

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

**Тип работы:** ВКР (Выпускная квалификационная работа)

**Предмет:** Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 6

1.1. Сущность и виды человеческого капитала 6

1.2. Методы оценки человеческого капитала на предприятии 14

1.3. Роль человеческого капитала в повышении конкурентоспособности современной организации 21

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АО «ЦЕНТР ЭНДОХИРУРГИИ И ЛИТОТРИПСИИ» 30

2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «Центр эндочирургии и литотрипсии» 30

2.2 Анализ состава, структуры кадров АО «Центр эндочирургии и литотрипсии» 39

2.3 Оценка влияния человеческого капитала на конкурентоспособность АО «Центр эндочирургии и литотрипсии» 44

ГЛАВА 3.. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АО «ЦЕНТР ЭНДОХИРУРГИИ И ЛИТОТРИПСИИ» 52

3.1 Мероприятия по повышению эффективности использования человеческого капитала АО «Центр эндочирургии и литотрипсии» 52

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий 61

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 66

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 70

Приложение 76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В каждой организации одной из первоочередных задач является работа с собственным персоналом. В первую очередь необходимо выделение качества труда, а также грамотное выстраивание системы управления, от которой напрямую зависит уровень эффективности деятельности персонала. На практике мы можем увидеть, мало ставить перед подчиненными конкретные задачи и под строгим контролем добиваться их исполнения. Разумнее будет, если руководитель заинтересует своих сотрудников, объединит и вдохновит их новой идеей. Но следует учитывать индивидуальные особенности каждого работника, его пожелания и стремления.

Медицинские работники являются специфической профессиональной группой, характеризующейся высочайшим уровнем квалификационной дифференциации (градация медицинских работников от врачей до санитарок) и теологическими – если рассматривать любые другие профессиональные сообщества – отличиями. Их работа сопряжена с наличием нервно-психического и физического напряжения, исключительной правовой ответственностью, наличием огромного объема специфических знаний и навыков, способностью к их реализации и с постоянными высокими рисками. Результаты деятельности медицинского работника вызывают прямой социальный эффект, от которого в большой мере зависит не только здоровье и жизнь пациентов, но и стабильность социального общества в целом. «Если медицинский работник чувствует себя незащищенным, он не сможет создать безопасные условия для лечения пациента».

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что участники этого профессионального сообщества имеют особенно большую ценность для всего общества. Однако, условия труда этих специалистов, их материальное благополучие, условия повышения своей квалификации, моральный статус не соответствуют их сегодняшней социальной значимости. Грамотное управление медицинским персоналом и правильная кадровая политика могут повысить прибыльность медицинского центра до 30%.

В силу того, что профессиональных управленцев, имеющих фундаментальную подготовку в области менеджмента, в частных клиниках по-прежнему довольно мало. Проблема грамотного управления

персоналом очень актуальна.

Объект – АО «ЦЭЛТ»;

Предмет – решение комплекса задач менеджмента по повышению эффективности системы использования человеческого капитала медицинской организации.

Цель – разработка и анализ эффективности мероприятий по улучшению деятельности АО «ЦЭЛТ».

Для достижения поставленной цели были выработаны следующие задачи:

- рассмотреть сущность и виды человеческого капитала;
- проанализировать методы оценки человеческого капитала на предприятии;
- выявить роль человеческого капитала в повышении конкурентоспособности современной организации;
- привести организационно-экономическую характеристику АО «Центр эндохирургии и литотрипсии»;
- провести анализ состава, структуры кадров АО «Центр эндохирургии и литотрипсии» ;
- провести оценку влияния человеческого капитала на конкурентоспособность АО «Центр эндохирургии и литотрипсии»;
- рассмотреть мероприятия по повышению эффективности использования человеческого капитала АО «Центр эндохирургии и литотрипсии»;
- провести оценка эффективности предложенных мероприятий.

Теоретической и методической основой исследования является системный подход к изучению положений науки по формированию и совершенствованию управления человеческим капиталом предприятия в условиях конкуренции.

Для решения поставленных задач использованы следующие общенаучные методы, как: метод анализа и синтеза, научной абстракции, индукции и дедукции; специальные методы: абстрактно-логический; монографический.

Дипломная работа включает в себя введение, три основные части, заключение, список используемых источников и приложения.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### 1.1. Сущность и виды человеческого капитала

Человеческий капитал можно представить как систему знаний, профессиональных навыков и умений, призванной обеспечить многообразные потребности как общества, так и отдельного индивидуума. В обиход термин «человеческий капитал» ввел Теодор Шульц, Гарри Беккер развил учение о человеческом капитале, обосновав необходимость инвестиций в человеческий капитал и выразив в рамках человеческого поведения экономический подход. Изначально под человеческим капиталом ученые подразумевали только инвестиции в человека, способствующие повышению эффективности его труда – образование и приобретение профессиональных навыков.

