институции, производящие знания, в частности универ-

ситеты, потенциально играют более серьезную роль в инновациях и развития;

- «переход от масштабных форм организации производства к более мелким формам, которые все становятся более устойчивыми и лучше адаптированы к постоянному развитию»;
- «усиление развития конвергентных технологий на базе знаний в таких сферах, как биотехнологии, компьютерные и нанотехнологии, которые одновременно являются и теоретическими, и практическими, что требует привлечения к работе одновременно многих специалистов»;
- «развитие модели предпринимательского университета, сочетающей классическую концепцию и философию Гумбольдта с культурой предпринимательства, инноваций и технологического трансфера» [2].

Из этого следует, что для того, чтобы выжить в контексте современной глобальной экономики лидерства и инноваций, организациям необходимо постоянно развивать и совершенствовать навыки персонала, повышая производительность труда [3]. Потребности информационного общества во всесторонне развитых работниках с высоким уровнем профессионализма заставили компании превратиться в организации, которые обучаются. Профессиональная подготовка помогает устранить несоответствие между потребностями рынка труда и реальными знаниями, и навыками работников. Необходимость быстрого приобретения и применения полученных знаний актуализирует создание эффективных программ профессиональной подготовки [4].

Зарубежные авторы, исследовавшие особенности профессиональной подготовки (С. Арджирис, Д. Шон, Дж. Уолш, Дж. Унгсон, К. Уоткинс, В. Марсик), считают, что процесс обучения направлен на корпоративную память как ключевую компоненту производительности. Производство и учебный процесс являются посредниками между производительностью и конечным результатом - продукцией компании. С. Фишер описывает процесс обучения как параллельный процессу производства на трех уровнях (индивидуальном, групповом и организационном), но такой, который функционирует в противоположном направлении, вектором которого является обратная связь от конечной продукции к работнику [5].

Процесс интеллектуализации экономики, который приобретает все больший вес и распространение в мире, приводит к повышению роли высшего образования в росте экономики. Полученные в ходе обуче-

ния знания и навыки являются основой интеллектуального потенциала общества, который является определяющим фактором создания инноваций как фактора экономики знаний.

Подход к развитию персонала с позиций интеллектуального капитала получил мировое признание после вручения Нобелевскими премиями по экономике за вклад в развитие теории интеллектуального капитала Т. Шульцу в 1979 г. и Г. Беккеру в 1992 г. Несмотря на то, что ключевая роль в популяризации концепции интеллектуального капитала принадлежала Шульцу (Schultz, 1971 г.), классикой современной экономической мысли в этой сфере считаются труды Беккера. Базой исследования он сделал идею об интеллектуальном поведении, как рациональном и целесообразном, рассматривая такие понятия, как стоимость, альтернативные издержки и т.п. в связи с самыми разными аспектам интеллектуальной жизни, применяя также те, которые традиционно использовались в терминологическом аппарате других социальных дисциплин. Сформулированная им модель стала базой для всех последующих работ в этой области.

Интеллектуальный капитал, по мнению Г. Беккера, представляет собой запас знаний, навыков, умений и мотиваций, которые есть у каждого. Инвестициями в него могут быть обучение, аккумуляция профессионального опыта, территориальная мобильность, поиск информации. Сперва интересы ученого были связаны с анализом экономической отдачи. Например, Беккер первым произвел статистически корректный расчёт экономической эффективности обучения. Для определения дохода, допустим, от обучения в высшем учебном заведении из пожизненных доходов тех, кто выпустился из колледжа, вычитались пожизненные прибыли тех, кто не пошел дальше средней школы. Затраты на обучение, наряду с прямыми затратами (плата за обучение, общежитие и т.д.), в качестве ключевого элемента содержат «упущенные прибыли», т.е. доход, недополученный учащимися за годы учебы. Фактически, утраченные прибыли по своей стоимости соотносятся со временем, потраченным студентом на обучение, и выступают как альтернативные издержки его использования. Определив отдачу от вложения в обучение, как отношение доходов к издержкам, Беккер получил цифру в 12–14% годовой прибыли [6].

