

УДК 316.27

БУРОВА ИРИНА ВАСИЛЬЕВНА

старший преподаватель кафедры «Высшая математика и информатика» Академии
Строительства и Архитектуры Крымского Федерального университета им. В.И.Вернадского;
e-mail: ira.vasilevna.59@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. Большинство общепринятых показателей-измерителей эффективности труда персонала организаций реального сектора экономики не универсальны и не могут с одинаковой эффективностью применяться в различных отраслях. Особенно актуальна проблема оценки уровня эффективности труда персонала в организациях сферы услуг, где практически не используется метод, основанный на трудоемкости. Кроме того, в практике управления персоналом находят ограниченное применение экономико-математические методы анализа степени влияния различных факторов на производительность труда персонала организации, что снижает результативность управленческих воздействий. **Целью исследования** является применение экономико-математических методов для выявления современного тренда использования рабочей силы организаций санаторно-курортной сферы, измерения и анализа эффективности управления персоналом конкретной организации. Основными **методами**, нашедшими применение в настоящем исследовании, являются методы статистического исследования, системного и экономического анализа. Несмотря на то что проблемы измерения и роста эффективности труда персонала организаций актуальны для всех сфер и отраслей экономики, в данной статье они рассматриваются на примере учреждений санаторно-курортной отрасли. В работе раскрывается специфическая роль персонала организаций санаторно-курортной сферы. Применение таких методов детерминированного факторного анализа, как метод абсолютных разниц, цепных подстановок и интегральный метод позволили дать количественную оценку влияния различных факторов на эффективность труда персонала, определить оптимальную численность рабочей силы организации. Полученные **результаты** и рекомендации могут быть использованы в практике кадрового управления организаций сферы услуг при выборе наиболее действенного инструментария оценки эффективности использования труда персонала. Применение экономико-математических методов анализа и методов оценки производительности труда, основанных на показателях выработки и трудоемкости, позволило более эффективно оценить деятельность персонала организации и использовать эти показатели для расчета оптимальной численности рабочей силы. **Ключевые слова:** управление персоналом, эффективность деятельности, оптимальная численность, планирование и прогнозирование, статистический инструментарий, персонал санаторно-курортных организаций.

BUROVA IRINA VASILEVNA

senior lecturer of the Department of higher mathematics and Informatics of the Academy of
Construction and Architecture of the Crimean Federal University. V. I. Vernadsky;
e-mail: ira.vasilevna.59@mail.ru

THE USE OF METHODS OF ECONOMIC ANALYSIS IN THE PRACTICE OF PERSONNEL MANAGEMENT ASSOCIATIONS

Abstract. Most of the generally accepted indicators-measures of labor efficiency of the personnel of organizations of the real sector of the economy are not universal, and can not be used with the

same efficiency in various industries. Particularly relevant is the problem of assessing the level of efficiency of personnel in organizations of the service sector, where the method based on labor intensity is practically not used. In addition, in the practice of personnel management are limited use of economic and mathematical methods of analysis of the degree of influence of various factors on the productivity of personnel of the organization, which reduces the effectiveness of management actions. The purpose of the study is to use economic and mathematical methods to identify the current trend in the use of labor organizations of the sanatorium sphere, measure and analyze the effectiveness of personnel management of a particular organization. The main methods used in this study are: methods of statistical research, system and economic analysis. Despite the fact that the problems of measuring and increasing the efficiency of personnel organizations are relevant for all spheres and sectors of the economy, in this article they are considered on the example of institutions of the health resort industry. The paper reveals the specific role of the personnel of the organizations of the sanatorium sphere. The use of such **methods** of deterministic factor analysis as the method of absolute differences, chain substitutions and the integral method allowed to quantify the impact of various factors on the efficiency of personnel, to determine the optimal number of the workforce of the organization. **The results** and recommendations can be used in the practice of personnel management of service organizations in the selection of the most effective tools to assess the effectiveness of the use of personnel. The use of economic and mathematical methods of analysis and methods for assessing productivity, based on indicators of output and labor intensity, allowed to more effectively assess the activities of the organization's personnel and use these indicators to calculate the optimal number of employees.

