

На правах рукописи



ЩЕРБАКОВ АРТЕМ СЕРГЕЕВИЧ

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
НА ОСНОВЕ ИХ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ**

Специальность: 5.2.6 – Менеджмент

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Владимир – 2024

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Бизнес-информатика и экономика» ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Научный руководитель доктор экономических наук, профессор
Тесленко Ирина Борисовна

Официальные оппоненты: **Овчинникова Оксана Петровна**
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры «Прикладная экономика»
Высшей школы управления
ФГАОУ ВО «Российский университет
дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

Яценко Виктория Викторовна
доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры «Промышленная
логистика» ФГБОУ ВО «МГТУ им. Н. Э.
Баумана»

Ведущая организация **ФГБОУ ВО «Нижегородский
государственный технический
университет им. Р. Е. Алексеева»**

Защита диссертации состоится «5» сентября 2024 года в 16:00 на заседании диссертационного совета 24.2.366.11, созданного на базе ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» по адресу: 125047, г. Москва, Миусская площадь, д. 6.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» по адресу: 125047, г. Москва, Миусская площадь, д. 6 и на сайте ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет»:
https://www.rsuh.ru/upload/main/dissovv/1_dis_Shcherbakov_AS_231.pdf.

Автореферат разослан «10» июля 2024 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук



И. Ю. Ильина

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Глобальные изменения, происходящие в мире, и новые задачи, вызванные исчерпанием ряда факторов экономического роста и необходимостью их замещения инновационными решениями, подтверждают необходимость серьезного внимания к человеческим ресурсам как ключевому фактору развития социально-экономических систем и определяют важность выработки новых подходов к управлению ими.

Общепринятым является утверждение о том, что человеческие ресурсы зависят от индивидуальных запасов знаний, навыков и способностей, которые отражают образовательную подготовку и уровень профессиональной квалификации.

В отличие от понятия «персонал» (люди, работающие по найму), термин «человеческие ресурсы» характеризует работников именно с точки зрения качества. Ориентация на экономическую полезность человеческих ресурсов предполагает формирование, рациональное использование и развитие трудовых и творческих способностей работников для достижения эффективности деятельности организации.

В современных условиях оценка человеческих ресурсов необходима не только для оптимизации расходов на них, но и для создания так называемой обратной связи в системе управления – аргументированной оценки компетенций работника и принятия решения о его соответствии характеру и содержанию предполагаемой работы, необходимости повышения квалификации и определения направлений совершенствования качественных характеристик в ответ на новые вызовы внешней среды, продвижения по служебной лестнице и повышения его социально-профессионального статуса внутри организации и вне ее и, соответственно, создания условий для наиболее полного раскрытия и использования имеющегося человеческого потенциала организации.

Оценка человеческих ресурсов помогает выявить сильные и слабые стороны, определить индивидуальные особенности каждого, найти способы преодоления «узких» мест в профессиональных и квалификационных характеристиках конкретного индивида. Она служит мощным мотивирующим фактором для любого работника и инструментом управления человеческими ресурсами для работодателя.

В этом смысле значение человеческих ресурсов растёт, а их оценка в современных условиях становится востребованной темой исследования.

Модели оценки человеческих ресурсов весьма разнообразны, однако проведенный анализ показал, что практически повсеместно в них не учитываются востребованные обществом компетенции, знания, навыки, особенности поведения, которые продиктованы современными цифровыми тенденциями.

Актуальность темы настоящего исследования определяется следующими взаимосвязанными обстоятельствами:

– необходимостью систематизации современных теоретических подходов к пониманию категорий «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами» в целях уточнения данных дефиниций применительно к современным условиям экономического развития;

– потребностью комплексного анализа существующих классификаций моделей оценки человеческих ресурсов в целях их дополнения новыми классификационными признаками и группировки основных характеристик, учитываемых при формировании модели оценки человеческих ресурсов;

– актуализацией разработки авторской модели оценки человеческих ресурсов применительно к особенностям настоящего этапа развития общества;

– необходимостью формирования механизма управления человеческими ресурсами экономических субъектов, основу которого составляет комплексная модель оценки человеческих ресурсов в деятельности экономических субъектов.

В целом значимость настоящего исследования обусловлена настоятельной потребностью разрешения противоречия, возникшего между необходимостью дальнейшего развития управления человеческими ресурсами современных организаций и отсутствием научно-обоснованного методического инструментария, обеспечивающего комплексную оценку человеческих ресурсов для разработки эффективных управленческих решений в целях реализации указанной потребности в условиях повсеместного развития цифровых технологий.

Степень разработанности проблемы исследования. Предпосылки формирования парадигмы управления человеческими ресурсами отражены в трудах зарубежных и российских учёных.

С начала XX века зарубежные ученые стали активно изучать не просто персонал организаций, а «человеческие ресурсы», что нашло отражение в работах М. Армстронга, Э. В. Бакке, Б. Э. Беккера, Г. Беккера, М. Блауга, К. Голдин, Э. С. Девадасон, П. Друкера, Д. В. Йоргенсона, Дж. Кендрика, Дж. Коммонса, Д. МакГрегора, С. Манаги, К. Маркса, М. Мескона, Дж. Минсера, М. Ш. Мубарака, Э. Мэйо, С. Пьяо, А. Смита, Ф. Тейлора, А. Файоля, Э. Фламхольца, М. Фоллет, Б. М. Фраумениа, М. Фридмена, Дж. Хекмана, Р. Хокси, В. Чандрана, Т. Шульца и др. Вышеперечисленные ученые не только сформировали представление о человеческих ресурсах как экономической категории, определили проблемы их развития, описали принципы и функции управления человеческими ресурсами, но и вскрыли системные вопросы управления.

Проблемы управления человеческими ресурсами освещали такие отечественные экономисты, как А. Л. Абаев, В. А. Аникин, Л. Г. Батракова, С. Н. Большаков, В. С. Васильцов, И. И. Ганчерёнок, А. П. Гарнов, В. Е. Гимпельсон, Н. Н. Горбачёв, О. Б. Дигилина, А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, И. Ю. Ильина, Р. И. Капелюшников, А. В. Корицкий, М. М. Критский,

Д. Н. Лапаев, А. А. Литвинюк, П. Ю. Макаров, Ю. Г. Одегов, М. И. Одинцова, В. Д. Секерин, И. В. Скоблякова, В. Т. Смирнов, И. Б. Тесленко, М. М. Хайкин, Е. Д. Цыринова, В. В. Яценко и др.

Вопросы оценки человеческих ресурсов рассматривали в своих трудах следующие зарубежные экономисты: К. Аламсия, С. Асонитис, А. Барон, Г. Беккер, Э. С. Девадасон, Ирванди, М. А. Комар, П. Костальос, С. Манаги, К. Маркс, Д. Минсер, М. Ш. Мубарак, С. Л. Ньюберт, У. Петти, Х. Пьяо, С. Слотер, Р. Слоу, А. Смит, С. Таун, Дж. Хекман, В. Чандрани и др.

Среди отечественных учёных вопросами оценки человеческих ресурсов занимались Е. В. Ванкевич, Э. Н. Вахабов, А. С. Воронов, С. Ю. Глазьев, М. М. Критский, О. И. Митякова, Т. Г. Мясоедова, Е. В. Орлова, Л. Н. Орлова, И. В. Скоблякова, А. С. Славянов, Г. Н. Тугускина и др.