В теории интеллектуального капитала затраты, которые увеличивают производительные качества и характеристики личности, можно рассматривать как инвестиции, поскольку текущие затраты производятся с тем расчетом, что они будут в значительной степени ком-

пенсированы ростом потока доходов в будущем. Таким образом, к инвестициям в интеллектуальный капитал относят затраты на поддержание здоровья, на общее и специальное обучение, затраты, связанные с поиском вакансии, профессиональной подготовкой на производстве, миграцией, поиском экономически значимой информации, дополнительным обучением и переквалификацией [7].

Соответственно, подготовка высококвалифицированных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики, которые владеют новейшими технологиями, является важной задачей, от решения которой в немалой степени зависят темпы роста экономики, ее конкурентоспособности. Рост конкурентоспособности на рынке труда способствует повышению требований к деловым и личностным качествам, к уровню профессионального образования и возможностям дальнейшего переобучения молодых специалистов, претендующих на рабочее место.

Экономический рост организации является результатом трудовой деятельности и в то же время создает основы для расширения возможностей занятости или в виде создания дополнительных рабочих мест, или в виде появления принципиально новых видов работ. Поэтому эффективная и продуктивная занятость с достойными условиями и оплатой труда может служить не только источником дохода, но и одной из важнейших форм реализации творческих возможностей работников, средством их социализации, самовыражения, сферой признания и коммуникации, то есть развития в широком смысле [8].

Зарубежный исследователь Н. Том под системой развития персонала подразумевает «целенаправленный комплекс информационных, образовательных и привязанных к конкретным рабочим местам элементов, который способствуют повышению квалификации работников данного предприятия в соответствии с задачами развития самого предприятия и потенциала и склонностей сотрудников» [9]. Его коллеги Р. Марра и Г. Шмидт рассматривают развитие персонала как «обучение и повышение квалификации персонала» [10].

Более широко интерпретируют данный термин отечественные исследователи, в частности А.Я. Кибанов: «развитие персонала – это совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом в сфере обучения персонала организации, его переподготовки и повышения квалификации» [11]. Данные меры включают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки ка-

дров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом.

В 1982 г. в США были опубликованы результаты научных исследований В. Макелвила, которые теоретически доказывали, что сущностью любой организации, ее основой является имеющийся набор компетенции всех работников компании [12]. Конкурентный потенциал предприятия – это совокупность реализуемых им ключевых факторов успеха рыночного и ресурсного происхождения (ключевые компетенции). Ключевые компетенции представляют собой совокупность навыков и технологий, основанных на явных и скрытых знаниях, которые обеспечивают формирование ценностей в системе клиента, является оригинальной по отношению к конкурентам и открывает организации доступ к новым рынкам.

Соответственно, экономика знаний придает особое значение таким компетентностям персонала, как его способность адаптироваться к динамично изменяющимся условиям современного производства. Поэтому экономика знаний требует обеспечения непрерывности образования, профессионального обучения в течение жизни. Экономика знаний обуславливает принятие персоналом решений в нестандартных ситуациях, требует умений работать в команде для достижения намеченного результата [13, 14].

В современной отечественной практике менеджмента сформированы два основных подхода к развитию работников в компаниях и организациях. Первый подход ориентирован на использование уже имеющихся у сотрудников компетенций, талантов и навыков с целью достижения результата в ближайшее время, а также наем квалифицированных специалистов со стороны, при этом расходы на профессиональное обучение рассматриваются как издержки, которые следует сокращать.

Второй подход предполагает развитие интеллектуального капитала как стратегического ресурса организации, обеспечивающего конкурентные преимущества компании, но требующего долгосрочных инвестиций. Данный подход может быть, безусловно, охарактеризован как более прогрессивный, поскольку для эффективного экономического развития сегодня весомую роль играет не наличие традиционных ресурсов, а человеческий интеллект, знания и способности, которые должны «трансформироваться» в новые идеи, инновации, в повышение производительности и качества труда, и в конечном результате вести к увеличению прибыли и росту конкурентоспособности организации [15].

