ОТ ЭКОНОМИКИ ТРУДА К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ: РАЗВИТИЕ НАУКИ И НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ТРУДУ

УДК 338

Юрий Геннадьевич Одегов,
д.э.н., профессор, руководитель научной школы
«Управление человеческими ресурсами» ФГБОУ
ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
Тел. 8 (499) 237 92 00
Эл. почта: hrm-trade@yandex.ru

Лилия Сергеевна Бабынина,
д.э.н., доцент, главный научный сотрудник ОНЦ
«Менеджмент», профессор кафедры «Экономика
труда и управление персоналом» ФГБОУ ВО «РЭУ
им. Г.В. Плеханова»
Тел. 8 (499) 237 86 42
Эл. почта: oncm.reu@mail.ru

В статье рассмотрены этапы становления и развития экономики труда, проблемы подготовки специалистов в области трудовых отношений, связанные с формированием рыночных отношений в России, и как следствие, выделение отдельного самостоятельного направления подготовки специалистов по управлению персоналом, которая неизменно в подготовке специалистов по труду с ориентацией на микро- и макроуровень. Предложено сформировать новые кафедры по этим проблемам.

Ключевые слова: экономика труда, управление персоналом, НОТ, предмет труда, профессиональные образовательные стандарты.

Yuriy G. Odegov,
Doctor of Science (Economics), full professor, Head of
scientific school «Human Resource Management»,
Plekhanov Russian University of Economics
Tel.: 8 (499) 237 92 00
E-mail: hrm-trade@yandex.ru

Liliya S. Babynina,
Doctor of Science (Economics), Associate Professor,
Chief Researcher for educational-scientific center of
«Management», Professor for Department of «Labour
Economics and Human Resource Management»,
Plekhanov Russian University of Economics
Tel.: 8 (499) 237 86 42
E-mail: oncm.reu@mail.ru

FROM LABOUR ECONOMICS TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: THE DEVELOPMENT OF SCIENCE AND DIRECTIONS OF TRAINING OF SPECIALISTS ON LABOR

The article deals with the stages of becoming and development the subject of labor economy, the problem of training in the field of labor relations associated with the formation of market relations in Russia, and as consequence, the allocation of separate independent direction of learning for higher education personnel management, the demand for it has been steadily increasing. The authors proved the inevitability oriented of learning specialists on the micro- and macrolevel and have offer to create new chairs.

Keywords: Labor economics, human resource management, scientific organization of labor, the subject of labor, professional and educational standards.

1. Введение

Современное развитие экономики труда как науки и специальности, характеризуется формированием новых методологических подходов и методов исследования, основанных, по мнению авторов, на необходимости многоаспектного изучения рассматриваемых ею закономерностей и формирования научных школ. Логика исследования эволюции науки и дисциплины может быть основана на разных аспектах: периодизация этапов; персонализация вклада отдельных ученых; формирование научных школ и направлений; организация институциональных образований, в том числе, по подготовке специалистов в области экономики труда. В данной статье в силу ограниченности ее объемов выделяется, на взгляд авторов, наиболее значимые направления, связанные с развитием предмета исследования экономики труда и подготовки специалистов по труду.

Развитие российской экономики труда. Значимое место в развитии целого общества подтверждается тем, что труд является основой человеческого бытия. Труд всегда существовал в определенных исторических, социальных, экономических и культурных условиях, которые оказывают большое влияние на сам процесс труда и на трудовые (человеческие) ресурсы, используемые в производстве общественных благ. Как отрасль экономической науки, экономика труда изучает закономерности и способы наилучшего использования человеческого ресурса, его воспродуцирования, развития и удовлетворения материальных и духовных потребностей в процессе трудовой деятельности. В развитии экономики труда, по мнению авторов, можно выделить несколько этапов.

Первый этап – начальный. В конце XIX в. до 1920 г. в России происходило формирование различных направлений экономической науки, в том числе экономики труда, во многом определяемой особенностями капиталистической экономики того времени, и социально-политической борьбой. В последнее десятилетие XIX в. – начало первого десятилетия XX в. экономическое развитие России характеризовалось мощным промышленным подъёмом и образованием класса наемных рабочих. Несмотря на сопротивление фабрикантов и заводчиков были приняты основы фабричного законодательства, регулирующие взаимоотношения фабрикантов и рабочих; установлены нормы продолжительности рабочего времени; ограничено использование детского труда, приняты первые страховые законы на случай болезни и от несчастных случаев. Использовались статистические методы исследования в области труда: анализ численности рабочих, заработной платы, структуры расходов бюджета рабочих и др.