Несмотря на обилие работ в области управления человеческими ресурсами, вопросы их оценки в целях совершенствования управленческой деятельности остаются не до конца разработанными. В условиях отсутствия объективной современной модели оценки человеческих ресурсов многие экономические субъекты продолжают управлять ими «на основе интуиции», что усложняет качественное и быстрое принятие управленческих решений, требует корректировки и уточнения инструментария оценки человеческих ресурсов в условиях цифровых преобразований. Недостаточная проработанность указанных вопросов предопределила цель и задачи диссертационного исследования.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке научно-методических и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки.

Цель исследования определила следующие задачи:

1. Систематизировать теоретические подходы к пониманию категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» и на данной основе предложить их уточнённую трактовку в современных условиях.

2. Проанализировать существующие классификации моделей оценки человеческих ресурсов и дополнить их новыми классификационными признаками с целью выявления и группировки основных характеристик, учитываемых при формировании модели оценки человеческих ресурсов.

3. Разработать авторскую модель оценки человеческих ресурсов в современной организации.

4. Предложить механизм управления человеческими ресурсами экономических субъектов, основным структурным элементом которого является комплексная модель их оценки.

Область исследования. Основные положения и выводы работы соответствуют области исследования паспорта специальностей ВАК 5.2.6. Менеджмент: п. 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами», п. 25 «Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление

карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Модели и методы стимулирования менеджеров».

Объект исследования: человеческие ресурсы в современной организации.

Предмет исследования: организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе управления человеческими ресурсами на микро- и мезоуровне с применением инструментария их комплексной оценки.

Теоретико-методологическую основу исследования составили труды ведущих российских и зарубежных ученых в области управления человеческими ресурсами, человеческим капиталом, оценки человеческих ресурсов. В работе использовался комплекс общих и специальных методов исследования, таких как сравнительный анализ, синтез, индукция, дедукция, графический, экономико-математическое моделирование, статистические методы, программирование, а также положения системного, ситуационного и процессного подходов в области менеджмента.

Информационную базу исследования составили статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ, монографии, диссертации, авторефераты, статьи из рецензируемых журналов отечественных и зарубежных издательств.

Научная новизна результатов исследования состоит в решении научной задачи, заключающейся в разработке научно-методических и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на основе формирования комплексной модели их оценки.

Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем:

1. *На основе теоретического исследования эволюции взглядов на человеческие ресурсы в истории развития управленческой мысли уточнено содержание категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами».* Содержание категорий базируется на возрастающем влиянии гуманистического подхода и *отличается* от существующих подходов к интерпретации данных категорий делением человеческих ресурсов на общие и специальные, наполнением их трендовыми характеристиками, свойственными современному этапу развития общества. Предложенные определения понятий *позволили* выявить специфику в области оценки человеческих ресурсов, а также обосновать направление повышения качества управления на микро- и мезоуровне (п. 23 – паспорта специальности 5.2.6. Менеджмент, ВАК при Минобрнауки России).

2. *На основе анализа существующих традиционных моделей оценки человеческих ресурсов с позиции получения доходов, определения затрат и критериев оценки обоснована и предложена* уточненная классификация моделей оценки, важными *отличиями* которой выступает их дополнение новыми современными фрагментарными и комплексными моделями. Представленная классификация *даёт возможность* совершенствовать модель оценки с учетом изменений в современной социально-экономической системе

(п. 23 – паспорта специальности 5.2.6. Менеджмент, ВАК при Минобрнауки России).

3. *Разработана комплексная модель оценки человеческих ресурсов, позволяющая обеспечить сбалансированную оценку их физиологических, когнитивных и социально-эмоциональных характеристик. Модель отличается от всех зарубежных и отечественных аналогов своей комплексностью, которая раскрывается, во-первых, разработкой многоуровневой группировки общих и специальных характеристик человеческих ресурсов, сложившейся в результате сравнительного анализа имеющихся в мировой научной литературе классификаций по принципу частоты использования; во-вторых, включением в модель физиологических, когнитивных, социально-эмоциональных характеристик микроуровня, востребованных в современных условиях; в-третьих, разработкой дополнительных характеристик, позволяющих проводить сравнение качества человеческих ресурсов экономических субъектов на микро- и мезоуровне как в индексной, так и в стоимостной форме; в-четвёртых, возможностью визуализации качественных и количественных показателей человеческих ресурсов в виде диаграммы. Это даёт основание говорить о создании актуального для данного периода времени портфеля характеристик для проведения оценки человеческих ресурсов. Модель позволяет провести комплексную оценку способностей, навыков, знаний, особенностей поведения персонала с использованием таких методов, как анкетирование, тестирование, метод экспертных оценок, а также определить баланс интересов сотрудника и организации и повысить КРІ организации (п. 23 – паспорта специальности 5.2.6. Менеджмент, ВАК при Минобрнауки России).*

4. *Предложен механизм управления человеческими ресурсами, основу которого составляет комплексная модель оценки человеческих ресурсов. Механизм позволяет самостоятельно без привлечения внешних экспертов проводить всестороннюю оценку способностей, знаний и навыков сотрудников для выработки решений по управлению их карьерой и профессионально-должностным продвижением, в том числе при помощи авторского программного решения. Отличительной особенностью механизма является то, что он позволяет транслировать стратегию развития человеческих ресурсов в общую бизнес-стратегию организации, а также выработать практики управления человеческими ресурсами, направленные на достижение общих организационных целей, основываясь на комплексной модели оценки человеческих ресурсов (п. 23, п. 25 – паспорта специальности 5.2.6. Менеджмент, ВАК при Минобрнауки России).*

Теоретическая значимость. Научные результаты, полученные в ходе исследования, могут служить основой для дальнейших теоретико-методологических разработок в области управления человеческими ресурсами, оценки человеческих ресурсов, человеческого капитала.

Практическая значимость заключается в возможности применения разработанной комплексной модели оценки человеческих ресурсов в практической деятельности служб управления человеческими ресурсами в

государственных, частных организациях, в учебном процессе вузов при разработке учебных материалов и проведении занятий по дисциплинам управленческой направленности.

Апробация и внедрение результатов работы. Основные положения и результаты диссертационной работы были представлены автором на международных научно-практических конференциях: XII Международной научно-практической конференции «Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах» (г. Курск, Россия, 2023 год), XXVII Международной научной конференции «Прикладные и фундаментальные исследования» (г. Сент-Луис, США, 2023 год), III Конгресса молодых учёных (г. Сочи, Россия, 2023 год).

Материалы диссертационного исследования внедрены в практическую деятельность служб управления персоналом на ГУП «ДСУ-3», ООО НПП «Леспромсервис», ООО «Владимирский стандарт», ОБП ООО «Гиперглобус», АО «Имени Лакина», возможность их отраслевого применения подтверждена министерством предпринимательства и туризма Владимирской области.

Материалы диссертации использованы в учебном процессе Владимирского государственного университета при чтении лекций по дисциплинам «Управление персоналом», «Цифровое управление человеческими ресурсами», «Бизнес-планирование».