В табл. 1 показаны преимущества и недостатки возможных направлений профессионального образования работников с точки зрения компании-работодателя.

Таблица 1

**Преимущества и недостатки основных подходов
к профессиональному обучению и повышению квалификации работников
для работодателя**

Направление	Преимущества	Недостатки
Альянс с консалтинговыми организациями и учебными заведениями	<ul style="list-style-type: none"> - Минимальные капиталовложения - Простота для руководства организации - Отсутствие потребности в помещении, учебных материалов и т.п. - Доступ учебного заведения к опыту организации 	<ul style="list-style-type: none"> - Ответственность за обучение лежит на посторонних людях, которые не заинтересованы в улучшении ситуации на предприятии - Возможна неосведомленность преподавателей со спецификой проблем организации
Создание собственной учебной структуры	<ul style="list-style-type: none"> - Участие внутренних специалистов в учебном процессе - Использование знаний и опыта работников организации, накопление их - Обеспечение долгосрочных потребностей организации квалифицированными кадрами 	<ul style="list-style-type: none"> - Значительные затраты для организации - Риск простоев учебной структуры, несмотря на количество работников организации
Создание регионального отраслевого корпоративного университета	<ul style="list-style-type: none"> - Возможность комплексного изучения проблем отрасли в регионе - Непрерывное обеспечение центра слушателями - Возможность эффективного применения принципов бенчмаркинга для организаций 	<ul style="list-style-type: none"> - Риск препятствования со стороны государства - Возможность появления давления со стороны государственных органов власти, лоббирование интересов определенных должностных лиц и т.п.

«Узкими» местами в профессиональном образовании персонала с точки зрения отечественных предприятий-работодателей являются:

- недостаточный учет психологических аспектов при выборе профессиональной деятельности, инновационной деятельности в сфере профессионального образования;
- недостаточный учет особенностей различных психологических типов в мотивационных механизмах;

- недостаточное обеспечение комплексности реализации различных методов (системного и комплексного подходов к развитию персонала, моделирования будущих производственных ситуаций в учебных программах, экспериментирования, научно обоснованных нововведений в профессиональном обучении).

Следует также отметить, что непрерывное обучение персонала связано со значительными материальными затратами, поэтому формирование и контроль за исполнением бюджета являются важнейшими элементами управления процессом профессионального развития. Существует два основных фактора, влияющих на величину бюджета – потребности компании в обучении и ее финансовое положение. Таким образом, только наличие полной информации о связанных с профессиональным обучением расходах дает возможность руководству организации принять рациональное решение о путях повышения квалификации работников организации.

Выводы

В целом, проведенный анализ научных работ по вопросам позволяет утверждать, что в настоящее время именно профессиональное развитие персонала выступает одним из главных факторов повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организаций. Основными направлениями повышения профессионального потенциала предприятий в условиях формирования экономики знаний и перехода к инновационной модели экономического развития должны стать:

- стимулирование персонала к творческой активности, нестандартным решениям проблемных ситуаций, созданию и развитию инноваций, способных обеспечить конкурентные преимущества для предприятия;
- формирование системы непрерывного профессионального образования и подготовки кадров, включая обучение непосредственно на производстве и с отрывом от производства, внутренний и внешний коучинг;
- применение прогрессивных форм организации обучения (кайзен-блиц, корпоративные тренинги, бизнес-симуляторы, case-study, storytelling, shadowing, обучение в группах и др.)
- создание условий для карьерного роста и интеллектуального развития, расширения профессионального кругозора работников;

- поощрение внутренней конкуренции между сотрудниками в определенных пределах, не допуская при этом деструктивных процессов и обострения конфликтов;
- обеспечение стабильности кадрового состава, а также его адекватного обновления, проведение вертикальной и горизонтальной ротации персонала;
- внедрение современных систем обработки, распространения и хранения информации и обеспечения доступа к ним соответствующих категорий персонала.