Keywords: personnel management, activity efficiency, optimum number, planning and forecasting, statistical tools, personnel of health resort organizations

Введение. Повышение результативности и эффективности деятельности организации, ее финансовая устойчивость и конкурентоспособность тесно связаны с задачами роста эффективности труда персонала, следовательно, результаты деятельности организации находятся в прямой зависимости от грамотного расчета количественной потребности в рабочей силе, профессиональных качеств и компетентности, квалифицированности персонала [9,19]. Следовательно, применение экономико-математических методов, позволяющих в современных условиях своевременно выявить тренд развития, провести анализ внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на формирование потребности в рабочей силе организации и дать оценку эффективности ее деятельности, не теряет своей значимости.

Проблемы повышения эффективности управления персоналом организации актуальны для различных сфер и отраслей экономики. В статье они рассматриваются на примере учреждений санаторно-курортной отрасли Республики Крым (РК), для которой развитие указанной отрасли является основным источником доходов республики, приоритетным направлением реализации политики занятости и роста качества жизни населения.

Роль персонала санаторно-курортных организаций определяется спецификой отрасли и оказываемых организацией услуг. Так, санаторно-курортные услуги неотделимы от источника и объекта их оказания, что подразумевает не просто вовлеченность персонала в процесс предоставления санаторно-курортных услуг, а создание особого продукта, в котором персонал – часть услуги, определяющая ее ценность [4,5,8].

Кроме того, непосредственно от персонала санаторно-курортной организации зависит степень удовлетворенности отдыхающих результатами деятельности организации, прирост численности клиентов, а следовательно, улучшение финансового состояния организации.

Следующей специфической особенностью санаторно-курортных услуг, указывающих на значительную роль трудовых ресурсов организаций, является высокий уровень затрат, связанных с оплатой труда персонала, в т. ч. сопряженных с процессами найма, отбора и обучения персонала. Также необходимо отметить влияние сезонного фактора оказания санаторно-курортных услуг, а следовательно, зависимость найма персонала от загрузки организации. Последствия сезонного характера оказания санаторно-курортных услуг проявляются в высокой текучести кадров.

В качестве других особенностей деятельности персонала санаторно-курортной организа-

ции также следует отметить: сверхурочные работы, предусмотренные для большинства должностей; высокий удельный вес женского персонала; относительно низко квалифицированные виды работ. Занятость в сфере санаторно-курортного обслуживания характеризуется большей степенью свободы избрания режимов работы, методов и способов решения поставленных задач.

Персонал санаторно-курортных организаций, непосредственно предоставляющий услуги и являющийся их частью, может рассматриваться в качестве одного из основных факторов, определяющих положение организации на рынке санаторно-курортных услуг, поэтому требуется грамотное и эффективное управление [10,19].

В результате развития рыночных отношений вопросам эффективного использования потенциала организации уделяется пристальное внимание. Поэтому с целью повышения эффективности управления санаторно-курортными организациями необходимо обеспечить оптимальное соотношение используемых трудовых ресурсов с точки зрения их численности, способа, места, времени и продолжительности приложения их труда [4,12]. Следовательно, применение экономико-математических методов для анализа условий и факторов, определяющих состояние рынка и положение организации, расчета оптимальной численности персонала с учетом полученной информации, позволит обеспечить рост эффективности труда персонала организации.

Методы исследования. С целью выявления факторов, оказывающих влияние на численность персонала санаторно-курортных организаций и эффективность их труда, была сделана выборка из 30 учреждений отрасли по признакам: среднесписочная численность работников и среднегодовой стоимости имущества (ОФ) организации. На основании полученных данных были определены медианные и среднеарифметические простые и взвешенные значения признаков, составлена аналитическая группировка для выявления взаимосвязи между среднегодовой стоимостью ОФ (факторный признак – x) и среднесписочной численностью персонала организаций санаторно-курортной сферы (результативный признак – y). Медианное значение по численности персонала составило 73 работника, по среднегодовой стоимости ОФ составило 39,3 млн руб., средневзвешенные арифметические значения совпали с медианными.

В табл. 1 приведены расчетные данные, позволяющие определить сопряженность факторного (x) и результативного (y) признаков.

