

- Ф.А. Дудуева**, асп. социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова\*
- А.Е. Липатова**, асп. социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова\*\*
- А.И. Пашко**, асп. социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова\*\*\*
- М.А. Семихова**, асп. социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова\*\*\*\*
- Я.А. Третьяков**, асп. социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова\*\*\*\*\*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЗАНЯТОСТЬЮ В ДИССЕРТАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ**

- F.A. Dudueva**, post-graduate students of sociological faculty of Moscow State University, e-mail: fariza-elvira@mail.ru
- A.E. Lipatova**, post-graduate students of sociological faculty of Moscow State University, e-mail: lipatova.alex@gmail.com
- A.I. Pashko**, post-graduate students of sociological faculty of Moscow State University, e-mail: alexander\_pashko@bk.ru
- M.A. Semikhova**, post-graduate students of sociological faculty of Moscow State University, e-mail: semikhova.maria@yandex.ru
- Y.A. Tretyakov**, post-graduate students of sociological faculty of Moscow State University, e-mail: yartret@mail.ru

## **MODERN RESEARCHES OF PERSONNEL. SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF PERSONNEL MANAGEMENT AND EMPLOYMENT IN DISSERTATION RESEARCHES**

*Статья основана на диссертациях кандидатов и докторов наук, защищенных в последнее десятилетие по тематике управления персоналом и занятости в целом. В статье рассматриваются особенности профессионального развития персонала в современной России. Ввиду развития информационных технологий подчеркивается необходимость использования технологии управления знаниями в качестве основы профессионального развития личности. В данной связи особое внимание уделяется вопросу развития персонала сферы информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), а также отмечается важность влияния трансфор-*

---

\* Дудуева Фариза Арсланбековна, e-mail: fariza-elvira@mail.ru

\*\* Липатова Александра Евгеньевна, e-mail: lipatova.alex@gmail.com

\*\*\* Пашко Александр Игоревич, e-mail: alexander\_pashko@bk.ru

\*\*\*\* Семихова Мария Александровна, e-mail: semikhova.maria@yandex.ru

\*\*\*\*\* Третьяков Ярослав Андреевич, e-mail: yartret@mail.ru

мации отечественной системы образования на развитие персонала в России, в частности ее переход к компетентностному подходу. В статье также выделяются ключевые факторы трудовой мотивации различных категорий работников, современные модели материальной и нематериальной мотивации персонала, особое внимание уделяется модели деструктивной мотивации. В условиях транзитивной экономики немаловажно выделить особенности занятости нового типа и соответствующие ей способы организации трудовой деятельности в глобализирующемся, постиндустриальном обществе. В связи с этим отдельное внимание уделяется рассмотрению механизмов эффективного управления занятостью в социально-ориентированной рыночной экономике. Помимо этого, отмечается потребность проведения активной политики занятости в России, что обуславливает необходимость восполнения дефицита рабочей силы в стране. В качестве одного из наиболее эффективных способов решения данной проблемы выступает трудовая миграция.

**Ключевые слова:** мотивация персонала, деструктивная мотивация, профессиональное развитие персонала, трудовой потенциал, информационное общество, компетентностный подход, трудовая миграция, социальная адаптация, нестандартная занятость, управление занятостью населения.

*The article is based on dissertation papers of PhD and Ph.D. defended in the last decade on the subject of human resource management and employment in general. The article discusses the features of professional development in modern Russia. In view of the development of information technology the need to use knowledge management technologies as a basis for professional development of the individual is highlighted. In this regard, particular attention is paid to the development of the ICT sector personnel, and it is noted the importance of the impact of the transformation of the national education system in the development of personnel in Russia, in particular the transition to a competence-based approach. The article also highlights key factors of motivation of different categories of employees, current models of material and immaterial motivation, special attention is paid to the destructive model of motivation. In the conditions of transitive economy it is important to highlight the features of a new type of employment and the corresponding ways of organizing work in a globalized, post-industrial society. In this regard, special attention is paid to the mechanisms for effective management of employment in the social market economy. Moreover, there is a need of an active employment policy in Russia, resulting in the need to fill labor shortages in the country. One of the most effective ways to solve this problem is the labor migration.*

**Keywords:** employee motivation, destructive motivation, professional development of personnel, labor potential, information society, competence-based approach, labor migration, social adaptation, non-standard employment, management of employment.

Область профессионального развития персонала, представляющая собой одну из значимых составляющих социологии управления,

является объектом ряда научных исследований. Каждый исследователь привносит свой уникальный акцент в научное знание, рассматривая развитие персонала с различных точек зрения, обусловленных воздействием наиболее актуальных социальных факторов.

Одним из таких факторов является развитие информационных технологий, порождающее принципиально новую основу профессионального развития личности — технологию управления знаниями. Под воздействием этого фактора изменения происходят на различных уровнях общества: глобальном, государственном, региональном. В предыдущие эпохи, когда указанные изменения происходили более медленными темпами, у человека оставалось больше времени на осмысление новой информации и внедрение инноваций в повседневную практику. Однако в современных условиях, в которых резко возросло информационное и технологическое давление на личность, количество времени, отведенное на освоение информации, сократилось. Более того, само общество стало поощрять новый тип человека, способного в кратчайшие сроки воспринять новые знания. В этих условиях следует говорить уже не только об обучении персонала, которое направлено на освоение внедряемых технологий, но и о профессиональном развитии, позволяющем включить мотивационную составляющую личности в процесс получения знаний, тем самым повысив эффективность трудовой деятельности персонала<sup>1</sup>.

Позитивными социальными последствиями развития информационных технологий являются расширение когнитивных, коммуникативных возможностей человека и изменение социального взаимодействия в организации за счет использования новых средств коммуникации. Соответственно, становится возможным приход значительного числа многосторонне развитых специалистов на смену узкоспециализированным, менее удовлетворяющим потребностям организаций, а также происходит оптимизация процесса коммуникации в организациях.

Не менее важным в контексте развития информационных технологий представляется вопрос развития персонала непосредственно сферы информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), работающего во многих организациях. Одними из наиболее важных стратегических задач в масштабах национальных экономических систем становятся наращивание и укрепление научно-технического потенциала, создание новых товаров и услуг. Требования к специалистам по информационным технологиям уже включают умения не

---

<sup>1</sup> См.: Дремова Ю.Г. Профессиональное развитие личности в организациях на основе технологий управления знаниями: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2008.