Публикации. Основные выводы диссертационного исследования представлены в 9 публикациях общим объёмом 4.2 п.л., в том числе авторских 3.6 п.л., из них 5 работ в ведущих рецензируемых журналах, входящих в перечень ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Получено 1 свидетельство о государственной регистрации программ для ЭВМ.

Структура и объём диссертации отражают объект, предмет, цель и задачи диссертационного исследования. Диссертационное исследование включает в себя введение, три главы (9 параграфов), заключение, список литературы, в котором 264 источника и 15 приложений. Объём работы 231 страница. Работа содержит 29 таблиц и 8 рисунков.

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, степень ее разработанности, поставлены цель, задачи, сформулированы объект и предмет исследования, раскрыты положения, составляющие научную новизну, а также обозначена теоретическая и практическая значимость.

В первой главе «Теоретические аспекты управления и оценки человеческих ресурсов» выявлены подходы к эволюции становления понятия «человеческие ресурсы» в истории управленческой мысли. Обоснована и предложена цепочка теоретических преобразований дефиниции «человеческие ресурсы». На её основе дана уточненная трактовка терминов «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами» и выделены подходы к изучению человеческих ресурсов.

Во второй главе «Методический инструментарий реализации моделей оценки человеческих ресурсов» сформулирована авторская классификация моделей оценки человеческих ресурсов, а также выявлены основные характеристики, использующиеся при их оценке.

Третья глава «Формирование механизма управления человеческими ресурсами в организации» посвящена разработке, апробации, внедрению комплексной модели оценки человеческих ресурсов как основы механизма управления ими. Определены результаты внедрения модели в деятельность организаций.

В заключении изложены основные выводы и результаты исследования.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. На основе теоретического исследования эволюции взглядов на человеческие ресурсы в истории развития управленческой мысли уточнено содержание категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами».

В работе отмечено, что как научный термин «человеческие ресурсы» был использован в середине XX века. С этого времени развитие теории человеческих ресурсов стало более концентрированным и гуманистически направленным, что позволило за короткий период сформировать широкую теоретическую и эмпирическую базу, позволяющую осуществлять функции менеджмента при непрерывно увеличивающемся количестве населения в планетарном масштабе.

Анализ эволюции управленческой мысли на основе выстраивания цепочки теоретических преобразований, начиная от категории рабочая сила и далее на основе таких категорий, как трудовой капитал, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, кибернетический капитал, кибернетические ресурсы, кибернетический потенциал, дал возможность проследить смену подходов к пониманию сущности категории «человеческие ресурсы» и выявить современные тренды их развития.

Проведённое исследование позволило выделить три подхода к становлению категории «человеческие ресурсы» (рисунок 1).

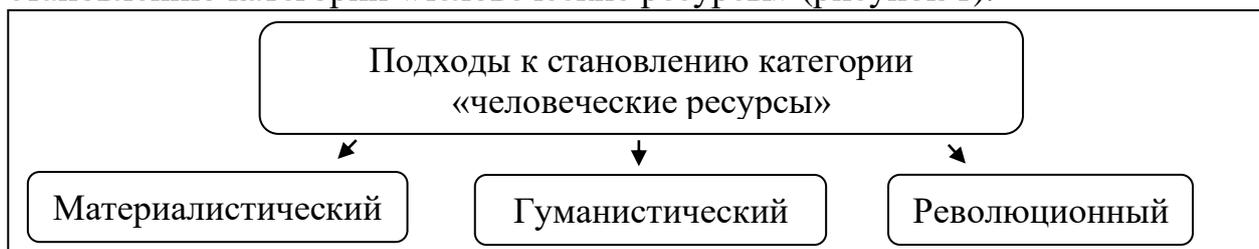


Рисунок 1 – Подходы к становлению категории «человеческие ресурсы»
Источник: составлено автором

Учитывая возрастающее влияние гуманистического подхода, автор считает возможным осуществить совершенствование управления человеческими ресурсами именно в рамках данного подхода.

Кроме того, для характеристики человеческих ресурсов в современных условиях помимо группового подхода все более востребованным становится применение индивидуального подхода (системы индивидуальных качеств и характеристик, которая определяет способность людей к деятельности определенного рода).

Исходя из сделанных выше выводов, допущений и проведенного анализа содержания категорий «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами» в трактовках зарубежных и отечественных ученых, в исследовании предлагаются уточнённые формулировки категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами».

Человеческие ресурсы – это население страны, наделенное общими и специальными физиологическими способностями, когнитивными знаниями и навыками, социально-эмоциональными особенностями поведения, интенсивное качественное развитие и всестороннее использование которых с учетом требований современного информационного этапа развития общества обеспечивают экономическую эффективность, выступая главным двигателем социально-экономического прогресса и источником конкурентных преимуществ.

В этом определении учитывается совокупность общих и специальных видов человеческих ресурсов, дополнение их трендовыми характеристиками, свойственными современному этапу развития общества, и подчеркивается их роль в развитии социально-экономической системы.

Управление человеческими ресурсами – это деятельность, направленная на достижение целей хозяйствующего субъекта на основе развертывания гуманистического подхода, учета групповых и индивидуальных особенностей, знаний и навыков индивидов посредством использования технологий, обеспечивающих повышение качества человеческих ресурсов и расширяющих их возможности.

Это определение отличается от имеющихся в литературе тем, что опирается на постулаты гуманистического подхода, предполагает использование персонифицированного подхода к определению характеристик человека как работника.

В работе уделено внимание выявлению специфики человеческих ресурсов как объекта оценки. Данная специфика заключается в трёх аспектах: амбивалентности, междисциплинарности и индивидуальности. Учет выявленной специфики позволяет произвести максимально точную оценку человеческих ресурсов.

2. Существующая классификация моделей оценки человеческих ресурсов дополнена новыми компонентами.

Анализ различных традиционных моделей, разработанных российскими и зарубежными учёными и применяемыми в практике оценки человеческих ресурсов, позволил заключить, что все они преимущественно основаны на

доходном, затратном и индикаторном подходах к оценке человеческих ресурсов. Новые цифровые реалии взаимоотношения работника и руководителя требуют дополнения модели оценки новыми компонентами, отвечающими потребностям современного цифрового общества. С позиции системного подхода на рисунке 2 предложена расширенная классификация моделей оценки человеческих ресурсов, дополненная фрагментарными и комплексными компонентами. Встраивание данных компонент в модель оценки человеческих ресурсов позволит более точно рассчитать стоимость человеческих ресурсов в конкретном хозяйствующем субъекте.