Таблица 1

Анализ наличия и характера связи между факторным и результативным признаками

Группировка организаций сан.-кур. отрасли по величине ОФ	Численность организаций в группировке	X		Y	
		Всего по группе	Среднее значение	Всего по группе	Среднее значение
16 – 24,985	3	59,74	19,91	107,9	35,96
24,985 – 33,969	4	117,52	29,38	234,0	58,50
33,969 – 42,954	12	447,97	37,33	780,0	65,0
42,954 – 51,938	7	330,33	47,19	630,0	90,0
51,938 – 60,923	4	224,15	56,04	440,0	110,0
Итого	30	1179,71	39,32	2191,9	73,06

На основании представленных данных выявлено, что между исследуемыми признаками существует прямая корреляционная связь, так как повышение стоимости имущества организации сопровождается ростом численности персонала организаций санаторно-курортной сферы.

Степень сопряженности указанных факторов подтверждается расчетами коэффициента детерминации, общей и межгрупповой дисперсии, эмпирического корреляционного отношения. Результаты расчетов отражены в табл. 2.

Таблица 2

Данные расчетов основных показателей наличия и степени тесноты связи

Показатель	Значение
Коэффициент детерминации	0,952
Межгрупповая дисперсия	445,5
Общая дисперсия	484,2
Эмпирическое корреляционное отношение	0,959

На основании рассчитанных величин можно сделать выводы о высокой сопряженности численности персонала с величиной имущества организации, о наличии сильной линейной связи. Так, в 95,2% случаев изменение стоимости имущества организаций санаторно-курортной сферы приводит к изменению численности персонала организаций, т. е. доля случайных факторов составляет 4,8%.

Для определения степени влияния внутрифирменных факторов на численность персонала и расчета оптимальной численности персонала конкретной организации были исследованы Отчетные данные о деятельности пансионата семейного типа «Волна».

Результаты. При сопоставлении численности персонала пансионата с медианными и средневзвешенными значениями в целом по исследуемой совокупности организаций выявлено, что списочная численность работников пансионата имеет отклонение от средних значений совокупности на 7 человек, тогда как величина имущества организации меньше медианных и средневзвешенных значений исследуемой совокупности санаторно-курортных организаций, что свидетельствует о необходимости приведения численности персонала организации в соответствие со стоимостью имущества (ОФ), расчетом оптимальной численности рабочей силы организации и анализом показателей текущей деятельности с точки зрения эффективности использования труда персонала.

Основные показатели деятельности персонала пансионата приведены в табл. 3.

Таблица 3

Основные показатели, характеризующие деятельность персонала пансионата «Волна»

Показатели	2017 г.	2018 г.	Отклонен.	
			абсолют. (+)	относит. %
Количество отдыхающих, чел.	1347	1297	-50	96,3
Количество реализованных койко-дней	18 858	18158	-700	96,3
Загрузка номерного фонда, %	87	85	-2	98
Списочная численность работников пансионата, чел.	79	66	-13	83,5
Кол-во отдыхающих на 1 работника, чел.	17	20	+3	117,6
Отработано чел. дней на 1 работника	185	183	-2	98,9
Число отработанных чел. часов – на 1 работника	1469	1437	-32	97,8
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч.	7,9	7,84	-0,06	99,2
Среднегодовая выработка на одного работающего, тыс. руб.	647,95	1136,58	+488,63	175,4
Среднечасовая выработка, тыс. руб.(ЧВ)	0,441	0,79	+0,35	155
Фонд рабочего времени, ч.	116051,0	94842	-21209	81,7
Выручка от реализации услуг, тыс. руб.	51188	75014	+23826	146,5
Себестоимость ед. услуг, руб. на 1 к/день.	4202	3847,14	-182	95,7
Фонд заработной платы, тыс. руб.	23586	23123	-463	98
Среднегодовой уровень оплаты труда 1 работника,	298557	350348,5	+51791,5	117,3