только проектировать и разрабатывать информационные системы, но и управлять инфраструктурой этих систем. Указанную тенденцию ускоряет необходимость внутриорганизационной интеграции технических средств, программного обеспечения, средств телекоммуникации, информации, и внешней интеграции — в первую очередь, интеграции с контрагентами.

Перед специалистами, занятыми развитием персонала, работающего в сфере информационных технологий, стоит задача создавать максимально востребованные программы развития, учитывающие многообразие профессий и функционально-квалификационных потребностей специалистов в сфере информационных технологий. Решению данной задачи может способствовать создание карт компетенций специалистов, наиболее востребованных на российском рынке труда. Успешная деятельность в направлении развития персонала сферы информационных технологий позволяет повысить эффективность управления<sup>2</sup>.

Другим социальным фактором, оказывающим большое влияние на развитие персонала в России, является трансформация отечественной системы образования, в частности ее переход к компетентностному подходу.

В последние десятилетия в российском образовании сменилось три поколения образовательных стандартов. Современные образовательные стандарты в оценке профессионализма обучающихся содержат акцент на наличии одновременно знаний, навыков и умений, которые специалист может реально продемонстрировать в процессе труда, что, несомненно, важно и актуально для организаций и повышения эффективности их деятельности<sup>3</sup>.

В самих организациях, как показывает практика, управление развитием профессиональной компетентности реализуется только частично и смещено в основном в сторону функции отбора персонала. Очевидно, что полное принятие компетентностного подхода одновременно в сфере образования и экономической сфере даст большую эффективность от использования трудовых ресурсов. Причем если от образовательных организаций в этом направлении потребуются развитие и совершенствование компетентностного подхода, предусмотренного образовательными стандартами, в процессе обучения, то в сфере управления персоналом от организаций по-

---

<sup>2</sup> См.: *Васильев К.А.* Развитие профессиональной компетентности персонала организации в сфере информационно-коммуникационных технологий: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Екатеринбург, 2012.

<sup>3</sup> См.: *Нечепуренко Ю.С.* Управление развитием профессиональной компетентности персонала в российских трудовых организациях: на примере Европейского региона России: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2007.

требуется расширение методологии этого подхода на всю сферу, выход за рамки отдельных функций управления персоналом. Кооперация, плотное взаимодействие “производителей” и “потребителей” специалистов на рынке труда позволяет синхронизировать набор ожидаемых и реальных компетенций.

Компетентностный подход, в свою очередь, подразумевает переосмысление процедуры оценки персонала. В силу того, что процесс роста компетенций происходит посредством межличностного взаимодействия в организации, соответствующая оценка компетенций должна включать в себя не только статический, но и динамический (приращение компетенций в процессе трудовой деятельности) аспект. Научные разработки в области социологии управления позволяют проводить учет обоих аспектов оценки компетенций на основе применения модели корпоративной системы управления компетенциями организации, интегрирующей положения целого ряда научных школ и подходов. Данная модель обеспечивает процесс онтогенеза, динамический характер обмена и трансформации знаний и компетенций в организации в ключевые организационные компетенции<sup>4</sup>. Взаимный обмен знаниями, взаимное дополнение компетенций сотрудников позитивным образом сказываются на решении стратегических и тактических задач организации.

В своих работах некоторые исследователи делают акцент на развитии в первую очередь управленческого персонала организации.

Во-первых, это может быть обусловлено тем фактом, что на рынке труда наблюдается значительный дефицит предложения именно в секторе квалифицированных управленческих кадров. В сложившихся условиях абсолютно оправданной является нацеленность организаций скорее на развитие собственных управленцев, чем на привлечение специалистов извне. В долгосрочной перспективе результатом построения эффективной и непротиворечивой системы развития управленческого персонала является формирование стратегического потенциала организации.

Во-вторых, современная ситуация в экономике может быть охарактеризована постоянно возрастающей сложностью и разнообразием управленческих задач. “Стремясь адаптироваться к этим тенденциям, компании изменяют свое поведение и структуру; происходит процесс развития управления, который несет в себе механизмы воспроизводства, закрепления, распространения и практического воплощения таких качеств организации, как гибкость и адаптивность к изменениям, постоянное совершенствование

---

<sup>4</sup> См.: *Заика М.М.* Оценка уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Новосибирск, 2012.

и инновационность”<sup>5</sup>. Управленческий персонал является перво-степенным источником и проводником процесса развития организации. Более того, именно действия управленческого персонала определяют этот процесс.

Важными особенностями процесса развития управленческого персонала являются учет стадии развития организации, а также учет многообразия управленческих позиций в организационной структуре. Игнорирование этих особенностей может повлечь за собой снижение эффективности и ошибки в процессе развития персонала организации.

Следует также отметить, что научные дискуссии о развитии персонала постепенно смещаются от обсуждения конкретных направлений развития в сторону расширения трудового потенциала сотрудников в целом. Этот подход является абсолютно оправданным для организаций, поскольку в условиях конкуренции каждая компания стремится заполучить уникального специалиста, имеющего набор компетенций, выходящий за рамки должностной инструкции<sup>6</sup>. Такие специалисты помимо поддержания внутриорганизационных процессов способны придать новый импульс развитию организации. Соответственно, присутствие темы развития трудового потенциала в сфере интересов ученых и специалистов по управлению персоналом более чем оправдано.

Другой важной функцией управления персоналом является его мотивация. Формирование позитивной мотивации способствует раскрытию трудового потенциала человеческих ресурсов, формируемого в процессе профессионального развития, и приводит к повышению конкурентоспособности организации. В настоящее время интерес к данной проблеме возрос: ученые изучают мотивацию различных категорий работников, выявляют ключевые факторы мотивации и предлагают на основании этого свои модели.

По результатам исследования И.В. Ильина можно заключить, что в основе любой мотивации сотрудников вне зависимости от занимаемой позиции лежит так называемая “мотивация на результат” (т.е. определенные достигнутые сотрудником результаты поощряются работодателем), конкурентная заработная плата (не ниже средней по рынку для данной позиции) и перспективы развития, прослеживаемые на регулярной основе<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> См.: *Кондратьев Э.В.* Концепция и механизмы развития управленческого персонала предприятия: Дисс. ... докт. эконом. наук: 08.00.05. Пенза, 2012.

<sup>6</sup> *Юрасова М.В.* Проблемы измерения современного менеджмента // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 1.

<sup>7</sup> См.: *Ильин И.В.* Социальные и духовно-нравственные факторы трудовой мотивации: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2012.