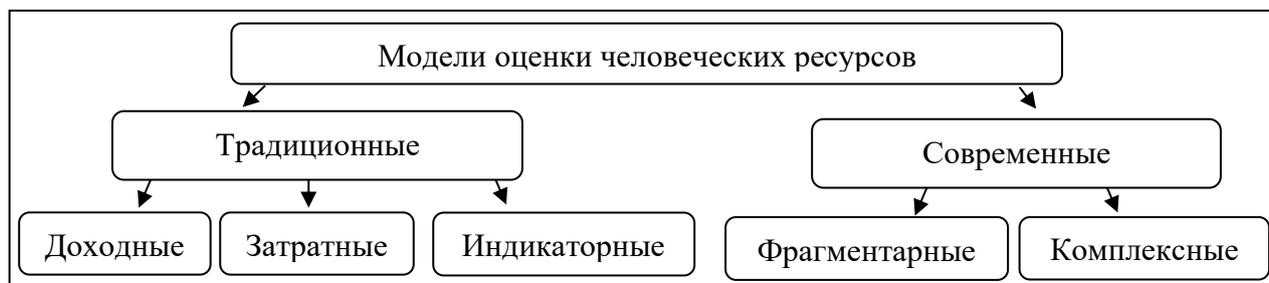


Рисунок 2 – Модели оценки человеческих ресурсов

Источник: составлено автором

Деятельность современных организаций становится всё более зависимой от высококвалифицированных специалистов в связи с растущей наукоёмкостью производств. Соответственно требуется тщательный анализ качественных характеристик конкретных работников, т.е. требуется сведение изучения человеческих ресурсов до микроуровня. Изучение качественных характеристик работника на этом уровне в рамках традиционных моделей труднореализуемо по причине отсутствия показателей, получаемых непосредственно от работника организации. Использование современных комплексных моделей оценки человеческих ресурсов позволяет получить детализированную характеристику работника посредством тестирования, анкетирования, метода экспертных оценок, что помогает проводить анализ ранее неиспользуемых данных, развивая парадигму управления на основе данных.

Для группировки характеристик, используемых при оценке человеческих ресурсов на микроуровне, автором была предложена трёхуровневая классификация, состоящая из верхнеуровневой; среднеуровневой; базовоуровневой группы классификаций. В основу классификации были положены принципы, предложенные такими зарубежными и отечественными исследователями, как Г. Беккер, Т. Шульц, М. И. Одинцова, Л. Г. Батракова, В. Т. Смирнов, М. М. Хайкин, Дж. Хекман, Хузаини, М. Ирпан, В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, П. Ю. Макаров и др.

При этом:

– характеристики называются общими, если они представляют интерес для многих субъектов деятельности и их рыночная ценность мало зависит от того, где они используются;

– характеристики называются специальными, если в случае прерывания сделки не могут быть использованы в других проектах без ущерба для своей экономической ценности;

– физиологическая компонента / физическая компонента – биологические характеристики, определяющие особенности индивида;

– когнитивная компонента – характеристики, описывающие способности мозга усваивать и обрабатывать информацию об окружающем мире; навыки и опыт;

– социально-эмоциональная компонента – характеристики, описывающие особенности поведения, которые позволяют людям распознавать и управлять своими эмоциями, успешно справляться с конфликтами, решать межличностные проблемы, понимать и проявлять сочувствие к другим, устанавливать и поддерживать позитивные отношения, следовать этике, вносить конструктивный вклад в их референтные сообщества, устанавливать и достигать цели;

– экономические индикаторы – характеристики, позволяющие оценить результативность деятельности работника в экономических отношениях.

Группировка характеристик, используемых при оценке человеческих ресурсов, представлена на рисунке 3.

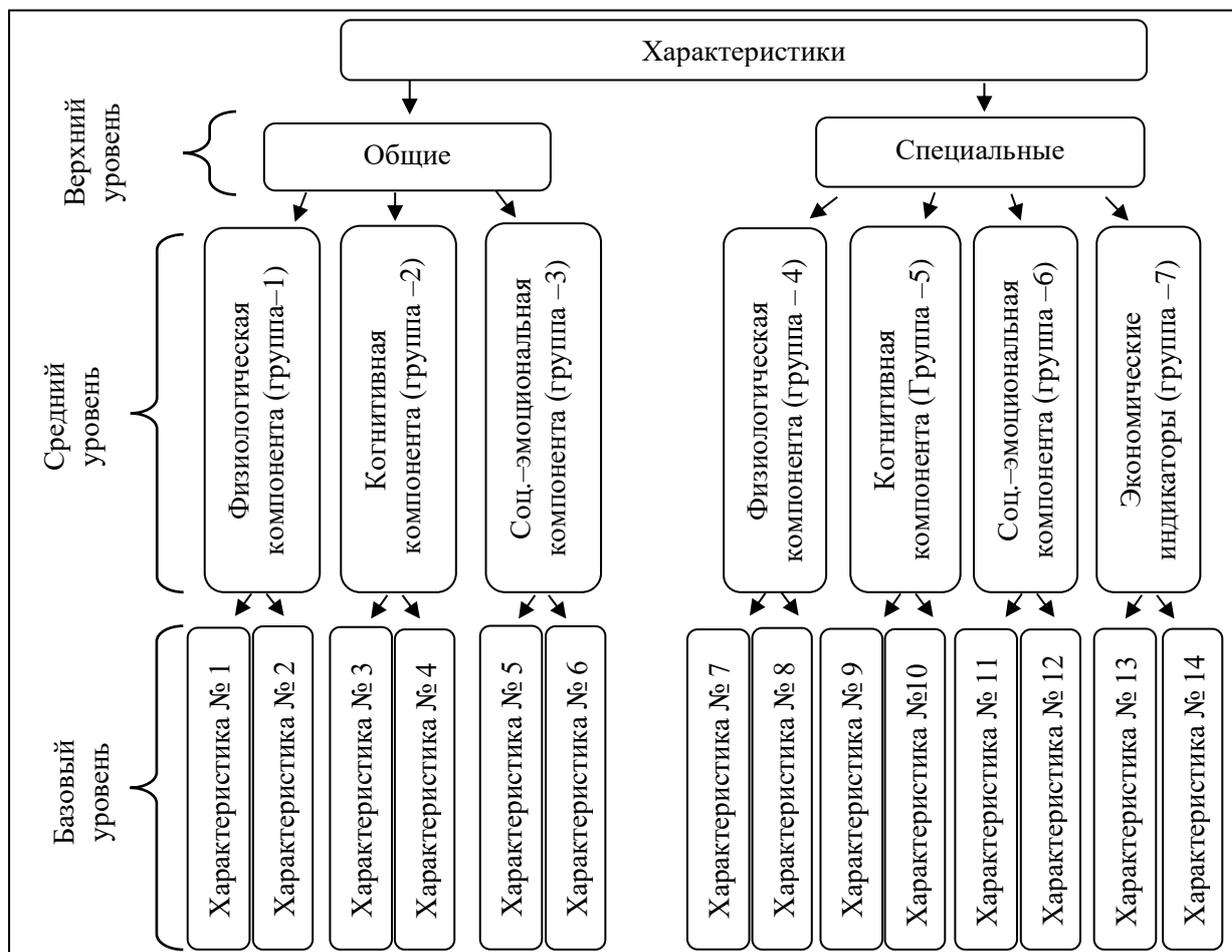


Рисунок 3 – Группировка характеристик, используемых при оценке человеческих ресурсов
Источник: составлено автором

Самой объёмной частью группировки является базовый уровень. На данном уровне описываются конкретные способности, навыки, знания, особенности поведения личности, которые влияют на результативность как физического, так и умственного труда.

Для выявления содержания групп базового уровня был проведен анализ двух десятков работ отечественных и зарубежных учёных, где были представлены характеристики данного уровня. Итогом стало выявление 129 характеристик, которые можно применить при оценке человеческих ресурсов.