Как видно из данных табл. 3, за 2018 г. количество отдыхающих составило 1297 человек. Всего пребывание по путевкам составило 18 158 койко-дня. Сумма доходов от реализации путевок составила 75,014 млн руб. По сравнению с 2017 г. доходы пансионата увеличились на 46,5%, однако это связано не с повышением объемов реализации санаторно-курортных услуг пансионата, а с повышением их стоимости. Загрузка номерного фонда в 2018 г. уменьшилась по сравнению с 2017 г. на 2%, что привело к снижению количества оказанных санаторно-курортных услуг. Однако за счет увеличения стоимости услуг и снижения затрат пансионата по ФЗП выручка от реализации услуг основной деятельности пансионата повысилась на 23,826 млн руб. За счет уменьшения среднесписочной численности персонала на 17,6% увеличилось количество отдыхающих, приходящихся на 1 работника пансионата. По сравнению с 2017 г. фактический фонд рабочего времени (ФРВ) уменьшился на 21209 ч. Для выявления факторов, оказавших влияние на указанный результат, проведем их анализ способом абсолютных разниц, с учетом того, что на общую величину фонда рабочего времени оказывают влияние такие факторы, как численность персонала, количество отработанных дней одним работником, количество отработанных часов одним работником.

$$\Delta\text{ФРВ чр} = (\text{ЧР}_{2018} - \text{ЧР}_{2017}) * \text{Д}_{2017} * \text{П}_{2017} = (66 - 79) * 185 * 7.9 = -18999,5 \text{ ч.};$$

$$\Delta\text{ФРВ д} = (\text{Д}_{2018} - \text{Д}_{2017}) * \text{ЧР}_{2018} * \text{П}_{2018} = (183 - 185) * 66 * 7.84 = -1034,9 \text{ ч.}$$

$$\Delta\text{ФРВ п} = (\text{П}_{2018} - \text{П}_{2017}) * \text{Д}_{2018} * \text{ЧР}_{2018} = (7.84 - 7.9) * 183 * 66 = -724,68 \text{ ч.}$$

Таким образом, изменение численности персонала пансионата на 13 человек оказало отрицательное влияние на общую величину фонда рабочего времени, снизив его на 18999,5 ч. Уменьшение на 2 дня количества отработанных дней одним работником оказало отрицательное влияние на общую величину фонда рабочего времени, снизив его на 1034,9 ч. Снижение количества отработанных часов одним работником уменьшило ФРВ на 724,68 ч.

Общая сумма влияния указанных факторов на величину фонда рабочего времени равна:

$$\Delta\text{ФРВ} = -18999,5 \text{ ч} + (-1034,9 \text{ ч.}) + (-724,68 \text{ ч.}) = -20759,1 \text{ ч.}$$

Производительность труда работников пансионата увеличивается более высокими темпами, чем заработная плата, что свидетельствует об эффективном использовании персонала и ФЗП организации. В данном случае повышение производительности труда связано с внедрением информационной системы мониторинга деятельности пансионата, автоматизацией процессов бронирования путевок, регистрации и размещения отдыхающих, оказания организационных, в т. ч. справочных, услуг и др.

Проведем факторный анализ среднегодовой выработки, которая зависит от количества дней, отработанных работником за год (Д), средней продолжительности рабочего дня (П) и среднечасовой выработки работника (ЧВ).

$$\Delta\text{Выр.год (Д)} = \Delta\text{Д} * \text{П}_{2017} * \text{ЧВ}_{2017} = -2 * 7.9 * 0.441 = -6,97 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\text{Выр.год (П)} = \text{Д}_{2018} * \Delta\text{П} * \text{ЧВ}_{2017} = 183 * (-0.06) * 0.441 = -4,84 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\text{Выр.год (ЧВ)} = \text{Д}_{2018} * \text{П}_{2018} * \Delta\text{ЧВ} = 183 * 7,84 * 0,35 = 502,152 \text{ тыс. руб.}$$

Следовательно, уменьшение в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 2 дня количества отработанных дней 1 работником пансионата понизило величину среднегодовой выработки на 6,97 тыс. руб.; снижение средней продолжительности рабочего дня понизило величину среднегодовой выработки на 4,84 тыс. руб.; рост величины среднечасовой выработки повысил общую величину среднегодовой выработки на 502,152 тыс. руб.

Суммарный итог изменения среднегодовой выработки составил:

$$-6,97 \text{ тыс. руб.} + (-) 4,84 \text{ тыс. руб.} + 502,152 \text{ тыс. руб.} = 490,342 \text{ тыс. руб.}$$

На основании проведенных маркетинговых исследований рынка санаторно-курортных услуг Республики Крым и анализа ресурсного потенциала организации для повышения эффективности и результативности ее деятельности в 2019 г. выявлены резервы, которые позволяют организации в 2019 г. довести количество отдыхающих до 1338 чел., тогда количество реализованных койко-дней повысится до 18732 ед., а выручка от оказания санаторно-курортных услуг в 2019 г. составит 77410 тыс. руб.