Однако как показывает ряд исследований, в настоящее время факторы трудовой мотивации перестали быть универсальными. Прослеживаются различия в мотивации работников умственного и физического труда. Работники умственного труда придают больше значения интересным задачам на работе, возможности повышения, осознанию собственной значимости для компании. В то время как для работников физического труда более важными являются благоприятные условия труда, социальные льготы, справедливые отпуска и достаточные перерывы для отдыха<sup>8</sup>.

Определенная асимметрия в факторах трудовой мотивации наблюдается и среди различных поколений, работающих в рамках одной компании, Б.В. Черников установил, что сегодняшняя структура человеческих ресурсов компании состоит из четырех поколений сотрудников: молчаливое поколение (65 лет и старше), беби-бумеры (44–64 года), поколение X (26–43 года), поколение Y (до 25 лет). Каждое поколение приходит в компанию со своими ценностями, сформированными под воздействием исторических, ключевых для страны событий и личного опыта. Ценностный подход к мотивации персонала предполагает, что сотрудники будут мотивированы только той деятельностью и только теми результатами труда, которые они ценят. Поэтому рекомендуется формировать систему трудовой мотивации, носящую более индивидуализированный характер. Наиболее эффективным методом воздействия на представителей молчаливого поколения является установление справедливых принципов управления и распределения ресурсов (прозрачность процедур управления, социальное обеспечение). Поколение беби-бумеров откликается на инструменты целевого управления, четкое определение должностных обязанностей и регламентацию трудовых процессов. По отношению к поколению X применимы эффективные системы дифференцированного вознаграждения (четкая связь вознаграждения с качеством и результатами). Поколение Y мотивирует наличие карьерной лестницы и официально закрепленных шагов, которые необходимо предпринять для ее преодоления, гибкий характер системы оплаты труда<sup>9</sup>.

При всех наблюдаемых различиях в мотивации работников умственного и физического труда, различных поколений, мотив за-

---

<sup>8</sup> См.: *Дривольская Н.А.* Совершенствование кадровой политики организации на основе активизации мотивационных механизмов: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Курск, 2016. С. 107; *Черников Б.В.* Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников: Автореф. дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Томск, 2014. С. 16–17.

<sup>9</sup> См.: *Черников Б.В.* Указ. соч. С. 12–18.

рабатывания денег, как правило, занимает одну из первых позиций для большинства сотрудников. В связи с этим в исследованиях трудовой мотивации большое внимание уделяется моделям материальной мотивации. С.Н. Федотов разработал модель материальной мотивации, основанную на компетентностном подходе. Исследователь считает, что результаты труда каждого работника определяются его компетенциями, т.е. активно используемыми знаниями, профессионально важными личностными качествами и опытом. Он предлагает включить в систему мотивации весовые коэффициенты для различных групп компетенций и использовать оценочные баллы каждой из выявленных групп компетенций в определении индивидуального вознаграждения работника<sup>10</sup>.

В современных кризисных условиях особую актуальность приобретают модели нематериальной мотивации. По официальным данным Росстата, доля убыточных организаций в РФ в январе–феврале 2016 г. составила 35,7%, в результате этого возникает ряд ограничений по повышению зареботных плат в российских компаниях<sup>11</sup>. На фоне этого большинство исследователей выдвигают на первый план модели нематериальной мотивации, позволяющие повысить эффективность деятельности организаций без существенных финансовых затрат.

Н.А. Дривольская предлагает включить в кадровую политику организации мероприятия по формированию и поддержанию мотивационного климата в организации, а именно — создание мотивационного профиля по подразделениям и должностям, подбор сотрудников в соответствии с разработанным профилем и адаптация сотрудников. Данные мероприятия призваны сформировать у сотрудников внутреннее стремление к достижению целей организации, заинтересованность в целях организации, т.е. положительную групповую мотивацию работников. Н.А. Дривольская полагает, что в определенных условиях работник готов идентифицировать себя с компанией–работодателем, и задача менеджмента состоит в том, чтобы создать эти условия<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> См.: *Федотов С.Н.* Формирование компетентностно-ориентированной системы мотивации и стимулирования труда работников предприятия: Автореф. дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2011. С. 8–18.

<sup>11</sup> О финансовых результатах деятельности организаций в январе–феврале 2016 года: Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/B09\\_03/IssWWW.exe/Stg/d06/80.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d06/80.htm) (дата обращения: 27.04.2016).

<sup>12</sup> См.: *Дривольская Н.А.* Совершенствование кадровой политики организации на основе активизации мотивационных механизмов: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Курск, 2016. С. 41–45.



Другую модель нематериальной мотивации представляет в своем диссертационном исследовании И.Б. Стояновская<sup>13</sup>. Мотивация, по мнению исследователя, — это прежде всего вопрос лидерства. В качестве технологии мотивации предлагается коучинг, способствующий выявлению будущих лидеров, их развитию и продвижению. Коучинг позволяет применить индивидуальный подход к разным группам сотрудников, учесть их ценностные профили, а также выстроить четкую взаимосвязь между заработной платой и результатами труда. При применении подобного подхода удовлетворяется потребность сотрудников в самореализации.

Рассмотренные модели представляют собой модели конструктивной мотивации. Но не менее важным аспектом управления мотивацией в организации является ограничение деструктивной мотивации. Под деструктивной мотивацией понимается “побуждение работника к осуществлению деятельности или бездействия, которые наносят ущерб организации”<sup>14</sup>. Деструктивная мотивация препятствует достижению целей организации, угрожает ее стабильности.

В основе деструктивной мотивации, по мнению Д.А. Нарожной, лежит конфликт интересов сотрудника и организации, порожденный конкуренцией и неравенством распределения благ. Важнейшими предпосылками деструктивной мотивации работников на уровне всего общества являются высокий уровень разрыва доходов наемных работников и предпринимателей, слабая социальная защищенность работающих, высокий уровень безработицы, приватизация, проведенная без учета интересов большинства населения, несоблюдение работодателями трудового законодательства. На основании выявленной природы деструктивной мотивации Д.А. Нарожная предлагает ряд мер по ограничению данного явления, среди которых первостепенную значимость имеют такие меры, как учет результатов работы сотрудника при определении размера оплаты труда и формирование эффективной системы контроля за деятельностью персонала. В качестве важных мер отмечаются также меры на уровне государства, а именно формирование конструктивных трудовых ценностей — повышение престижа труда, распространение ценностей и практики социального партнерства<sup>15</sup>.

Актуальной исследовательской проблемой на современном этапе развития социологического знания также являются соци-

---

<sup>13</sup> См.: *Стояновская И.Б.* Управление мотивацией персонала на различных этапах развития организации: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2014.

<sup>14</sup> См.: *Нарожная Д.А.* Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2016. С. 24.