Большая часть общих и специальных характеристик (94 из 129, или более 70 %) упоминалась не более одного раза, что делает необходимым дополнительное отсеивание характеристик с учетом трендов в управлении человеческими ресурсами (гуманизации, информатизации, цифровизации).

По итогам дополнительного отсеивания было определено 28 общих и 27 специальных характеристик (таблица 1).

Некоторые характеристики, такие как проактивность, лидерство, репутация работника и т. п., относятся к категории сложных и их необходимо измерять на основе совокупности характеристик в отличие от простых, таких как возраст, опыт работы и уровень образования.

Наряду с общими и специальными характеристиками используются натуральные и синтетические характеристики.

Натуральные характеристики – это величины, описывающие свойства какого-либо объекта непосредственно по данным взвешивания, измерения, пересчета.

Синтетические характеристики – это величины, описывающие свойства какого-либо объекта опосредованно, через сопоставление нескольких натуральных характеристик.

В исследовании предлагается 9 синтетических характеристик для описания общих человеческих ресурсов и 8 синтетических характеристик для описания специальных человеческих ресурсов (таблица 2).

На основе количественного и содержательного корреляционного сравнения 21 классификации характеристик обосновано использование 37 общих и 35 специальных характеристик, позволяющих оценить стоимость человеческих ресурсов. Всего было обосновано использование 72 характеристик, из которых 55 являются натуральными (76,38 %), а 17 – синтетическими (23,62 %), из которых 36 (50 %) – экономическими, 18 (25 %) – социальными, 11 (15,27 %) – психологическими, 7 (9,72 %) – медицинскими.

Таблица 1 – Общие и специальные характеристики для формирования модели оценки человеческих ресурсов

Группа характеристик	Характеристики			
	№	Название общей характеристики	№	Название специальной характеристики
Физиологическая компонента	1	Категория здоровья, диспансеризация	1	Фактически отработанное время'
	2	Индекс массы тела	2	Фактически отработанное время
	3	Затраты на вредные привычки	3	Нормативы ГТО на рабочем месте
	4	Возраст	4	Пульсометрия на рабочем месте
	5	Нормативы ГТО	5	Давление на рабочем месте
Когнитивная компонента	1	Затраты на когнитивное лечение	1	Расходы на обучение'
	2	Количество лет обучения	2	Опыт работы по специальности'
	3	Затраты на образование	3	Расходы на обучение
	4	Успеваемость	4	Опыт работы по специальности в компании
	5	Количество НИР	5	Уровень образования по специальности
	6	Количество ОКР	6	Время, затраченное на обучение в течение года
	7	Уровень знания иностранного языка	7	Опрос руководителя о результативности обучения
	8	Навыки работы с ПК	8	Результативность работы
	9	Непрерывность НИОКР	9	Навыки работы с ПК
	10	Возрастная отдача вложений в ЧК	10	Непрерывность обучения
	11	Коэффициент возрастного эффекта	11	Непрерывность НИОКР
		12	Экономия от предложений	
Социально-эмоциональная компонента	1	Затраты на психологическое лечение	1	Удовлетворённость рабочим местом'
	2	Адаптивность	2	Количество выговоров, жалоб, взысканий, прогулов'
	3	Уверенность в себе	3	Удовлетворённость рабочим местом
	4	Мотивация	4	Количество выговоров, жалоб, взысканий, прогулов
	5	Коммуникативность	5	Мотивация к работе
	6	Цифровая грамотность	6	Навыки работы в команде
	7	Количество гос. наград	7	Карьерные намерения
	8	Отсутствие судимости	8	Цифровая грамотность на работе
	9	Количество детей	9	Адаптивность на работе
	10	Затраты на общественный труд	10	Динамика выговоров, жалоб, взысканий
	11	Динамика теста МВТИ	-	-
	12	Семейное положение	-	-

Примечание: ' – это обозначение данных с прошлого места работы

Источник: составлено автором.

Таблица 2 – Общие и специальные синтетические характеристики, используемые для формирования модели оценки человеческих ресурсов

№ п/п	Название общей синтетической характеристики	Натуральные характеристики, применяемые для расчета	Название специальной синтетической характеристики	Натуральные характеристики, применяемые для расчета
1	Медианная заработная плата	–	Месячная средняя заработная плата	–
2	Индекс развития человеческого потенциала	–	Индекс развития человеческого потенциала	–
3	Качество здоровья	Категория здоровья, индекс массы тела, затраты на вредные привычки	Качество здоровья работника	Фактически отработанное время', фактически отработанное время, нормативы ГТО на рабочем месте, пульсометрия и давление
4	Качество образования	Затраты на образование, количество лет обучения, результативность, НИР, ОКР, непрерывность НИОКР	Качество профессионального образования	Расходы на обучение, количество лет обучения, ..., непрерывность обучения, непрерывность НИОКР, экономия от предложений
5	Цифровые навыки	Навыки работы с ПК, ... , цифровая грамотность	Эффективность работы	Результативность работы, ... , навыки работы в команде
6	Креативность	Количество НИР, количество ОКР, количество лет обучения, возраст	Экономическая эффективность работы	Результативность работы, экономия от предложений
7	Семейный статус	Количество детей, семейное положение	Индекс приверженности	Удовлетворённость рабочим местом, ... , карьерные намерения
8	Общественная активность	Затраты на общественный труд, ..., количество лет обучения	Цифровые навыки	Цифровая грамотность, навыки работы с ПК
9	Лидерство	Уверенность в себе, коммуникативность, мотивация, адаптивность	–	–

Примечание: ' – это обозначение данных с прошлого места работы

Источник: составлено автором.

3. Разработана комплексная модель оценки человеческих ресурсов, позволяющая обеспечить сбалансированную оценку их физиологических, когнитивных и социально-эмоциональных характеристик.

Модель основывается на расчете индивидуальных общих и индивидуальных специальных человеческих ресурсов и представлена двумя частными моделями.

Модель 1:

$$H_C = \overbrace{Ph_C^N \cdot Ph_C^A \cdot Ph_C^H}^{Ph} \cdot \overbrace{C_C^N \cdot C_C^A \cdot C_C^H}^C \cdot \overbrace{SE_C^N \cdot SE_C^A \cdot SE_C^H}^{SE} \cdot \overbrace{CI_C \cdot CI_{MMCI}}^{CI}, \quad (1)$$

где H_C – стоимость общих человеческих ресурсов, рассчитываемых на основе анкеты;

Ph_C^N – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость врождённых физических способностей (здесь и далее в экспликации к формуле (1) обозначены навыки в рамках общих человеческих ресурсов);

Ph_C^A – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость приобретённых физических способностей;

Ph_C^H – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость смешанных физических способностей;

C_C^N – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость врождённых когнитивных навыков;

C_C^A – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость приобретённых когнитивных навыков, знаний;

C_C^H – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость смешанных когнитивных навыков и знаний;

SE_C^N – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость врождённых социально-эмоциональных особенностей поведения;

SE_C^A – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость приобретённых социально-эмоциональных особенностей поведения;

SE_C^H – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость смешанных социально-эмоциональных особенностей поведения;

CI_C – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость синтетических субизмерений и субизмерений, отражающих состояние инфраструктурного, культурного капиталов.