Проведем прогноз численности персонала пансионата, необходимой для реализации планов организации в 2019 г. Определим оптимальную штатную численность персонала (Чшт) как произведение нормативной численности (Чнорм), определяемой как отношение планируемой выручки к произведению ФРВ на норму выработки с учетом коэффициента выработки на

планируемый период (Квн) и коэффициента невыходов на работу (Кн/р) с учетом удельного веса нерабочего времени в общем ФРВ за 2018 г. и числа ч/дн. неявок на работу:

$$\text{Чнорм.} = \text{Выр.план.}_{2019\text{г.}} / (\text{ФРВ} * \text{Нвыр. на 1 работника} * \text{Квн}) = 77410000 / (9484.2 * 143 * 1.25) = 45.6 \text{ чел.}$$

$$\text{Чшт} = \text{Чнорм.} * \text{Кн / р} = 45.6 \text{ чел.} * 1.18 = 53,8 \text{ чел.}$$

Следовательно, нормативная численность работников должна составлять 45.6 единиц, а оптимальная штатная численности работников пансионата, с учетом планируемых показателей, должна составить 54 чел.

Анализ данных внутригодовой динамики численности персонала организации за 2016-2018 гг. позволил выполнить расчеты индексов сезонности по кварталам исследуемых периодов, определить среднее его значение и провести прогноз численности персонала организации по-квартально, с учетом планируемой штатной численности (табл. 4).

Таблица 4

Планируемые показатели численности персонала пансионата по кварталам, 2019 г.

Квартал	Ср. индекс сезонности за период 2016–2018 гг.	Прогноз численности персонала пансионата, чел.
1	0,86	46,4
2	1,07	57,78
3	1,42	76,68
4	0,92	49,68

Таким образом, с учетом основной загрузки пансионата в 3 квартале организации придется дополнительно привлекать 23 человека на сезонные работы.

Расчет индекса производительности труда, выполненный на основе расчетов индекса объема оказания санаторно-курортных услуг и индекса численности работников, с учетом плановых показателей объема реализации санаторно-курортных услуг пансионата показал, что оптимизация численности персонала пансионата в 2019 г. позволит увеличить на 25% показатели эффективности труда работников пансионата.

$$I_{\text{пт}} = I_{\text{объема производства}} / I_{\text{числ}} = 1.03 / 0.82 = 1.25.$$

Проведем расчет основных показателей деятельности пансионата на плановый период 2019 г. с учетом оптимальной численности, результаты которых отразим в табл. 5.

Таблица 5

Планируемые показатели деятельности пансионата на период 2019 г.

Показатели	Факт 2018 г.	План 2019 г.
Количество реализованных койко-дней	18158	18732
Количество отдыхающих, чел.	1297	1338
Процент загрузки в среднем по году, %	85	88
Среднесписочная численность персонала, чел.	66	54
Количество отдыхающих на 1 работника	20	24.7
Выручка от услуг санаторно-курортного отдыха (млн руб.)	75,014	77,41
Затраты на услуги санаторно-курортного отдыха (млн руб.)	73,004	75,19
Выручка на 1 работника среднесписочной численности, (производительность труда) млн руб.	1.14	1.43

На основании представленных данных можно резюмировать, что при оптимальной численности работников пансионата основные показатели деятельности организации имеют позитивную динамику.

Выводы. Основной целью применения экономико-математических методов в управленче-

ской деятельности является получение актуальной информации, основанной на анализе данных, позволяющей менеджменту организации своевременно подготовиться к изменениям на рынке для недопущения ухудшения результатов деятельности организации.

На основании проведенного исследования при применении методов статистического и детерминированного факторного анализа: метода абсолютных разниц, цепных подстановок и интегрального метода для организации санаторно-курортной сферы Республики Крым был проведен анализ эффективности деятельности персонала организации, рассчитаны значения оптимальной численности персонала с учетом выявленных резервов ресурсного потенциала и среднего индекса сезонности, определены планируемые показатели деятельности пансионата на период 2019 г. Использование выработки и трудоемкости как показателей-измерителей производительности труда персонала пансионата позволило более эффективно оценить деятельность его персонала и использовать эти показатели для расчета оптимальной численности рабочей силы.