<sup>15</sup> См.: Там же.

альные технологии управления персоналом. Основа подобной актуальности — два базовых обстоятельства, характеризующие в целом исследовательскую парадигму в гуманитарном знании:

— во-первых, отмечается возрастающая роль человеческого фактора в достижении целей организаций и общества;

— во-вторых, повышается значимость технологизации управления развитием социума, что формирует новое качество социального взаимодействия в различных сферах.

В этом контексте растет необходимость таких изменений в системе управления персоналом организации, которые позволят ей соответствовать требованиям сегодняшнего времени<sup>16</sup>. Значительное количество авторов в качестве инструмента оптимизации управления персоналом рассматривают именно социальные технологии реализации рассматриваемой управленческой функции.

Одной из исследовательских проблем изучения социальных технологий управления персоналом организаций является формирование единого определения данной категории. В силу неоднозначности трактовки самого понятия “социальная технология управления” авторы зачастую не акцентируют внимания на терминологическом анализе, констатируя лишь содержательную направленность технологий. Это является явным пробелом в спектре исследований по рассматриваемой проблеме, хотя отдельные авторские трактовки все-таки представлены.

Довольно подробный анализ понятия “социальная технология управления персоналом” проводит О.В. Геппер, рассматривая исследуемую категорию как совокупность институционализированных управленческих практик руководителей, которая представляет собой систему связанных между собой социально одобряемых и повторяющихся методов, форм и приемов целесообразного воздействия на персонал, что позволяет достигать целей организации через реализацию функционально необходимых изменений социально-профессиональных характеристик работников, а также поддержания достигнутого уровня эффективности социально-профессиональной деятельности<sup>17</sup>.

Данным автором предлагается следующая структура социальной технологии:

- 1) целеполагание;
- 2) социальная трансформация — достижение цели;

---

<sup>16</sup> См.: *Геппер О.В.* Социальные технологии управления персоналом коммерческих организаций: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2011.

<sup>17</sup> См.: Там же.

3) социальная стабильность — обеспечение условий поддержания достигнутого состояния в обоснованный функционально период времени.

При этом выделяются следующие группы социальных технологий управления персоналом:

- 1) подбор и первичная профессиональная адаптация персонала;
- 2) установление системы нормирования деятельности персонала и социального контроля за ней;
- 3) социальное развитие профессионального потенциала;
- 4) мотивация и поддержание социальной лояльности организации<sup>18</sup>.

В целом, заслуга данного подхода не только в формулировании определения социальных технологий управления персоналом, но и в предпринятой попытке систематизации управленческой деятельности в этой области через его технологизацию.

На основании этого можно говорить, что само управление персоналом и его составляющие (функции управления персоналом, кадровые процессы) являются социальными технологиями, позволяющими упорядочить и оптимизировать воздействие на персонал.

Как одну из сфер применения социальных технологий управления персоналом можно рассматривать компетентностный подход. В исследованиях поднимается проблема развития конфликтологической компетентности менеджера<sup>19</sup>, способности генерировать креативные идеи<sup>20</sup> и т.д. В частности, ставится вопрос о необходимости формирования креативности государственных гражданских служащих посредством развития применения социальных технологий креативной среды. В данном случае создается такая творческая атмосфера, которая ориентирует персонал на восприятие новых идей и инноваций как ценностей, стимулирует креативные идеи, формирует корпоративную культуру, основанную на инновационном базисе<sup>21</sup>.

В целом, возможности инновационного развития организации видятся исследователям именно через призму применения социальных технологий управления персоналом. Значительное внимание уделяется социальным технологиям профессиональной под-

---

<sup>18</sup> См.: *Геннер О.В.* Указ. соч.

<sup>19</sup> См.: *Булатецкая А.Ю.* Социальные технологии формирования конфликтологической компетентности менеджеров в условиях трансформации управленческих отношений в современной России: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. СПб., 2014.

<sup>20</sup> См.: *Веремейчук А.Л.* Формирование креативности российской государственной гражданской службы как фактор повышения эффективности государственного управления: Автореф. дисс. ...канд. социол. наук: 22.00.08. Ростов на/Д., 2015.

<sup>21</sup> См.: Там же.

готовки персонала, которые рассматриваются как кроссферные, поскольку в их рамках реализуется комплекс методов социальной, педагогической, экономической информационной направленности, объединяемых управленческим контекстом<sup>22</sup>.

Формирование требуемого компетентностного уровня персонала в целом и каждого отдельного работника выступает как составная часть такого кадрового процесса, как обучение персонала, что само по себе является социальной технологией. В свою очередь технологии обучения являются элементом социальных технологий управления знаниями. Таким образом, получается, что через социальные технологии управления персоналом реализуется развитие организации в целом с учетом специфики современного этапа становления постиндустриальной экономики.

Система социальных технологий управления персоналом на современном этапе нуждается в соответствующем информационном обеспечении. Это позволит повысить эффективность применения социальных технологий управления персоналом, снизить транзакционные издержки, уменьшить риски кризисных ситуаций<sup>23</sup>.

Отмечается, что в процессе реализации социальных технологий управления персоналом на современном этапе встречается ряд барьеров, которые препятствуют их эффективности. В качестве таких барьеров рассматривается ряд социально-экономических неопределенностей, к которым относятся:

- профессиональная неопределенность, связанная с профессиональной некомпетентностью лиц, принимающих управленческие решения;
- неопределенность внешней среды, связанная с недостаточностью информации о состоянии рынка труда;
- информационная неопределенность, связанная с недостатком или неточностью социально-экономической информации;
- стоимостная неопределенность из-за слишком большой платы за получение информации;
- ограничения в коммуникационном процессе и вызываемые этим неопределенности;
- количественная неопределенность из-за слишком большого числа ситуационных переменных в процессе принятия управленческих решений.

---

<sup>22</sup> См.: Желнина Е.В. Социальная технология подготовки персонала как фактор инновационной активности промышленных предприятий: Автореф. дисс. ... докт. социол. наук: 22.00.08. Тольятти, 2015.

<sup>23</sup> См.: Шкляр Д.Л. Информационное обеспечение системы социальных технологий в управлении персоналом организации: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. СПб., 2011.

Вся совокупность неопределенностей не позволяет с высокой степенью достоверности прогнозировать развитие ситуации в управлении персоналом. В связи с этим возникает необходимость формирования системы информационной обеспеченности применения социальных технологий управления персоналом<sup>24</sup>.

Следует обратить внимание, что научные дискуссии и в теории, и на практике выстраиваются вокруг стремления создать технологическую основу развития персонала, принятия и реализации соответствующих управленческих процедур, конкретных кадровых решений<sup>25</sup>.