CI_{MMCI} – подгруппа субизмерения, выражающая стоимость инфраструктурного, культурного капиталов.

Модель 2 применяется для оценки индивидуальных специальных человеческих ресурсов (далее специальных человеческих ресурсов)

$$H_C = \overbrace{Ph_C^N \cdot Ph_C^A \cdot Ph_C^H}^{Ph} \cdot \overbrace{C_C^N \cdot C_C^A \cdot C_C^H}^C \cdot \overbrace{SE_C^N \cdot SE_C^A \cdot SE_C^H}^{SE} \cdot \overbrace{CI_C \cdot CI_{MMCI}}^{CI}, \quad (2)$$

где H_C – стоимость общих человеческих ресурсов, рассчитываемых на основе анкеты;

Ph_C^N – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость врождённых физических способностей (здесь и далее в экспликации к формуле (2) обозначены навыки в рамках общих человеческих ресурсов);

Ph_C^A – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость приобретённых физических способностей;

Ph_C^H – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость смешанных физических способностей;

C_C^N – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость врождённых когнитивных навыков;

C_C^A – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость приобретённых когнитивных навыков, знаний;

C_C^H – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость смешанных когнитивных навыков и знаний;

SE_C^N – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость врождённых социально-эмоциональных особенностей поведения;

SE_C^A – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость приобретённых социально-эмоциональных особенностей поведения;

SE_C^H – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость смешанных социально-эмоциональных особенностей поведения;

CI_C – подгруппа субизмерений, выражающая стоимость синтетических субизмерений и субизмерений, отражающих состояние инфраструктурного, культурного капиталов;

$CI_{ММСI}$ – подгруппа субизмерения, выражающая стоимость инфраструктурного, культурного капиталов.

Взаимосвязь этих двух частных моделей представлена в виде модели 3,

$$H = \frac{H_C + H_S}{2}; H = H_C \rightarrow H_S = 0, \quad (3)$$

где H – человеческие ресурсы;

H_C – общие человеческие ресурсы;

H_S – специальные человеческие ресурсы.

Использование в моделях (1), (2), (3) ответов из заполненных работниками авторских анкет позволяет провести оценку человеческих ресурсов.

Для совершенствования управления человеческими ресурсами организации автором разработаны пять дополнительных индикаторов.

1. Классификатор оценки человеческих ресурсов в Российской Федерации. Расчет данного индикатора позволяет классифицировать итоги стоимостной оценки общих человеческих ресурсов с учетом макроэкономических показателей страны, в которой проводится оценка, что

упростит принятие управленческих решений, позволит оценить качественную составляющую человеческих ресурсов. Расчет классификатора оценки носителей человеческих ресурсов в Российской Федерации производится по двум формулам (4), (5)

$$A^{++} = \text{ММСИ}_{\text{руб.}} \cdot \text{ALE}_{\text{мес.}} \cdot C_{\text{min}}^Q, \quad (4)$$

где A^{++} – максимальное значение интервала классификатора оценки человеческих ресурсов; $\text{ММСИ}_{\text{руб.}}$ – медианный среднедушевой денежный доход, рассчитываемый Росстатом, руб.; $\text{ALE}_{\text{мес.}}$ – средняя продолжительность жизни, количество месяцев; C_{min}^Q – минимальный коэффициент анкетирования (в рамках данного исследования – 1,25).

$$V_d = A^{++} : (n_g - 1), \quad (5)$$

где V_d – шаг арифметической прогрессии в классификаторе; A^{++} – максимальное значение интервала классификатора оценки человеческих ресурсов; n_g – количество групп классификатора оценки человеческих ресурсов (в рамках диссертационного исследования выделено девять групп с фиксированными показателями).

2. Классификатор оценки человеческих ресурсов сотрудника хозяйствующего субъекта. Расчет данного индикатора позволяет классифицировать итоги стоимостной оценки общих и специальных человеческих ресурсов сотрудника организации с учетом макроэкономических показателей страны, в которой проводится оценка, что упростит принятие управленческих решений, позволит оценить качественную составляющую человеческих ресурсов. Расчет классификатора оценки человеческих ресурсов хозяйствующего субъекта в Российской Федерации производится по двум формулам (6), (7)

$$A_{CS}^{++} = \frac{(\text{ММСИ}_{\text{руб.}} \cdot \text{ALE}_{\text{month}} \cdot C_{\text{min}}^Q) + (\text{МАСП}_{\text{руб.}} \cdot \text{ALE}_{\text{month}} \cdot C_{\text{min}}^Q)}{2}, \quad (6)$$

где A_{CS}^{++} – базовое значение классификатора оценки человеческих ресурсов при расчете на основе общих и специальных видов человеческих ресурсов; ММСИ – медианный среднедушевой денежный доход, рассчитываемый Росстатом, руб.; ALE – средняя продолжительность жизни, мес.; МАСП – средняя ежемесячная заработная плата респондента, рассчитываемая работодателем, руб.; C_{min}^Q – минимальный коэффициент анкетирования (в рамках данного исследования – 1,25).

$$V_{dcs} = A_{CS}^{++} : (n_g - 1), \quad (7)$$

где V_{dcs} – шаг арифметической прогрессии в классификаторе; n_g – количество групп классификатора оценки общих и специальных человеческих ресурсов; в нашем случае выделено девять групп с фиксированными показателями.

3. Сбалансированность человеческих ресурсов. Расчет данного индикатора позволяет определить, насколько равномерно развиваются общие и специальные способности, навыки, знания, особенности поведения сотрудника. Сбалансированность человеческих ресурсов рассчитывается по формуле (8)

$$B_R = \frac{H_C}{H_S} 100 \%, \quad (8)$$

где B_R – сбалансированность человеческих ресурсов, % (Balance realization); H_C – общие человеческие ресурсы; H_S – специальные человеческие ресурсы.

4. Эффективность использования человеческих ресурсов. Расчет данного индикатора позволяет определить, на сколько процентов эффективно используются человеческие ресурсы определённого носителя. Эффективность использования человеческих ресурсов вычисляется по двум формулам (9), (10)

$$E_H = \frac{H}{H^{B-M}} 100 \%, \quad (9)$$

где E_H – эффективность использования человеческих ресурсов; H^{B-M} – базовомедианная стоимость человеческих ресурсов; H – стоимость человеческих ресурсов;

$$H^{B-M} = MMCI_{руб.} \cdot ALE_{мес.} \cdot C_{min}^Q, \quad (10)$$

где H^{B-M} – базовомедианная стоимость человеческих ресурсов; $MMCI_{руб.}$ – медианный среднедушевой денежный доход, рассчитываемый Росстатом, руб.; $ALE_{мес.}$ – средняя продолжительность жизни, мес.; C_{min}^Q – минимальный коэффициент анкетирования (в рамках данного исследования – 1,25).