Второй этап – становление советской школы экономики труда. С 1920 г. до начала Великой Отечественной Войны начинается развитие традиций и научных направлений советской экономической науки, в том числе экономики труда. В этот период работали ученые, знакомые с дореволюционной проблематикой и традициями исследования, поэтому развитие науки сопровождалось идеологической борьбой. Многие работы, созданные в тот период не получили должного распространения и оказались закрытыми на долгие годы для научной общественности и практики. Они стали доступны толь-

ко с начала 1990-х гг., что позволяет уточнять многие аспекты формирования и развития научной мысли по экономике труда и сегодня.

В 20-е гг. XX в. были обозначены важнейшие задачи развития научного управления производственными и трудовыми процессами, повышение эффективности труда и научной организации труда (НОТ) для восстановления экономики, разрушенной первой мировой войной и революционной борьбой. В 1921 г. был создан Центральный институт труда (ЦИТ); появились первые научные фундаментальные работы по экономике труда С.Г. Струмилина: «К вопросу о классификации труда» (1921), «Рационализация труда и сверхурочные работы» (1921), «Наши трудовые ресурсы и перспективы» (1922), «Экономика труда» (1922), «Проблемы экономики труда. Очерки этюды» (1925), «Классификация труда и выгода рабочих» (Дополнение к 11 Всероссийскому статистическому съезду в апреле 1919 г. в Москве); получили поддержку и развитие идеи научной организации труда (НОТ) на Первой Всероссийской конференции по научной организации труда (1924 г.) и Второй Всероссийской конференции НОТ (1924 г.).

Идеи НОТ, фокусирующие внимание на анализе проблем организации трудовых процессов, в течение долгого времени были стержнем развития экономики труда как науки и учебного предмета. Экономика труда развивалась как конкретно-экономическая, прикладная наука, характер которой связан с организацией трудовых процессов, с проблемами оплаты, нормирования, условиями, производительностью и интенсификацией, планированием и анализом показателей труда, что позволило обоснованно утверждать, что экономика труда изучает трудовую деятельность человека и определяет пути повышения ее эффективности¹ [3].

¹ В данной статье вопросы структуры дисциплины «Экономика труда» не рассматриваются. Авторы исходят из того, что предметом данной дисциплины выступает организация трудовой деятельности на уровне общества, включая проблемы оплаты, условий, производительности труда и воспроизводства трудового потенциала.

Третий этап – развитие научной советской школы по экономике труда. В послевоенное время (1945 г.) до конца 1980-х гг. проблемы развития советской экономики поставили перед экономической наукой много новых задач, произошло формирование научных школ и направлений, во многом определивших состояние отечественной экономики труда.

В 50–60-е гг. XX в. исследования в области экономики труда были посвящены использованию, распределению и воспроизводству рабочей силы в масштабах общества в целом. Ученые изучали проблемы формирования, планирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов на основе составления балансов трудовых ресурсов, проблемы формирования, планирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов на основе составления балансов трудовых ресурсов, проблемы формирования, планирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов на основе составления балансов трудовых ресурсов и др.

Проведение экономических реформ в 70-е годы XX века, задачи проведения производственных реформ и материальных благ, состояния страны, эффективного управления трудовыми коллективами, шли сравнение и теоретических подходов изучения проблем экономики труда.

Авторы учебников в тот период были практически единодушны в том, что экономика труда изучает организацию общественного труда: проявление экономических законов социализма в области общественной организации труда, распределения общественного продукта, воспроизводства рабочей силы, и определяет методы их использования в практической деятельности для обеспечения неуклонного роста производительности общественного труда с целью повышения уровня жизни трудящихся и всестороннего развития человека; общественные отношения людей, складывающиеся в процессе организации общественного труда и воспроизводства рабочей силы, конкретные формы и методы сознательного использования обществом экономических законов в области повышения эффективности производства, его материального

и морального стимулирования, воспроизводства рабочей силы [2, с. 4].

Четвертый этап – формирование новой концепции экономики труда, начавшейся в период структурной перестройки российской экономики в 1991 г. Со временем одни факторы теряют свое значение, и становится неактуальной та теория, что была их обобщением, потому что изменилась реальная действительность, закономерности которой не укладывались в предмет социалистической теории труда и социально-трудовых отношений.