Список литературы

1. Organization for Economic Cooperation and Development. The Knowledge-Based Economy. OECD/GD (96)102. Paris. 1996
2. *Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Senin A.S.* Triple Helix Model and its Appliance in the Context of Innovative Development of Businesses and Formation of 'Creative Class' // European Researcher. 2014. Vol. 78. № 1-1. pp. 1249–1256
3. Skills development in the workplace: report of the ILO/SKILLS-AP/Japan Regional Workshop and Study Programme on Skills Development in the Workplace (OVTA, Chiba, Japan, 27 January – 6 February 2009) // Regional Skills and Employability Programme in Asia and the Pacific (SKILLS-AP), ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2009. 43 p.
4. *Willyard P., Conti G.* Learning strategies: a key to training effectiveness / *P. Willyard, G. Conti* // AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V. 1–2. LA: Baton Rouge, 2001. P. 325–331
5. *Fisher S.R.* A multilevel theory of organizational performance: seeing the forest and the trees / *S. R. Fisher* // AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V. 1–2. LA: Baton Rouge, 2001. P. 498–505
6. *Лысков А.Ф.* Проблемы инвестирования в человеческий капитал [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.dis.ru/library/manag/archive/2005/4/3848.html>
7. *Дудин М.Н., Лясников Н.В.* Экономическая безопасность России и инновационные технологии трансформации в сфере образования // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 2 (279). С. 23–35
8. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: учебное пособие / под общей редакцией проф. *В.П. Колесова* (экономический факультет МГУ), 2-е издание, дополненное и переработанное. М.: Права человека, 2008. 636 с.

9. Том Н. Управление изменениями // Проблемы теории и практики управления [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/change_management.shtml
 10. *Марра Р., Шмидт Г.* Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики [Текст] / *Р. Марра, Г. Шмидт.* М.: Наука, 2014. 431 с.
 11. *Кибанов А.Я.* Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: Монография / *А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова.* М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 156 с.
 12. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 440 с.
 13. *Гурова И.М.* Особенности разработки стратегии управления клиентскими отношениями // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2017. Т. 8. № 2 (30). С. 236–248. DOI: 10.18184/2079-4665.2017.8.2.236-248
 14. *Гурова И.М.* Модель профессиональной компетентности современного специалиста // Экономика и социум: современные модели развития. 2016. № 12. С. 64–77
 15. *Шморин В.А.* Современные подходы к организации профессиональной подготовки специалистов крупных российских предприятий: автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата экономических наук. 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). М., 2012. 31 с.
-

N. V. Lyasnikov¹, N. I. Semikina²

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL AS ONE OF THE MAIN FACTORS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF ACTIVITIES AND COMPETITIVENESS OF ORGANIZATIONS

Annotation

Purpose: *the carried out analysis of scientific works on the issues allows us to state that at present professional development of personnel is one of the main factors for increasing the efficiency of activities and competitiveness of organizations. The purpose of the work is to consider the professional development of personnel in the context of increasing the efficiency of activities and competitiveness of organizations.*

Materials and methods: *in the article, in the methodological aspect, modern theories of market economy, development and regulation were used; methods of structural and functional analysis and systems approach, groupings, graphical and tabular methods, a system of economic laws and scientific assumptions.*

Results: *the article analyzes the issues related to the improvement of the professional potential of employees as a factor in increasing the efficiency of work and the intellectual component of the organization. The main directions of increasing the professional potential of the enterprise are singled out, including the stimulation of personnel for the development of innovations, the formation of a system of continuous vocational education, the creation of conditions for career growth and intellectual development, and the expansion of the professional horizon of workers.*

Conclusions: *it was revealed that the knowledge and skills received by the employees during the training should be considered as the basis of intellectual capital, which is the determining factor for creating innovations. Competitive potential of the enterprise is justified as a combination of key factors of success of market and resource origin realized by it (key competencies).*