5. Эффективность использования групповых человеческих ресурсов. Расчет данного индикатора позволяет определить, на сколько процентов эффективно используются групповые человеческие ресурсы определённого хозяйствующего субъекта. Расчет эффективности использования человеческих ресурсов хозяйствующего субъекта производится по двум формулам (11), (12)

$$E^{HR} = \frac{(H_1 + H_2 + \dots + H_n) \cdot \sum n}{H^{B-M}} 100 \%, \quad (11)$$

где E^{HR} – эффективность использования человеческих ресурсов на основе оценки общих и специальных человеческих ресурсов; H_1 – стоимость человеческих ресурсов первого носителя; H_2 – стоимость человеческих

ресурсов второго носителя; H_n – стоимость человеческих ресурсов n -го носителя; $\sum n$ – сумма количества носителей человеческих ресурсов для вычисления среднеарифметического значения человеческих ресурсов; H^{B-M} – базовомедианная стоимость человеческих ресурсов;

$$H^{B-M} = MMCI_{руб.} \cdot ALE_{мес.} \cdot C_{min}^Q, \quad (12)$$

где H^{B-M} – базовомедианная стоимость человеческих ресурсов; $MMCI_{руб.}$ – медианный среднедушевой денежный доход, рассчитываемый Росстатом, руб.; $ALE_{мес.}$ – средняя продолжительность жизни, мес.; C_{min}^Q – минимальный коэффициент анкетирования (в рамках данного исследования – 1,25).

4. Предложен механизм управления человеческими ресурсами, основу которого составляет комплексная модель оценки человеческих ресурсов.

Для целей эффективного использования и внедрения комплексной модели оценки человеческих ресурсов автор считает необходимым предложить механизм управления человеческими ресурсами, основой которого она является.

Механизм управления предполагает цель, принципы, методы, алгоритм, инструменты управления человеческими ресурсами, определяет субъект, объект, результаты проведённой оценки, учитывает влияние внешней и внутренней среды. Механизм изображён на рисунке 4.

Модель оценки человеческих ресурсов является составным элементом механизма управления ими в организации. Модель позволяет самостоятельно без привлечения внешних экспертов проводить всестороннюю оценку способностей, знаний и навыков сотрудников для рекомендации принятия решений по управлению их карьерой и профессионально должностным продвижением управленческих кадров, а также корректировать модель оценки человеческих ресурсов.

Комплексная модель оценки человеческих ресурсов была успешно апробирована и внедрена в практическую деятельность ГУП «ДСУ-3», ООО НПП «Леспромсервис», ООО «Владимирский стандарт», ОБП ООО «Гиперглобус», АО «Имени Лакина», возможность отраслевого применения подтверждена министерством предпринимательства и туризма Владимирской области.

В результате внедрения комплексной модели оценки человеческих ресурсов в бизнес-процессы «замещение вакансий внешними и внутренними соискателями» и «составление плана развития карьеры сотрудника» в совокупности на пяти экономических субъектах был получен экономический эффект в размере 1 132 800 рублей – (за один календарный год при текучести кадров в 16 %), а средняя экономическая эффективность составила 30,8 %.

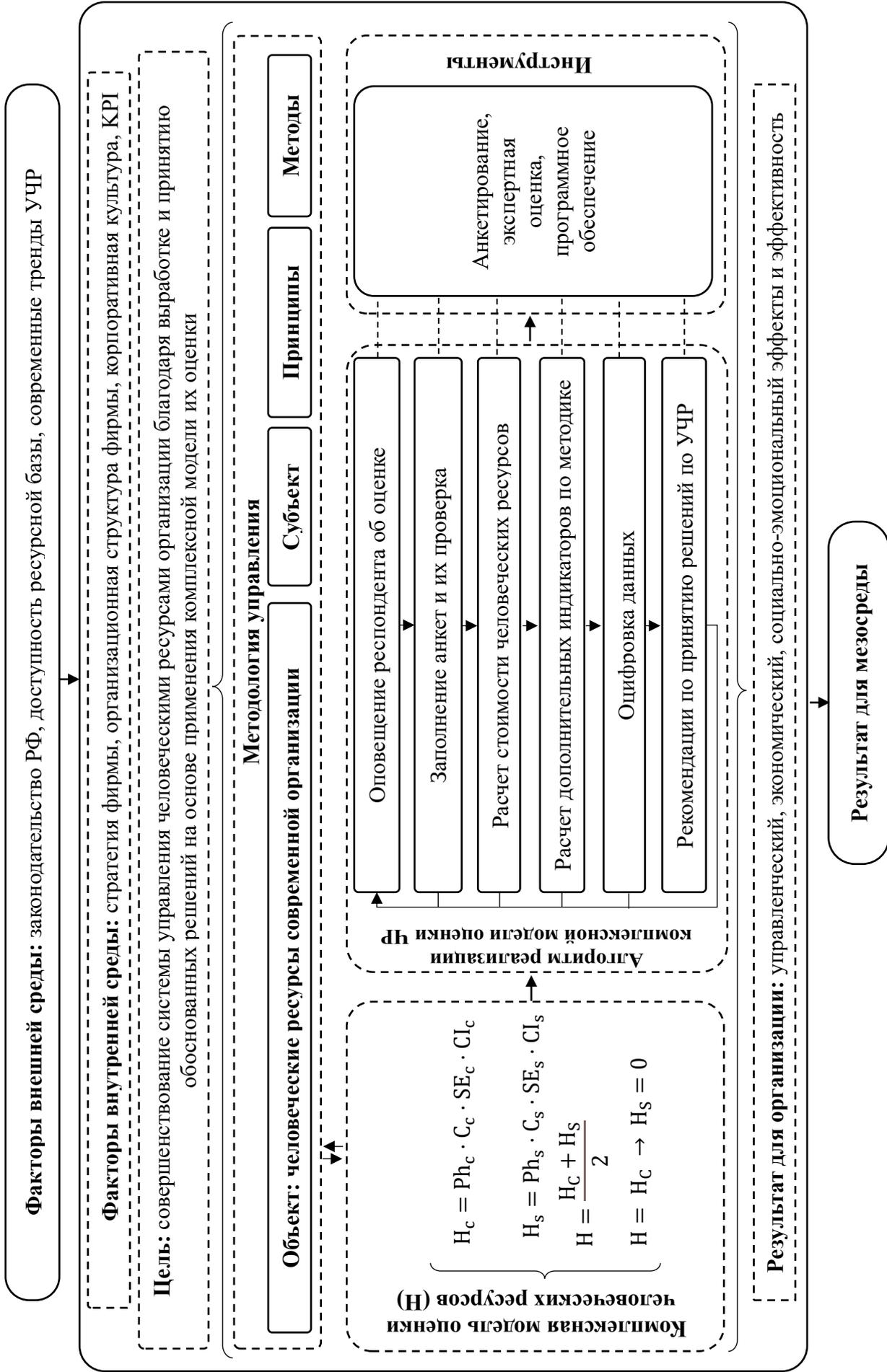


Рисунок 4 – Механизм управления человеческими ресурсами
 Источник: составлено автором

Управленческий эффект апробации модели обнаружился в возможности проводить корректный подбор персонала, обеспечивать снижение текучести кадров, формирование сплочённой/когерентной команды. Согласно проведённым наблюдениям, благодаря использованию комплексной модели оценки, удалось в среднем увеличить количество наблюдаемых характеристик при управлении человеческими ресурсами на 301,6 %.