Коренная ломка в период 1991–1997 гг. устоявшихся положений, осмысления мирового опыта развития экономики и наук о труде не означали мгновенного перехода на новые концепции, но потребовали переосмысления и серьезного переосмысления имеющегося багажа знаний. Появились возможности изучения ранее недоступной российской и зарубежной литературы, отечественные ученые включились в процесс формирования новых подходов к изучению экономики труда, появились попытки адаптации западных теорий к условиям российской экономики, появились попытки адаптации западных теорий к условиям российской экономики, появились попытки адаптации западных теорий к условиям российской экономики.

Сложности в определении предмета исследования и изучения экономики труда в новых политических, экономических, социальных и технико-технологических реалиях привели в ряде случаев либо к избеганию определения понятия «экономика труда», либо к расширительной его трактовке.

В начале 90-х годов российские вузы стали использовать западные учебники, в том числе, по экономике труда, при подготовке студентов на английском языке по программам зарубежных университетов, и один из них был переведен на русский язык [6]. Российские ученые и преподаватели вузов выделили новый подход в исследовании проблем экономики труда, перенесли акцент в исследовании функционирования рынка труда на формирование взаимоотношений

работодателей и работников в ответ на действия общих стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли и не денежных факторов.

Используя западные исследовательские традиции и аксиоматику рынка труда, С.Ю. Рошин и Т.О. Разумова подготовили первый российский учебник по экономической теории труда [5, с. 3]. С учетом накопленного опыта преподавания этой дисциплины на магистерских программах, российских эмпирических исследований трудовых отношений преподаватели кафедры экономики труда МГУ (Колосова Р.П., Разумова Т.О., Рошин С.Ю.) разработали программу курса с новым названием «Экономическая теория труда и трудовых отношений» для магистров.

Новый учебник на экономическую теорию труда позволил расширить границы предметной области исследования и в определенной степени интегрировал отечественный и зарубежный курсы, придав новый импульс развитию экономике труда, благодаря взаимообогащению и соперничеству научных теорий, школ и их комбинации для создания новых теорий и школ. В настоящее время звучит больше количество видений структуры дисциплины экономики труда, строящиеся на базе различных подходов и представляющих авторские разработки. Научные исследования работ российских ученых после смены социально-экономической системы в нашей стране, на взгляд авторов, позволяет выделить, сложившиеся к настоящему времени несколько основных подходов к сущности и содержанию дисциплины экономика труда.

Первый подход основан на признании экономики труда самостоятельным разделом экономической теории, изучающей функционирование рынка труда, где в качестве товара выступает рабочая сила (Капелюшников Р.И., Колосница М.Г., Рошин С.Г., Мазин А.Л. и др.). В настоящее время эту позицию разделяет все большее число российских ученых.

Второй подход развивает сложившиеся взгляды на экономику труда во второй половине XX века

как организацию общественного труда и изучает механизм влияния рыночных факторов на труд и социально-трудовые отношения (Генкин Б.М., Еловиков Л.А., Рофе А.И., Владимиров Л. В. и др.).

Концепция комплексного управления жизненным циклом работника в рамках тесного взаимодействия разнообразных субъектов на всех уровнях общества с использованием инновационных принципов изучения проблем труда, реализуется в *третьем подходе*. Предметом исследования ученых (Волгин Н.А., Одегов Ю.Г.) становится не только трудовая деятельность работника, но и общественные процессы, обеспечивающие социальную стабильность в обществе. При таком подходе к труду как деятельности в рамках организованной в коллективе производящего процесса взаимодействия рабочей силы с учетом четырех составляющих этого процесса: производство, распределение, обмен и потребление [4].

В начале XX века в стране сформировались отношениями изоляции коллективных изменений в подходе к управлению трудом, вызванных быстрыми темпами социальных изменений, увеличением доли умственного труда, изменением структуры работников и замедлением темпов прироста населения. Все это выдвинуло новые требования к профессиональным и личностным качествам работников и к их способностям быстро осваивать новые знания и умения, адаптироваться к работе в усложняющихся условиях труда.