Литература

1. Андриянова, М. В. Внутрифирменное обучение персонала в России : тенденции и перспективы // Азимут научных исследований : экономика и управление. 2018. Т.7. № 2. С. 2730.
2. Бондаренко, Н. Вклад компаний в накопление человеческого капитала : межстрановой анализ // Форсайт. 2015. Т.9. № 2. С. 2237.
3. Валишвили, М. А. Человеческий капитал в контексте инновационного развития экономики региона // Фундаментальные исследования. – Пенза: Академия Естественных наук, 2015. № 2–17. С. 3785–3790.
4. Ветитнев, А. М., Дзюбина, А. В. Современные проблемы санаторно-курортного комплекса России и пути их решения // Экономика Крыма. 2012. № 3 (40). С. 296–300.
5. Криворучко, В. И., Иванченко, В. Р., Ковеза, Б. Т. Санаторно-курортная сфера : расширение функциональной роли в социально-экономическом развитии : монография. [Текст]. – Сочи : Кривлякин С. П., 2015.
6. Кучина, Е. В. Проблемы развития человеческого капитала в российских компаниях // Креативная экономика. 2012. Т. 6. № 2. С. 23–29.
7. Макашева, Н. П., Нестерова, О. А. Обучение и развитие персонала : новые подходы и формы // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 345. С. 153–157.
8. Отставных, Д. В. Проблемы кадрового обеспечения отрасли здравоохранения // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. 2012. № 4 [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.fesmi.ru/voz/20124/2012405> (дата обращения: 03.04.2019).
9. Паничкина, М. В., Бурова, И. В. Экономико-статистический анализ воздействия территориальных и отраслевых факторов на уровень производительности труда // Фундаментальные исследования. 2018. № 5 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fundamentalresearch.ru/ru/article/view?id=42149> (дата обращения: 25.03.2019).
10. Рябцева, Л. В., Затеякин, О. А., Собакина, Т. А. Повышение эффективности труда рабочих промышленного предприятия // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 3 (34). С. 28–35.
11. Сидунова, Г. И., Кондауров, М. Ю. Кадровый аудит как инструмент реструктуризации кадрового потенциала предприятия // Грани познания. 2011. № 3 (13). С. 1–5.
12. Старовойт, В. А., Футин, В. Н. Кадровый аудит как условие организационного развития // Мир транспорта. 2011. Т. 9. № 4 (37). С. 156–160.
13. Человеческий капитал как фактор развития экономики [Электронный ресурс]. – URL : www.csr.ru/news/chelovecheskij-capital-kak-factor-razvitiya-ekonomiki/ (дата обращения: 10.10.2018).
14. Шапошникова, О. А. Управление производительностью и эффективностью труда / О.А. Шапошникова, Н.А. Горелов. – М. : ИНФРАМ, 2010.
15. Экономика предприятия (фирмы) / В.Я. Горфинкель [и др.]; под ред. В.Я. Горфинкеля. – М. : Проспект, 2010.
16. Юдина, С. В. Управление интеллектуальным трудом : ресурсный и процессный подходы / С.В. Юдина // Человек и труд. 2012. № 2. С. 27–30.
17. Ягофаров, А. Я. Залог высокой производительности труда / А.Я. Ягофаров // Генеральный директор. Управление промышленным предприятием. 2011. № 5. С. 46–49.
18. Янченко, Е. В. Экономика знаний и особенности социально- трудовых отношений / Е.В. Янченко // Вестник Саратовского государственного технического университета. – Саратов : Изд-во СГТУ, 2010. № 1. Т.2. С. 272–281.
19. Borovskaya, M., Masych, M., Panichkina, M. Prospects and limitations of increasing labor productivity in the Russian economy // Economic and Social Development : Book of Proceedings, 22nd International Scientific Conference on Economic and Social Development «The Legal Challenges of Modern World». 2017. P. 848–857.
20. The Global Human Capital Report 2017 Preparing people for the future of work [Электронный ресурс] // World economic forum. – URL : akzent.ru/uploads/презентации/WEF_GHCR_2017.pdf (дата обращения 31.10.2018).