Социально-эмоциональный эффект от внедрения модели проявляется в повышении удовлетворённости сотрудников рабочим местом, увеличении количества раскрытых талантов и навыков сотрудников, что благотворно влияет на гудвилл организации. Согласно проведённым наблюдениям, благодаря использованию комплексной модели оценки, удалось добиться улучшения социально-эмоционального климата в коллективе от 11 % до 74,6 % по ряду оцениваемых характеристик.

Итоги оценки соотносятся с общемировой практикой оценки человеческого капитала, полученной согласно доходному виду традиционной модели оценки по методу Джоргенсона – Фраумени и с общероссийским рейтингом ответственного бизнеса ЭКГ-рейтинг.

Вышеперечисленные данные подтверждают положительные эффекты от предложенной комплексной модели оценки человеческих ресурсов, а следовательно, возможность ее использования как основы механизма управления человеческими ресурсами и карьерой работников.

III. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

В ходе реализации цели и задач диссертационного исследования были сделаны следующие выводы:

1. Человеческие ресурсы являются наиболее ценным фактором производства. Анализ эволюционных подходов к становлению категории «человеческие ресурсы» в рамках управленческой мысли дал возможность *уточнить* трактовку категорий «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами». Уточнённые трактовки *отличаются* от существующих полным учетом совокупности общих и специальных особенностей, знаний и навыков работников. Предложенные определения понятий *позволили* выявить специфику и тренды в области оценки человеческих ресурсов, а также обосновать направление повышения качества управления человеческими ресурсами в условиях современной цифровой экономики на микро- и мезоуровнях.

2. В исследовании *обоснована и предложена* классификация моделей оценки человеческих ресурсов, включающая совокупность традиционных (абстрактных) и современных (фактических) моделей, позволяющая совершенствовать управление человеческими ресурсами. *Отличительной особенностью* классификации, предложенной автором, является то, что она дополнена современными (фактическими) моделями, преимуществом которых

выступает возможность проведения оценки человеческих ресурсов на микроуровне в денежном выражении. В работе *выявлены и сгруппированы* качественные и количественные характеристики, позволяющие оценить общие и специальные человеческие ресурсы. Предложенные 72 характеристики человеческих ресурсов объединены в многоуровневую группировку, *отличительной особенностью* которой является группировка компонентов с учетом физиологических, когнитивных, социально-эмоциональных особенностей, навыков и знаний работника. Представленная группировка *дает возможность* интегрировать характеристики в комплексную многокритериальную модель оценки человеческих ресурсов организации.

3. В исследовании *разработаны* научно-методические рекомендации по оценке человеческих ресурсов и предложена комплексная модель оценки человеческих ресурсов, позволяющая обеспечить баланс их физиологических, когнитивных и социально-эмоциональных характеристик. Модель *отличается* от всех зарубежных и отечественных аналогов многоуровневостью, в ней систематизированы как общие, так и специальные характеристики человеческих ресурсов и добавлены новые, отвечающие современным требованиям их оценки. Подходы к оценке стоимости человеческих ресурсов коррелируются с имеющимися в общемировой практике традиционными моделями. Предложенная модель *позволяет* провести комплексную персонализированную оценку способностей, навыков, знаний, особенностей поведения работников на основе анкетирования, тестирования, метода экспертных оценок и принять решения по совершенствованию управления персоналом, что способствует повышению КРІ организации.

4. Большинство существующих моделей оценки человеческих ресурсов трудно применить при самостоятельной оценке человеческих ресурсов экономическими субъектами по причинам недоработанности, сложности расчетов или недостаточности характеристик микроуровня. В исследовании *предложен механизм управления человеческими ресурсами*, основу которого составляет комплексная модель оценки человеческих ресурсов. *Отличительной особенностью* механизма является то, что он позволяет транслировать стратегию развития человеческих ресурсов в общую бизнес-стратегию организации, а также выработать практики управления человеческими ресурсами, направленные на достижение общих организационных целей, основываясь на комплексной модели оценки человеческих ресурсов, содействуя гуманистическому направлению экономической науки, *развивая* парадигму управления на основе данных.

Важным условием, способствующим упрощению использования модели оценки, является разработка авторского программного обеспечения, зарегистрированного в Роспатенте.

Таким образом, сформулированные задачи решены, а цель, поставленная в диссертационном исследовании, достигнута.

Научные результаты могут быть использованы разными экономическими субъектами в практической деятельности с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и управления карьерой персонала организации.

IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в периодических изданиях, входящих в перечень журналов, рекомендованных ВАК

1. Щербаков, А. С. Механизм реализации комплексной модели оценки человеческих ресурсов в современной организации / А. С. Щербаков, И. Б. Тесленко, Н. В. Абдуллаев // Инновации и инвестиции. – 2024. – № 2. – С. 226 – 228 (0,3 п.л., 0,1 п.л. – автора).

2. Щербаков, А. С. Взаимосвязь категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал / А. С. Щербаков, И. Б. Тесленко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2023. – Т. 17. – № 3. – С. 183 – 188. DOI: 10.14529/em230318 (0,4 п.л., 0,2 п.л. – автора).

3. Щербаков, А. С. Оценка человеческого капитала в понятийном аппарате управленческой мысли / А.С. Щербаков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2023. – № 4. – С. 3 – 12 (0,9 п.л.).

4. Щербаков, А. С. Преимущества фактической модели оценки человеческого капитала в целях государственного управления / А. С. Щербаков // Государственное управление. Электронный вестник. – 2023. – № 98. – С. 96 – 113. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-98-96-113 (1,4 п.л.).

5. Щербаков, А. С. Оценка эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса в Российской Федерации / А. С. Щербаков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2023. – Т. 17. – № 2. – С. 144 – 151. DOI: 10.14529/em230212 (0,4 п.л.).

Публикации в других научных изданиях

6. Щербаков, А. С. Фактическая модель оценки общего человеческого капитала / А. С. Щербаков // Applied and Fundamental Studies / Прикладные и фундаментальные исследования – 2023 : материалы междунар. науч.-практ. конф. Ч. 1. St. Louis, Missouri, USA. Science and Innovation Center Publishing House, 2023. – С. 13 – 19 (0,2 п.л.).

7. Щербаков, А. С. Роль социологических и психологических индикаторов при экономической оценке человеческого капитала / А.С. Щербаков // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах (ФА-21) : XII Междунар. науч.-практ. конф. – Курск, 2023. – С. 452 – 455 (0,2 п.л.).

8. Щербаков, А. С. Актуальные вопросы теоретических подходов к определению сущности человеческих ресурсов / А. С. Щербаков, П. Н. Захаров // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра

Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. – Серия: Экономические науки. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2022. – № 1. – С. 5 – 12 (0,4 п.л., 0,2 п.л. – автора).

Программы для ЭВМ

9. *Щербаков, А. С.* Комплексная оценка человеческих ресурсов (конфигурация к программе 1С: Предприятие) / *А. С. Щербаков, Д. В. Виноградов, И. Б. Тесленко, Н. В. Абдуллаев* // Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № RU 2024612101 от 29.01.2024.

Подписано в печать 4.07.24
Формат 60×84 1/16. Усл. печ. л. 1,4. Тираж 100 экз.

Заказ

Издательство Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.
600000, Владимир, ул. Горького, 87.