В целом, социальные технологии управления персоналом рассматриваются как универсальные инструменты, позволяющие регулировать все сферы и направления работы с людьми в организации и их развитие.

Еще одна проблема, поднимаемая в диссертационных работах, — это трансформация занятости населения. Занятость — это неотъемлемая часть жизни человека, составляющая его социального развития, которая заключается в удовлетворении его потребностей в труде, трудовой деятельности. Интерес к проблемам занятости обусловлен в том числе и тем, что ценность “трудолюбия” находится на вершине в иерархии ценностей деловой культуры. Труд для человека является источником благополучия и богатства<sup>26</sup>.

В этой связи можно отметить, что исследование проблем занятости очень актуально сегодня. Многие исследователи уделяют свое внимание, в частности, разработке методик, методов и способов обеспечения эффективного управления занятостью населения, поскольку рынок труда продолжает трансформироваться, набирают популярность новые формы и способы организации трудовой деятельности, и, соответственно, меняются и социально-трудовые отношения<sup>27</sup>.

Под занятостью населения понимается любая деятельность, удовлетворяющая потребность людей в труде, приносящая им заработок (трудовой доход) и не противоречащая действующему законода-

---

<sup>24</sup> См.: Шкляр Д.Л. Указ. соч.

<sup>25</sup> См.: Узуньян Т.Р. Массовый подбор персонала как социальная технология: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2007.

<sup>26</sup> См.: Свердловская Е.А. Изучение динамики ценностей российской деловой культуры в контексте перспектив взаимодействия России и стран АТР // Проблемы моделирования социальных процессов: Россия и страны АТР (мат-лы Всероссийский науч.-практ. конф. с международным участием 11–13 октября 2015). Владивосток, 2015. С. 276–278.

<sup>27</sup> См.: Чеканов А.Е. Управление занятостью населения в условиях трансформации социально-трудовых отношений: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2014.

тельству<sup>28</sup>. В условиях транзитивной экономики способы организации труда меняются, все более распространяются нестандартные, гибкие формы организации трудовой деятельности.

Данные формы трудоустройства в свою очередь подразделяются на виды в соответствии с определенной классификацией. По критерию социально-экономической активности выделяется два вида занятости — занятость по найму (формальная занятость) и самозанятость, которая может быть как формальной, так и неформальной. В соответствии со способом организации трудовой деятельности выделяются две основных формы занятости — традиционная занятость и инновационная занятость. В условиях традиционной занятости трудовая деятельность осуществляется на стационарном рабочем месте; время, отведенное на труд, регламентируется вышестоящими руководителями. Труд в рамках традиционного способа трудоустройства фиксируется трудовым договором или контрактом, положения которого отражают права и обязанности сторон (работодатель — работник), а также особенности способов мотивации и стимулирования наемного работника. Традиционная занятость характеризуется низкими социальными рисками. Инновационная занятость, напротив, подразумевает удаленные или мобильные рабочие места, ненормированное время труда и отдыха. Трудовой договор или контракт может отсутствовать при такой деятельности, либо быть выполнен скорее формально, без уточнения нюансов трудовой деятельности, ограничиваться подписями сторон о предоставлении того или иного вида товаров или услуг и регламентировать материальную ответственность заказчика или покупателя. При этом инновационная, нестандартная, деятельность подразумевает высокие социальные риски ввиду отсутствия социальных гарантий<sup>29</sup>.

В то же время в инновационной или нестандартной занятости можно выделить традиционные и новые формы организации труда<sup>30</sup>. Традиционными формами нестандартной занятости являются неполная занятость, временная (случайная) занятость, самозанятость, надомный труд, работа по гибкому графику, работа по сменам. Новые формы нестандартной занятости — это разнообразные типы заемного труда (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг), телеработа, гибкие формы занятости, фриланс и дауншифтинг.

---

<sup>28</sup> См.: *Чеканов А.Е.* Указ. соч.

<sup>29</sup> См.: Там же.

<sup>30</sup> См.: *Никишина О.Ю.* Нестандартная занятость как форма рационального использования рабочего времени в условиях инновационных преобразований: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2015.

Распространение вышеперечисленных форм нестандартной занятости оказывает все большее влияние на рынок труда, формируется новый тип социально-трудовых отношений, что обуславливает необходимость разработки соответствующего механизма управления занятостью населения.

Эффективное управление занятостью населения в условиях социально-ориентированной рыночной экономики может быть обеспечено путем объединения традиционных и инновационных форм трудовых отношений, а также через взаимодействие трех ключевых субъектов управления занятостью — государства, бизнеса и науки<sup>31</sup>. Ключевыми функциями государства являются регулирование рынка труда и содействие обеспечению занятости, а также обеспечение достаточного количества вакантных рабочих мест в государственном секторе. Основными функциями бизнеса выступают подобающая организация рабочих мест и обеспечение совершенствования трудовых ресурсов. В рамках научно-образовательной сферы необходимо обеспечение хорошего качества образования трудовых ресурсов и фундаментальных знаний<sup>32</sup>.

Итак, управление занятостью населения через взаимодействие трех ключевых субъектов — государства, бизнеса и науки — позволяет пропорционально использовать традиционные и инновационные, нестандартные формы занятости. Соответственно, общие усилия трех ключевых субъектов способствуют оптимизации управления занятостью населения.

Среди подходов к эффективному управлению занятостью населения, используемых вышеобозначенными субъектами, отмечают, прежде всего, разработку актуальных комплексных программ содействия занятости, которые подразумевают совершенствование деятельности государственной службы занятости, создание кумулятивных образовательных программ, регулирование трудовой миграции<sup>33</sup>. В то же время важно организовать обучение и переобучение как безработных, так и работающих граждан с помощью специализированных учебных центров профессиональной подготовки и содействия занятости, учитывающих способности работников и потребности общества и направленных на подготовку конкурентоспособных и востребованных на рынке труда кадров<sup>34</sup>. Также

---

<sup>31</sup> См.: *Чеканов А.Е.* Указ. соч.

<sup>32</sup> См.: Там же.

<sup>33</sup> См.: Там же.

<sup>34</sup> См.: *Кривошеев В.Т.* Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства (теоретико-социологический анализ): Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Саратов, 2004.

одним из эффективных способов управления занятостью является проведение практик, стажировок в рамках работы отдела практик образовательных учреждений с выпускниками средних и высших учебных заведений. Информирование о ситуации на рынке труда в сфере занятости и маркетинговая поддержка тоже являются эффективными способами управления занятостью, поскольку таким образом осуществляется коммуникативная посредническая функция помощи работодателям и гражданам, желающим трудоустроиться<sup>35</sup>.