В России при анализе проблем экономики труда все шире стала применяться дифференцированная система понятий, отображающих различные качественно-количественные характеристики человеческих способностей к труду и потреблению: «человеческий капитал», «интеллектуальный человеческий потенциал», «интеллектуальные ресурсы», «интеллектуальный потенциал», «трудовой потенциал» и др.

Роль конкретного исполнителя (сотрудника) как объекта исследования экономики труда существенно

выросла, а работодателю потребовалась многоаспектная характеристика работника (профессионально-квалификационные личные качества) для оценки его конкурентоспособности. Это привело к тому, что значимость исследований в управлении трудом на уровне предприятий (компаний) многократно возросла. Поэтому в некоторых учебных пособиях по экономике труда ее предметом был определен трудовой потенциал общества и пути его наиболее рационального использования в интересах повышения эффективности общественного производства и обеспечения достойного качества жизни [3]. По мнению авторов, исходя из определений потенциала¹, выше приведенное определение предмета экономики труда имеет расширительную трактовку и может быть описано для всей экономики, а не только для человеческого фактора (в том числе для управления персоналом), которые исследуют возможности индивидуума, общества, государства в определенной области.

Пятый этап – развитие экономики труда с учетом социального распределения проблем труда. Этот этап, на взгляд авторов, начался с предельно четкого определения *четвертого подхода*, базирующегося на эмпирическом анализе развития объекта и субъекта труда со времен Ф. Тейлора и новых методологических основаниях декомпозиции проблемного поля экономики труда (Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.; Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.; Винокуров М.А., Горелов Н.А.).

Большинство разделов экономики труда имеет межотраслевой характер и тесно связаны с другими социально-экономическими дисциплинами, в частности, с управлением персоналом, которое охватывает всю проблематику трудовых отношений на уровне предприятия, где, собственно, и осуществляется трудовая деятельность.

По мнению авторов, предметом макроэкономики труда являются

¹ Потенциал – это источники, возможности, резервы, которые могут быть для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели.

проблемы рынка труда, выработка стратегии и политики развития социально-трудовой сферы и ее регулирования; воспроизводства рабочей силы, прогнозирование трудовых и социальных показателей развития экономики, в том числе, подготовка кадров, уровень и качество жизни населения, и их мониторинг. Микроэкономика труда (уровень предприятия) решает конкретные проблемы развития и использования трудового и интеллектуального потенциала работников, повышения эффективности и доходности труда и уровня его оплаты на основе применения систем улучшения работы с персоналом, форм организации, нормирования и мотивации труда.

Рассмотренные этапы развития российской экономики и эволюция подходов к ее развитию, изучение экономики труда, обусловленных сменой экономических формаций, переходом к рыночной экономике, позволяют резюмировать, что научная школа экономики труда полноценно представлена в нашей стране и сегодня.

3. Основы экономики труда как управленческой дисциплины

В 1992–1995 гг. ряд авторов (Кибанов А.Я., и др.) заявили о новом направлении в науке и необходимости введения специализации по управлению персоналом, отражающем новый этап развития общественного разделения труда, связанного с обособлением управления и менеджмента в сферах материального и нематериального производства и существенным изменением роли организации (предприятия).

Отсутствие четких требований к уровню подготовки и образованию специалиста по персоналу со стороны Министерства образования открыло двери в этот вид деятельности практически всем, кто нуждался в трудоустройстве в начале 90-х гг. XX в. – преподавателям (особенно со знанием иностранного языка), психологам, социологам, юристам, специалистам с техническим и любым иным образованием. Знания в области управления персоналом многие из них почерпнули на краткосрочных семинарах и тренингах, проводи-

мых по западным программам и методикам, не всегда применимых в России. Такие специалисты не могли получить полное представление об особенностях профессии и выполняемых функций по управлению персоналом.