В дальнейшем понятие человеческого капитала было значительно расширено. Так в методике мониторинга уровня развития человеческого капитала фигурируют, помимо этого, потребительские расходы – на продукты питания, одежду, жилье, образование и охрану здоровья. Данные расходы сопоставляются с затратами государства на эти затраты.

В течение длительного времени многие ученые и даже сторонники теории человеческого капитала рассматривали ее как непригодную для практического использования, в последние годы ученые и управленцы во многих странах делают попытки внедрить ее положения. Этому способствуют несколько аспектов:

1. Г. Беккер получил количественные оценки рентабельности вложений в человека и сопоставил их с фактической рентабельностью большинства фирм США, что помогло конкретизировать и расширить представление об экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал.
2. Теория человеческого капитала объяснила структуру распределения личных доходов, вековую динамику зарплаток, неравенство в оплате мужского и женского труда. Благодаря ей, изменилось и отношение политиков к издержкам на образование. Образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, такой же важный, как «обычные» капиталовложения.
3. Теория Г. Беккера обосновала экономическую необходимость осуществления больших капиталовложений (государственных и частных) именно в «человеческий фактор».

Основной социальный вывод теории человеческого капитала заключается в том, что в современных условиях повышение качества рабочей силы имеет большее значение, чем рост фондообеспечения труда.

Контроль над производством переходит из рук собственников монополий на материальный капитал в руки тех, кто владеет знаниями.

Эта теория открывает возможности оценки вклада в экономический рост образовательного фонда (по аналогии с оценкой вклада основных имущественных фондов), а также возможность управления процессами инвестирования на основе сопоставления отдачи от вложений в имущественные фонды и образовательный фонд.

В широком смысле, человеческий капитал, можно отнести к интенсивным факторам экономического роста. Его основной характеристикой выступает производительность труда. Человеческий капитал представляет собой запас духовных и физических сил человека, его умений и опыта, способного капитализироваться при определенных условиях. Так в процессе трудовой деятельности работник накапливает знания, повышает свою производительность труда, что в купе с повышением качества и создает эффект от развития человеческого капитала. Важная роль при этом отводится мотивации и стимулированию работника к повышению результативности собственного труда. Не трудно заметить, что отсутствие мотивационной компоненты в условиях развития человеческого капитала значительно затруднит его прогресс. Но, как правило, повышая свой профессиональный и интеллектуальный уровень работник, создает все условия для капитализации накопленного человеческого потенциала в существенную прибавку заработной платы. Т.е., учитывая выше изложенное можно дать следующее определение 6 человеческого капиталу: Человеческий капитал – это образованный в результате вложений и аккумулированный человеком запас здоровья, его умений и опыта, способностей и мотивации, который используется в процессе труда на принципах опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы. Выделяют следующие виды человеческого капитала:

Рисунок 1 – Виды человеческого капитала

Процесс формирования человеческого капитала происходит под воздействием шести факторов:

I. Интеграционный фактор – это естественный процесс слияния региональных и мировых трудовых и интеллектуальных ресурсов, обеспечивающий сближение людей, при этом сохраняя их национальную идентичность. Интеграционный фактор может быть отражен в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП). Данный показатель является одним из элементов, способных отразить уровень развития человеческого капитала в государстве. За счет данного фактора можно наблюдать за интеграцией знаний и профессионализма работников.

II. Географический фактор мобильности – это перемещение знаний, навыков, профессионального опыта работника на региональном или международном уровне. Данный фактор отражает способность человека конкурировать на любом трудовом рынке. С развитием международной глобализации мы можем наблюдать за слиянием человеческого капитала разных государств.

III. Социально-демографический фактор предполагает изучение и анализ изменений численности населения, рода занятий и уровня образования. Социально-демографический фактор отражает уровень развития человека и его роль в современном производстве. Анализ человеческого капитала по демографическому фактору позволяет спроектировать структуру будущих трудовых кадров региона или государства. Признаки, на которые следует обратить внимание:

- 1) возрастающее число женщин, пополняющих экономически-активное население и приобретающих традиционно мужские профессии,
- 2) старение рабочей силы.

IV. Экологический фактор напрямую зависит от формирования человеческого капитала, так как связан со здоровьем человека. Повышение уровня экологического образования населения на всех ступенях образовательной системы способно обеспечить устойчивое развитие нации.