Стремительное распространение новых форм нестандартной занятости в постиндустриальном обществе обуславливает необходимость создания новых рабочих мест в инновационных секторах социально-ориентированной экономики, обеспечения формирования разностороннего и целостного рынка труда и образования, регулирования демографического развития, содействия в трудоустройстве социально уязвимых групп (инвалиды, родители, не имеющие возможности оставить ребенка, многодетные родители, несовершеннолетние трудоспособного возраста, люди, ухаживающие за пожилыми или больными родственниками, заключенные)<sup>36</sup>.

Как отмечает ряд авторов, современные экономические процессы, рост производства и геополитические изменения в России неизбежно формируют потребность в рабочей силе. Это является прямым доказательством того, что страна нуждается в активной политике занятости.

Согласно демографическому прогнозу Росстата до 2050, Россия стоит перед угрозой депопуляции, и, чтобы сохранить нынешнюю численность страны, необходим большой миграционный приток в размере 12% населения, что составляет около 20 млн человек<sup>37</sup>. В связи с этим в условиях глобализации одним из наиболее актуальных путей управления занятостью на сегодняшний момент выступает привлечение внешних специалистов, например, трудовых мигрантов<sup>38</sup>.

К тому же среди других стран, которые были сформированы на постсоветском пространстве, Россия представляет собой наиболее

---

<sup>35</sup> См.: *Варьянов А.И.* Управление занятостью и основные направления его совершенствования в субъектах РФ (на материалах Читинской области): Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Чита, 2006.

<sup>36</sup> См.: *Шипунов К.Б.* Принципы управления занятостью населения: формы и методы их реализации: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. СПб., 2009.

<sup>37</sup> См.: *Алексащенко С.* Как вымирает Россия: выводы из нового демографического прогноза. URL: <http://www.rbc.ru/opinions/economics/30/01/2015/54c8d2459a7947498564d371> (дата обращения: 30.01.2015.).

<sup>38</sup> См.: *Люев А.Х.* Влияние внешней трудовой миграции на российский рынок труда: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Нальчик, 2015.



экономически развитое государство, что делает ее привлекательной для иностранных рабочих, в частности из СНГ<sup>39</sup>.

Одной из характерных особенностей российского рынка труда является то, что процесс его формирования имеет региональную специфику. Демографическая ситуация в стране, высокий уровень эмиграции за последние годы привели к дефициту трудовых ресурсов в конкретных регионах по ряду профессий. В связи с этим задачи трудовой миграции в России являются особенно актуальными в региональном контексте<sup>40</sup>.

На российском рынке труда можно выделить два сегмента, в которых конкуренция практически отсутствует. Первый — это рабочие места с тяжелыми условиями работы, низким уровнем заработной платы, который, как правило, заполняется мигрантами. Второй представляет собой сегмент, требующий высококвалифицированной рабочей силы, и за который конкурирует местное население страны. В этом аспекте следует отметить и такой проблемный сектор Российской экономики, как малый бизнес. Труд мигрантов используют клининговые организации, фирмы, занимающиеся разного рода ремонтом, мелкая розничная торговля, организации, оказывающие услуги общественного питания. Можно отметить, что малый бизнес в России существенно поддерживается мигрантами<sup>41</sup>.

Тем не менее, трудовая миграция вызывает дефицит одних рабочих мест и избыток других. Работодатели зачастую нанимают иммигрантов в целях экономической выгоды, так как они представляют собой дешевую рабочую силу. При этом высококвалифицированные работники эмигрируют в другие страны<sup>42</sup>.

Таким образом, в связи с вступлением России в ВТО, экономическими изменениями и необходимостью поддержания конкурентоспособности страны возникает необходимость повышения качества человеческих ресурсов, что в свою очередь формирует научный интерес к изучению трудового миграционного потенциала.

---

<sup>39</sup> См.: *Лаверентьева М.А.* Влияние трудовой миграции на региональный рынок труда: Автореф. дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2015.

<sup>40</sup> См.: *Новикова Е.В.* Трудовая миграция как фактор формирования регионального рынка труда: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2013.

<sup>41</sup> *Барков С.А., Дорохина О.В.* Институциональные особенности трудовой миграции в современной России // *Народонаселение*. 2009. № 3. С. 58–63.

<sup>42</sup> См.: *Ситникова Е.Л.* Социальная адаптация трудовых мигрантов: на примере Нижегородской области: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Н. Новгород, 2013.

Согласно Р.Р. Кугушеву, “трудовой потенциал формируется на основе природных данных (способностей), воспитания, образования, жизненного опыта и может быть использован в труде”<sup>43</sup>.

Для того чтобы проводить оценку компетентности трудовых мигрантов, необходимы соответствующие критерии. В связи с этим предлагается внедрять профессиональные стандарты, которые отражают требования к знаниям, навыкам и квалификации рабочих мигрантов в соответствии с балльной системой ФМС России. Также существует поэтапная методика эффективного использования трудового потенциала работников-мигрантов на рынке труда в России<sup>44</sup>.

С одной стороны, трудовая миграция восполняет дефицит трудоспособного населения. С другой стороны, она является почвой для формирования этносоциальных конфликтов в российском обществе на основе определенных социальных противоречий<sup>45</sup>.

Одной из важнейших причин возникновения межэтнической напряженности между жителями принимающих регионов и трудовыми мигрантами являются определенные социокультурные различия — традиции, обычаи, нормы поведения, религиозные взгляды и т.д.

Как правило, мигранты живут достаточно изолированно от местных жителей, общаются только со своими земляками на родном языке, едят только национальные блюда и т.п. В связи с этим возникает необходимость проведения эффективной социальной адаптации приезжих мигрантов в российское общество.

Для этого предлагается решать такого рода проблемы как на государственном уровне (миграционная служба, федеральные и региональные органы власти)<sup>46</sup>, так и на уровне гражданского общества (национальные диаспоры, землячества, культурные автономии, общественные организации мигрантов), а также на уровне работодателей и самих работников-мигрантов<sup>47</sup>.

Поскольку миграционная политика государства представляет собой “политику привлечения, размещения, адаптации, включения в производственную и социокультурную среду”, существует необходимость изменения государственной миграционной политики с точки зрения эффективного управления миграционными пото-

---

<sup>43</sup> См.: *Кугушев Р.Р.* Совершенствование процесса регулирования трудовой миграции как фактор повышения эффективности занятости населения: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2015.

<sup>44</sup> См.: Там же.