¹ Lyasnikov Nikolay V., Doctor of Economics, professor, Leading Researcher (Institute of Management and Marketing), Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russian Federation (82, Vernadsky prosp., Moscow, 119571, Russian Federation); Chief Researcher of the Laboratory of Strategic Development of the Agroindustrial Complex Institute of Market Problems of the Russian Academy of Sciences (47, Nakhimovsky Ave, Moscow, 117418); acadra@yandex.ru

² Semikina Nina I., Applicant, Research Institute of Labour and Social Security, the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation (Moscow, ul. Zemljanoj Val, 34); dudinnm@mail.ru

Keywords: *intellectual capital, competitive potential, key competencies, professional potential, personnel development, knowledge economy*

References

1. Organization for Economic Cooperation and Development. The Knowledge-Based Economy. OECD/GD (96)102. Paris. 1996 (in Eng.)
2. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Senin A.S. Triple Helix Model and its Appliance in the Context of Innovative Development of Businesses and Formation of 'Creative Class'. *European Researcher*. 2014; 78(1-1):1249–1256 (in Eng.)
3. Skills development in the workplace: report of the ILO/SKILLS-AP/Japan Regional Workshop and Study Programme on Skills Development in the Workplace (OVTA, Chiba, Japan, 27 January – 6 February 2009). *Regional Skills and Employability Programme in Asia and the Pacific (SKILLS-AP)*, ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2009. 43 p. (in Eng.)
4. Willyard P., Conti G. Learning strategies: a key to training effectiveness / P. Willyard, G. Conti. *AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001)*. V. 1–2. LA: Baton Rouge, 2001. p. 325–331 (in Eng.)
5. Fisher S.R. A multilevel theory of organizational performance: seeing the forest and the trees. *AHRD Conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001)*. V. 1–2. LA: Baton Rouge, 2001. p. 498–505 (in Eng.)
6. Lyskov A.F. Problems of investing in human capital [Electronic resource]. Access mode: <http://www.dis.ru/library/manag/archive/2005/4/3848.html> (in Russ.)
7. Dudin M.N., Lyasnikov N.V. Economic security of Russia and innovative technologies of transformation in the sphere of education. *National interests: priorities and security*. 2014; 42(279):23–35(in Russ.)
8. Human development: a new dimension of social and economic progress. A manual under the general editorship of prof. V.P. Kolesova (Faculty of Economics, Moscow State University), 2nd edition, supplemented and revised. Moscow: Human Rights, 2008. 636 p. (in Russ.)
9. Tom N. Change management. *Problems of management theory and practice* [Electronic resource]. Access mode: http://www.cfin.ru/management/change_management.shtml (in Russ.)
10. Marra, R., Schmidt, G. Personnel Management in the Conditions of Social Market Economy [Text] / R. Marra, G. Schmidt. Moscow: Nauka, 2014. 431 p. (in Russ.)

11. Kibanov A.Ya. The concept of competence approach in personnel management: Monograph / A.Ya. Kibanov, E.A. Mitrofanova, V.G. Konovalova, O.L. Chulanova. M.: SRC INFRA-M, 2016. 156 p. (in Russ.)
12. Kibanov A.Ya. Fundamentals of Personnel Management: Textbook / A.Ya. Kibanov. 3rd ed., Revised. and additional. M.: SRC INFRA-M, 2014. 440 p. (in Russ.)
13. Gurova I.M. Features of the Development strategy customer Relationship Management. *MIR (Modernizatsija. Innovatsii. Razvitie) = MIR (Modernization. Innovation. Research)*. 2017; 8(2(30)):236–248. DOI: 10.18184/2079-4665.2017.8.2.236-248 (in Russ.)
14. Gurova I.M. Model of professional competence of modern specialist. Economy and society: modern models of development. *Ekonomika i sotsium: sovremennye modeli razvitiya = Economics & Society: Contemporary Models of Development*. 2016; (12):64–77 (in Russ.)
15. Shmorin V.A. Modern approaches to the organization of professional training of specialists of large Russian enterprises. The dissertation author's abstract on competition of a scientific degree of the candidate of economic sciences. 08.00.05 – economics and management of the national economy (labor economics). M., 2012. 31 p. (in Russ.)