References:

1. Andriyanova, M. V. *In-House training of personnel in Russia: trends and prospects* // *Research azimuth : Economics and management*. 2018. Vol. 7. No. 2. P. 27–30.
2. Bondarenko, N. *Contribution of companies to human capital accumulation : cross-country analysis / foresight*. 2015. T. 9. No. 2. P. 22–37.
3. Valishvili, M. A. *Human capital in the context of innovative development of regional economy* // *Fundamental research*. – Penza : Academy Of Natural Sciences, 2015. No. 2-17. P. 3785–3790.
4. Vetitnev, A. M., Zubina, A. V. *Modern problems of sanatorium-resort complex of Russia and ways of their solution* // *Economy of Crimea*. 2012. No. 3 (40). P. 296–300.
5. Krivoruchko, V. I., Ivanchenko, V. R., Covisa, T. B. *Sanatorium-health Resort sphere : the extension of a functional role in socio-economic development : Monograph. [Text]*. – Sochi : Krevlacin S. P., 2015.
6. Kuchina, E. V. *Problems of human capital development in Russian companies* // *Creative economy*. 2012. Vol. 6. No. 2. P. 2329.
7. Makasheva, N. P., Nesterova, O. A. *Personnel Training and development : new approaches and forms* // *Bulletin of Tomsk state University*. 2011. No. 345. P. 153–157.
8. Retired, D. V. *Problems of staffing of the health care industry* // *Bulletin of public health and health of the Far East of Russia*. 2012. No. 4 [Electronic resource]. – URL : <http://www.fesmu.ru/voz/20124/2012405> (date accessed: 03.04.2019).
9. Panichkina, M. V., Burova, I. V. *Economic and Statistical analysis of the impact of territorial and sectoral factors on the level of labor productivity* // *Fundamental research*. 2018. No. 5 [Electronic resource]. – URL : <http://www.fundamentalresearch.ru/ru/article/view?id=42149> (date accessed: 25.03.2019).
10. Ryabtseva, L. V., Zatepyakin, O. A., Sobakina, T. A. *Increase of efficiency of work of workers of industrial enterprises* // *International research journal*. 2015. No. 3 (34). P. 28–35.
11. Sedunova, G. I., Kondurov, M. Y. *HR audit as a tool of restructuring of personnel potential of enterprise* // *Facets of knowledge*. 2011. No. 3 (13). P. 1–5.
12. Starovoit, V. A., Futin, V. N. *Personnel audit as a condition of organizational development* // *World of transport*. 2011. Vol. 9. No. 4 (37). P. 156–160.
13. *Human capital as a factor of economic development* [Electronic resource]. – URL : www.csr.ru/news/chelovecheskij_capital_kak_factor_razvitiya_ekonomiki/ (date accessed: 10.10.2018).
14. Shaposhnikova, O. A. *Performance Management and productivity* /A. A. Shaposhnikov, N. Gorelov. – M. : INFRAM, 2010.
15. *Economics of enterprise (company)* / V. Ya Garfinkel [et al.]; under editorship of V. Ya Garfinkel. – M. : Prospect, 2010.
16. Yudina, S. V. *Intellectual labor Management : resource and process approaches* / S. V. Yudina // *Human and labor*. 2012. No. 2. P. 27–30.
17. Yagofarov, A. J. *Key to high productivity* / J. A. Yagofarov // *General Director. Management of the industrial enterprise*. 2011. No. 5. P. 46-49.
18. Yanchenko, E. V. *Knowledge Economy and features of social and labor relations* / E. V. Yanchenko // *Bulletin of Saratov state technical University*. –Saratov : Publishing house SGTU, 2010. No. 1. Vol. 2. P. 272–281.
19. Borovskaya, M., Masych, M., Panichkina, M. *Prospects and limits of increasing labor productivity in the Russian economy* // *Economic and Social Development : Book of Proceedings, 22nd International Scientific Conference on Economic and Social Development «The Legal Challenges of Modern World»*. 2017. P. 848–857.
20. *The Global Human Capital Report 2017 Preparing people for the future of work* [Electronic resource] // *World economic forum*. – URL : akzent.ru/uploads/nprezentaciiu/WEF_GHCR_2017_ahhh!_pdf (date of application 31.10.2018).