В то же время работодатели и представители бизнес сообщества, осознавая важность направления работы персоналом, инициировали в 2002 г. в России создание ассоциации – Национальный союз кадровиков (далее НСК), который стал членом Европейской ассоциации по управлению персоналом. Профессиональное сообщество российских кадровиков с участием ведущих ученых и практиков в области управления персоналом приняло инициативное решение о разработке единого стандарта подготовки специалистов по управлению персоналом. Ассоциация профессиональных деятелей в области управления персоналом (АПП) и НСК утвердили и ввели в силу в 2007 г., в соответствии с которыми была предложена добровольная сертификация специалистов по управлению персоналом, реестр сертифицированных специалистов ведется НСК. Ассоциация профессионального сообщества ученых и практиков, ведущих и занимающихся в России в конце XX века и реализующих достижения науки об управлении персоналом, сегодня стали известными научными школами, созданными в стране на базе при ГУУ (Кибанов А.Я.) и РЭУ им. Г.В. Плеханова (Одегов Ю.Г.). В процессе их деятельности (1992–2016 гг.) подготовлена энциклопедия управления персоналом [9], позволяющая всем ученым и специалистам страны использовать единую терминологию, стали издаваться многочисленные профессиональные журналы, научная, учебная и методическая литература. Единое учебно-методическое руководство в этой области осуществляет секция управления персоналом Учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента на базе Государственного университета управления, в которую входят представители более 100 вузов.

Как вид управленческой деятельности управление персоналом

признано и востребовано работодателями [1]. Об этом свидетельствует востребованность представителей сферы управления персоналом на протяжении многих лет.

По данным исследования, проведенного в 2013 г. [7], в Москве 26% всех вакансий приходилось на менеджеров по персоналу. В январе 2014 г. число этих вакансий увеличилось на 9,2% по сравнению с декабрем 2013 г. Заработная плата менеджера по персоналу при наличии стажа работы от 1 года находится в диапазоне 38–44 тыс. руб.; со стажем более 3 лет – 80–100 тыс. руб.

4. Развитие направлений подготовки специалистов в вузе

Развитие науки и практики обуславливает появление новых востребованных профессий, что логически влечет коллективы в перестройку структуры и направлений подготовки высшего образования.

При проведении экономических реформ А.Н. Косыгина, с расширением хозяйственной самостоятельности предприятий потребовалось расширение подготовки специалистов по экономике труда. Поэтому с 1980-х гг. вновь образованными институтами на первом этапе обучения создавались факультеты подготовки специалистов по экономике труда для удовлетворения потребностей предприятий и организаций в решении задач эффективного использования живого труда. На предприятиях эти функции выполнялись сотрудниками отделов труда и заработной платы (ОТиЗ), научной организации труда (НОТ), отделов по подготовке и переподготовке кадров и освобожденными работниками первичных профсоюзных организаций. Подготовка экономистов по труду осуществлялась в течение 50 лет, однако потребности формирующегося рынка труда в 90-е гг. внесли существенные изменения – работодателю нужны стали специалисты, обеспечивающие поиск и подбор наемных работников на рынке труда.

Новые задачи работы с кадрами на уровне предприятия, инициировало открытие в 1992 г. первых программ специализации по управлению персоналом в рамках двух существовавших тогда специаль-

ностей: экономики труда в РЭА им. Г.В. Плеханова и менеджмента в ГУУ им. С. Орджоникидзе.

Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 4 ноября 1993 г. № 1137 «Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики», рекомендовало преобразовать все отделы кадров и все службы, занимающихся вопросами труда на предприятиях, в отделы (службы) управления персоналом, а вузам предлагалось начать подготовку специалистов по управлению персоналом.

Реализуя это постановление, многие вузы стали создавать кафедры управления персоналом, сохраняя при этом кафедры экономики труда, либо объединяя название двух кафедр. В этот период подготовка специалистов осуществлялась, как по экономике труда, так и по управлению персоналом. Подготовка специалистов по управлению персоналом к 2000 г. осуществляли более 50 вузов. В связи с реформированием высшего образования, сопровождающегося процессами оптимизации и укрупнения, программы подготовки специалистов по управлению персоналом реализуются в 4 профильных экономических вузах.

Подготовка специалистов по управлению персоналом введена Министерством образования в 2000 г., а в 2009 г. она была выделена в самостоятельное направление – Управление персоналом (Приказ Минобрнауки России от 25.01.2010 г. № 63, для стандарта 3 третьего поколения – от 14.12.2015 г. № 1461).

Обеспечение тесной связи подготовки специалистов, в том числе, по управлению персоналом с рынком труда предполагает повышение практической направленности высшего образования, что обусловило утверждение Правил участия объединения работодателей в разработке и реализации государственной политики в области образования.

Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям утверждены профессиональные стандарты «Специалист по управлению персоналом» (приказ Министерства труда и социальной

защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н) и «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (Приказ Минтруда №717н от 09.10.2015). На заседании 16 марта 2016 г. Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом запрос на разработку профессионального стандарта по экономике труда не был поддержан. Было принято решение запросить обоснование и аналитическую записку на разработку профессионального стандарта представителей бизнеса, от которых такие запросы были получены [10]. Таким образом, подготовка профессиональных стандартов в России отражает мировые тенденции в развитии направления подготовки специалистов по управлению человеческими ресурсами. В странах с развитой рыночной экономикой существуют специалисты по управлению человеческими ресурсами; Compensation, benefits, and job analysis specialists (специалисты по компенсациям, льготам и анализу работ); Training and development specialists (специалисты по обучению и развитию); Labor relations specialists (специалисты по трудовым отношениям) [8].

5. Заключение

В СССР экономика труда рассматривалась как специальность, направленная на решения проблем общественной организации труда, то есть на вопросы использования, распределения и воспроизводство рабочей силы в масштабах общества, но затем изучение сводилось к проблемам труда на предприятии. В АСР СССР рассматривал диссертации, защищаемые по экономике труда (08.00.07) на едином с экономической теорией (08.00.01) экспертном совете.

В начале 90-х годов XX в. начинает развиваться новое направление науки по управлению персоналом/управлению человеческими ресурсами, что положило начало подготовки специалистов в этой области и выделения его в отдельное направление в 2009 г.

Учитывая сказанное, предлагаем подумать о новой структуре вузовских кафедр. Предложения автора сводятся к следующим вариантам: 1. кафедры по экономике труда объединить с кафедрами экономической теории; 2. открыть кафедры «Рынок труда» (Управление трудом и трудовыми отношениями); 3. кафедры «Управление человеческими ресурсами» или «Управления человеческими ресурсами и экономики знаний» должны стать выпускающими востребованных рынком специалистов.

Литература

1. Бабынина Л.С., Анализ трудовых процессов специалистов службы управления персоналом на месторождениях компании «Шлюмберже». Нормирование и оплата труда в промышленности, 2013, №7.
2. Одеров Ю.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: перспективы подготовки специалистов. Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, 2015, №5.
3. Одеров Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. т. 1, 2. Учебник. М.: Альфа-пресс, 2007.
4. Одеров Ю.Г., Руденко Г.Г., Филченков А.А. Экономика персонала. Часть 1. Учебник. М.: Альфа-пресс, 2007.
5. Руденко Г.Г., Острова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда. Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2000, с. 3.
6. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.
7. Исследовательский центр портала Superjob.ru [Электронный ресурс] URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111446/rynok-truda-moskvy/>
8. Occupational Outlook Handbook. [Электронный ресурс] URL: <http://www.bls.gov/ooh/>
9. Управление персоналом. Энциклопедия / Под. ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009.
10. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом [Электронный ресурс] URL: <http://sovethr.ru/2016/03/18/sostoyalos-pervoe-v-2016-godu-zasedanie/>

References

1. Babynina L.S., Bolshakova E.V. Analysis of work processes experts personnel management services to the fields of «Schlumberger». Measurement and remuneration in the industry, in 2013, №7.
2. Odegov Y.G., Babynina L.S. Labor Economics: Perspectives of training. Herald of the Russian Academy of Economics. G.V. Nekharov, 2015, №1.
3. Odegov Y.G., Rudenko G.G., Babynina L.S. Labor Economics. v. 1, 2. Tutorial. M.: Alpha-Press, 2007.
4. Odegov Y.G., Rudenko G.G., Fedchenko A. A. Economy staff. Part 1, 2. Tutorial. M.: Alpha-Press, 2009.
5. Roshchin S.G., Razumova T.S. Labour economics: labor economics. Tutorial. M.: INFRA-M, 2000, p. 3.
6. Ehrenberg R.J., Smith R.S. Modern labor economics. Theory and Public Policy. M.: GU, 1996.
7. Research portal superjob.ru [electronic resource]. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111446/rynok-truda-moskvy/>
8. Occupational Outlook Handbook. [Electronic resource] URL: <http://www.bls.gov/ooh/>
9. Human Resource Management. Encyclopedia / Under. Ed. prof. AND I. Kibanova. M.: INFRA-M, 2009.
10. The Council for Vocational Qualifications in the field of personnel management [electronic resource] URL: <http://www.mr.ru/2016/03/28/sostoyalos-priemoe-v-2016-godu-zajmame/>

ОТОЗВАННО/ RETRACTED