V. Социально-материальный фактор отвечает за инвестиции, направленные на формирование человеческого капитала. Вложение средств в человеческий капитал – это прямое воздействие на образование, которое повышает квалификацию и способности, и тем самым производительность труда людей. Расходы, которые влияют на повышение производительности труда, можно рассматривать как вложения, так как затраты осуществляются с той целью, что эти расходы будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем.

VI. Экономический фактор – это фактор, способствующий развитию национального потенциала. На него способны оказать влияние: уровень экономического развития государства, особенности текущей экономической политики, состояние финансовой системы государства. Именно этот фактор для России является самым слабым. Так, председатель Правительства РФ Д.А. Медведев в сентябре 2015 г. заявил: «по

многим экономическим параметрам, по уровню развития человеческого капитала Россия является, несомненно, одной из развитых стран современного мира. Однако российская экономика остается пока в значительной мере неэффективной, отставая, например, по уровню производительности труда от стран-лидеров не на проценты, а в разы».

Отметим, что процесс аккумуляции человеческого капитала более длительный, по сравнению с накоплением физического капитала. Это объясняется длительностью обучения – в школе, университете, на производстве, повышения квалификационного уровня и т.д. Самообразование же может носить непрерывный характер.

Т.е. если накопление физического капитала примерно равно сроку его использования (3–5 лет), то процесс накопления человеческого капитала составляет 13–25 лет. С другой стороны, если физический капитал в результате его износа теряет свою стоимость с временем, то человеческий капитал его накапливает. Т.е. эти процессы характеризуются различными жизненными циклами. Пока физический капитал обесценивается, человеческий капитал только повышает свою стоимость.

Человеческий капитал является формой капитала, потому что является источником будущих доходов, он человеческий – потому что является его имманентной составляющей. Один из основоположников теории человеческого капитала Т. Шульц отмечал, что все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности.

Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, он и назвал человеческим капиталом. Человеческий капитал можно рассматривать в трех социальных срезах: человеческий капитал отдельной личности, национальный человеческий капитал, человеческий капитал отдельной компании.

Ключевым компонентом механизма формирования человеческого капитала являются инвестиции в него. Инвестиции в человеческий капитал представляют собой вложения в потенциального работника, которые будут способствовать не только росту производительности его труда, но и приведут к росту его заработной платы. С экономической точки зрения затраты, способствующие росту производительности в силу длительности развития человеческого капитала можно считать долгосрочными инвестициями. На современном этапе, в рамках развития постиндустриальной экономики инвестиции в человеческий капитал занимают приоритетное положение и различаются следующим образом: – инвестиции в образование; – инвестиции в здоровье индивида; – вложения в улучшение жилищных условий; – правильное питание. Совокупность данных инвестиций обеспечивают эффективное использование человеческого капитала и характеризуются в дальнейшем качественной и результативной трудовой деятельностью.

Особенности человеческого капитала: человеческий капитал является сегодня главной ценностью общества и главным фактором экономического роста; формирование и развитие человеческого капитала требует от самого человека, предприятия где он трудится и государства значительных затрат средств и времени; человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, он способен накапливаться и умножаться; человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности; независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, корпоративными, личными и др., использование человеческого капитала в первую очередь контролируется самим человеком.

Подход к персоналу как значимому ресурсу предполагает:

- 1) индивидуальный подход и персонализация ко всем сотрудникам, осуществляемые в пределах совмещения интересов организации и работника (в случае расхождения интересов приводятся в действие стимулирующие и мотивирующие мероприятия для воздействия на человека, чтобы он связал свою деятельность вместе с интересами компании);
- 2) конкурентная борьба за знания, навыки, способности на рынке труда из-за проблемы дефицита высококвалифицированного персонала;
- 3) финансовые, трудовые, организационные, временные и прочие затраты на персонал. Исходя из экономической целесообразности концепция человеческих ресурсов признает необходимость в капиталовложениях в их формирование, использование и развитие.

Целью капиталовложений является привлечение более профессиональных работников, обучение и поддержание высокой трудоспособности, создание условий для профессионального и творческого развития. Все это влечет за собой необходимость в более полном использовании способностей членов организации, их знаний и навыков.