<sup>45</sup> См.: *Ситникова Е.Л.* Указ. соч.

<sup>46</sup> См.: *Бадальянц С.В.* Оптимизация управления процессами адаптации мигрантов в современной России: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Ростов н/Д., 2013.

<sup>47</sup> См.: *Ситникова Е.Л.* Указ. соч.

ками и их соответствующего распределения на территории РФ<sup>48</sup>. Более того, необходимо оптимизировать систему управления адаптацией мигрантов в стране<sup>49</sup>.

Подытоживая все вышесказанное, можно заключить, что в современную эпоху в области социологии управления особое внимание уделяется вопросам труда и занятости. Как и в любом комплексном процессе, в управлении персоналом могут быть выделены актуальные для научного дискурса направления — профессиональное развитие персонала, мотивация сотрудников, управленческое воздействие на различные формы занятости населения, трудовая миграция, социальные технологии в реализации функции управления.

Современные организации характеризуются повышением значимости человеческого фактора, вопросов качества и конкурентоспособности продукта или услуги, профессионализма сотрудников, такая ситуация стимулирует поиск новых форм и методов управления персоналом. Этот процесс сохраняет за собой статус одного из важнейших направлений деятельности организации и критериев ее экономического успеха.

Рассмотренные в статье аспекты управления персоналом не только представляют интерес для научного сообщества, но и имеют свою практическую составляющую. В конечном итоге от эффективности реализуемой деятельности по управлению персоналом во многом зависит настоящее и будущее организаций в различных отраслях экономики и государственного управления.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Алексашенко С.* Как вымирает Россия: выводы из нового демографического прогноза. URL: <http://www.rbc.ru/opinions/economics/30/01/2015/54c8d2459a7947498564d371> (дата обращения: 30.01.2015.)

*Бадальянц С.В.* Оптимизация управления процессами адаптации мигрантов в современной России: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Ростов н/Д., 2013.

*Барков С.А., Дорохина О.В.* Институциональные особенности трудовой миграции в современной России // Народонаселение. 2009. № 3. С. 58–63.

*Булатецкая А.Ю.* Социальные технологии формирования конфликтологической компетентности менеджеров в условиях трансформации управленческих отношений в современной России: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. СПб., 2014.

*Варьянов А.И.* Управление занятостью и основные направления его совершенствования в субъектах РФ (на материалах Читинской области): Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Чита, 2006.

<sup>48</sup> См.: *Кугушев Р.Р.* Указ. соч.

<sup>49</sup> См.: *Бадальянц С.В.* Указ. соч.

*Васильев К.А.* Развитие профессиональной компетентности персонала организации в сфере информационно-коммуникационных технологий: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Екатеринбург, 2012.

*Веремейчук А.Л.* Формирование креативности российской государственной гражданской службы как фактор повышения эффективности государственного управления: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Ростов н/Д., 2015.

*Геннер О.В.* Социальные технологии управления персоналом коммерческих организаций: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2011.

*Дремлова Ю.Г.* Профессиональное развитие личности в организациях на основе технологий управления знаниями: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2008.

*Дривольская Н.А.* Совершенствование кадровой политики организации на основе активизации мотивационных механизмов: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Курск, 2016.

*Желнина Е.В.* Социальная технология подготовки персонала как фактор инновационной активности промышленных предприятий: Автореф. дисс. ... докт. социол. наук: 22.00.08. Тольятти, 2015.

*Заика М.М.* Оценка уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Новосибирск, 2012.

*Ильин И.В.* Социальные и духовно-нравственные факторы трудовой мотивации: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2012.

*Кондратьев Э.В.* Концепция и механизмы развития управленческого персонала предприятия: Дисс. ... докт. эконом. наук: 08.00.05. Пенза, 2012.

*Кривошеев В.Т.* Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства (теоретико-социологический анализ): Дисс. ... докт. социол. наук: 22.00.08. Саратов, 2004.

*Кугушев Р.Р.* Совершенствование процесса регулирования трудовой миграции как фактор повышения эффективности занятости населения: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2015.

*Кудаева М.М.* Развитие управленческого персонала банка на основе концепции конкурентоспособности: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Новосибирск, 2013.

*Лаврентьева М.А.* Влияние трудовой миграции на региональный рынок труда: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2015.

*Люев А.Х.* Влияние внешней трудовой миграции на российский рынок труда: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Нальчик, 2015

*Михеева М.А.* Социальные технологии управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. СПб., 2010.

*Нарожная Д.А.* Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2016.

*Нечепуренко Ю.С.* Управление развитием профессиональной компетентности персонала в российских трудовых организациях: на примере Европейского региона России: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2007.

*Никишина О.Ю.* Нестандартная занятость как форма рационального использования рабочего времени в условиях инновационных преобразований: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2015.

*Новикова Е.В.* Трудовая миграция как фактор формирования регионального рынка труда: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2013.

О финансовых результатах деятельности организаций в январе–феврале 2016 года: Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/B09\\_03/IssWWW.exe/Stg/d06/80.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d06/80.htm) (дата обращения: 27.04.2016.).

*Свердликowa Е.А.* Изучение динамики ценностей российской деловой культуры в контексте перспектив взаимодействия России и стран АТР // Проблемы моделирования социальных процессов: Россия и страны АТР (мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием 11–13 октября 2015). Владивосток, 2015. С. 276–278.

*Ситникова Е.Л.* Социальная адаптация трудовых мигрантов: на примере Нижегородской области: Дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Н. Новгород, 2013.

*Стояновская И.Б.* Управление мотивацией персонала на различных этапах развития организации: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2014.

*Узуньян Т.Р.* Массовый подбор персонала как социальная технология: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2007.

*Федотов С.Н.* Формирование компетентностно-ориентированной системы мотивации и стимулирования труда работников предприятия: Автореф. дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2011.

*Чеканов А.Е.* Управление занятостью населения в условиях трансформации социально-трудовых отношений: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2014.

*Черников Б.В.* Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников: Автореф. дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Томск, 2014.

*Шинунов К.Б.* Принципы управления занятостью населения: формы и методы их реализации: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. СПб., 2009.

*Шкляр Д.Л.* Информационное обеспечение системы социальных технологий в управлении персоналом организации: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. СПб., 2011.

*Юрасова М.В.* Проблемы измерения современного менеджмента // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 1.

## REFERENCES

*Aleksashenko S.* Как вымирает Россия: выводы из нового демографического прогноза. URL: <http://www.rbc.ru/opinions/economics/30/01/2015/54c8d2459a7947498564d371> (дата обращения: 30.01.2015).

*Badal'janc S.V.* Optimizacija upravljenja processami adaptacii migrantov v sovremennoj Rossii: diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. Rostov n/D., 2013.

*Barkov S.A., Dorohina O.V.* Institucional'nye osobennosti trudovoj migracii v sovremennoj Rossii // Narodonaselenie. 2009. N 3. S. 58–63.

*Bulateckaja A.Ju.* Social'nye tehnologii formirovanija konfliktologicheskogo kompetentnosti menedzherov v uslovijah transformacii upravlencheskich otnoshenij v sovremennoj Rossii: avtoref. diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. SPb., 2014.

*Chekanov A.E.* Upravlenie zanjatost'ju naselenija v uslovijah transformacii social'no-trudovyh otnoshenij: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. M., 2014.

*Chernikov B.V.* Vzaimoobuslovlennost' trudovyh cennostej i faktorov motivacii pokolennyh grupp rabotnikov: avtoref. diss. ... kand. nauk: 08.00.05. Tomsk, 2014.

*Dremova Ju.G.* Professional'noe razvitie lichnosti v organizacijah na osnove tehnologij upravljenija znanijami: diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. M., 2008.

*Drivol'skaja N.A.* Sovershenstvovanie kadrovoj politiki organizacii na osnove aktivizacii motivacionnyh mehanizmov: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. Kursk, 2016.

*Fedotov S.N.* Formirovanie kompetentnostno-orientirovannoj sistemy motivacii i stimulirovanija truda rabotnikov predprijatija: avtoref. diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. M., 2011.

*Gepper O.V.* Social'nye tehnologii upravljenija personalom kommercheskich organizacij: avtoref. diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. M., 2011.

*Il'in I.V.* Social'nye i duhovno-nravstvennye faktory trudovoj motivacii: diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. M., 2012.

*Jurasova M.V.* Problemy izmerenija sovremennogo menedzhmenta // Vestn. Mosk. un-ta. Ser. 18. Sociologija i politologija. 2016. N 1.

*Kondrat'ev Je.V.* Koncepcija i mehanizmy razvitija upravlencheskogo personala predprijatija: diss. ... dokt. jekonom. nauk: 08.00.05. Penza, 2012.

*Krivosheev V.T.* Upravlenie zanjatost'ju trudovyh resursov v sisteme social'nogo partnerstva (teoretiko-sociologicheskij analiz): diss. ... dokt. social. nauk: 22.00.08. Saratov, 2004.

*Kudaeva M.M.* Razvitie upravlencheskogo personala banka na osnove koncepcii konkurentosposobnosti: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. Novosibirsk, 2013.

*Kugushev R.R.* Sovershenstvovanie processa regulirovanija trudovoj migracii kak faktor povyshenija jeffektivnosti zanjatosti naselenija: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. M., 2015.

*Lavrent'eva M.A.* Vlijanie trudovoj migracii na regional'nyj rynek truda: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. M., 2015.

*Ljuev A.H.* Vlijanie vneshnej trudovoj migracii na rossijskij rynek truda: diss. ... kand. social. nauk: 22.00.04. Nal'chik, 2015.

*Miheeva M.A.* Social'nye tehnologii upravljenija trudovym potencialom nauchno-pedagogicheskogo personala vuza: diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. SPb., 2010.

*Narozhnaja D.A.* Destruktivnaja motivacija personala: prichiny i puti ograničenija: diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. M., 2016.

*Nechepurenko Ju.S.* Upravlenie razvitiem professional'noj kompetentnosti personala v rossijskijh trudovyh organizacijah: na primere Evropejskogo regiona Rossii: diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. M., 2007.

*Nikishina O.Ju.* Nestandardnaja zanjatost' kak forma racional'nogo ispol'zovanija rabocheho vremeni v uslovijah innovacionnyh preobrazovanij: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. M., 2015.

*Novikova E.V.* Trudovaja migracija kak faktor formirovanija regional'nogo rynka truda: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. M., 2013.

O finansovyh rezul'tatah dejatel'nosti organizacij v janvare-fevrale 2016 goda: Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/B09\\_03/IssWWW.exe/Stg/d06/80.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d06/80.htm) (data obrashhenija: 27.04.2016).

*Shipunov K.B.* Principy upravlenija zanjatost'ju naselenija: formy i metody ih realizacii: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. SPb., 2009.

*Shkljar D.L.* Informacionnoe obespechenie sistemy social'nyh tehnologij v upravlenii personalom organizacii: avtoref. diss. ... kand. sociol. nauk: 22.00.08. SPb., 2011.

*Sitnikova E.L.* Social'naja adaptacija trudovyh migrantov: na primere Nizhegorodskoj oblasti: diss. ... kand. social. nauk: 22.00.04. N.Novgorod, 2013.

*Stojanovskaja I.B.* Upravlenie motivaciej personala na razlichnyh jetapah razvitiya organizacii: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. M., 2014.

*Sverdlikova E.A.* Izuchenie dinamiki cennostej rossijskoj delovoj kul'tury v kontekste perspektiv vzaimodejstvija Rossii i stran ATR // Problemy modelirovanija social'nyh processov: Rossija i strany ATR (mat-ly vseros. nauch.-prakt. konf. s mezhdunarodnym uchastiem 11–13 oktjabrja 2015). Vladivostok, 2015. S. 276–278.

*Uzun'jan T.R.* Massovyj podbor personala kak social'naja tehnologija: avtoref. diss. ... kand. sociol. nauk: 22.00.08. M., 2007.

*Var'janov A.I.* Upravlenie zanjatost'ju i osnovnye napravlenija ego sovershenstvovanija v sub#ektah RF (na materialah Chitinskoj oblasti): diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. Chita, 2006.

*Vasil'ev K.A.* Razvitie professional'noj kompetentnosti personala organizacii v sfere informacionno-kommunikacionnyh tehnologij: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. Ekaterinburg, 2012.

*Veremejchuk A.L.* Formirovanie kreativnosti rossijskoj gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby kak faktor povyshenija jeffektivnosti gosudarstvennogo upravlenija: avtoref. diss. ... kand. social. nauk: 22.00.08. Rostov n/D., 2015.

*Zaika M.M.* Ocenka urovnja razvitiya kompetencij personala v korporativnoj sisteme upravlenija znanijami: diss. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05. Novosibirsk, 2012.

*Zhel'nina E.V.* Social'naja tehnologija podgotovki personala kak faktor innovacionnoj aktivnosti promyslennyh predpriyatij: avtoref. diss. ... dokt. Social. nauk: 22.00.08. Tol'jatti, 2015.