Тогда поменяется акцент работы с персоналом, в том числе, делается усилие на развитие и раскрытие

«скрытых» возможностей сотрудника организации. Специфика человеческих ресурсов заключается в следующем:

- человек наделен интеллектом, его реакция на управление эмоциональна, а значит, что процесс взаимодействия между организацией и работником является двусторонним;
- человек способен к непрерывному развитию и совершенствованию;
- способность человека к постоянному совершенствованию – один из основных и долговременных источников повышения эффективности деятельности любой организации;
- отношения сотрудника и организации могут носить долговременный характер, так как трудовая жизнь человека в современном обществе продолжается 30-50 лет;
- в отличие от материальных и природных ресурсов, люди приходят в организацию осознанно, с определенными целями, соответственно ожидают помощи в реализации этих целей. Необходимым условием продолжения этого взаимодействия является степень удовлетворенности сотрудника взаимодействием с организацией.

И прежде всего этот вклад зависит от профессиональных и личных качеств работника.

В системе управления персоналом выделяют такие важные элементы как кадровая политика и кадровая стратегия. Кадровая политика – это система принципов, целей, форм и методов, п

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.07.2018)// «Парламентская газета», N 2-5, 05.01.2002
2. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 19.07.2018) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»// «Российская газета», N 263, 23.11.2011
3. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 18.04.2018) «О защите прав потребителей»// «Российская газета», N 8, 16.01.1996

Основная литература:

4. Барютин Л. С. Основы инновационного менеджмента./Л.С. Барютин. – М.: Академия, 2012. – 246с.
5. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе (Текст) / В.Р. Веснин. – М.: Юристъ, 2013. – 259с.
6. Виханский О.С. Стратегическое управление. /О. С. Виханский. – М.: Инфра, 2013. – 346с.
7. Данько, Т.П. Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: Учебник / Т.П. Данько, М.П. Голубев. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 416 с.
8. Данько, Т.П., Голубев, М.П. Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: Т.П. Данько, М.П. Голубев. – М.: ИНФРА – М. – 2016. – 416с.
9. Джуха В.М., Штапова И.С., Жуковская Н.П., Кокин А.Н. Стратегический менеджмент: Ростов-на-Дону. – Издательство РГЭУ (РИНХ). – 2015. – 199с.
10. Долинин А.Ю. Кадровый аудит: Курс лекций / А.Ю.Долинин. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 96с.
11. Довгань Л.Е. Каракай Ю.В. Артеменко Л.П. Стратегическое управление. – К.: Центр учебной литературы. – 2014. – 440с.
12. Дудин М. Н., Лясников Н. В., Широковских С. А. Стратегический менеджмент: Второе издание, стереотипное. – М.: КноРус. – 2016. – 252с.
13. Егоршин, А.П. Управление персоналом (Текст) / А.П. Егоршин. – Н.Новгород.: Прогресс, 2013. – 335с.
14. Ермак А.В. Команда, которую создал я. – М.: Альпина Пабlishер, 2017. – 480 с.
15. Керцнер Г. Стратегическое управление в компании. Модель зрелого управления проектами. Перевод с английского. – М.: ДМК Пресс. – 2016. – 320с.
16. Кротова, Н.В. Управление персоналом: Учебник (Текст) / Н.В. Кротова. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 322с.
17. Карпова С.В., Данилова О.В., Фирсова И.А. Управленческие решения: Учебник – М.: Юрайт, 2015. 399 с.
18. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. / Под ред. П.В. Шереметова. – М.:

ИНФРА-М, НГАЭиУ; Новосибирск, 2017. – 312 с.

19. Мельников, В.К. Кадровая служба в России // Служба кадров. – 2013. – №2. – С. 43–46.
20. Особенности формирования организационной культуры в современной России. Вестник Российской коммуникативной ассоциации. Вып. 1/ Под общей редакцией И.Н. Розиной. – Ростов н/Д: ИУБиП, 2016. – 200с.
21. Осипова Л.В. Основы коммерческой деятельности/ Л.В. Осипова, И.М. Синяева. – М.: ЮНИТИ – ДАНА 2015. – 623 с.
22. Организация и оплата труда: Учеб. пособие для вузов/ Н.И. Костюков, М.Б. Щепакин, В.А. Малеванчук и др. – Ростов н/Д.:Северо-Кавказ. науч. центр высш.шк., 2016. – 174с.
23. Сорина Г.В. Основы принятия решений: Учебник. Пособие для университетов / Г.В. Сорин. – М.: Экономист, 2017. – 192 с.
24. Семенов А.К. Этика менеджмента: Учебник. Пособие / А.К. Семенов Е.Л. Маслова. – Москва: Дашков и К, 2017. – 272 с.
25. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., Перераб. И дополнительно. – Минск: Новые знания, LLC, 2017. – 688 с.
26. Смирнов Б.М. Кадровое нововведение в системе управления персоналом. – М.: ГАУ, 2016.–216 с.
27. Стратегии бизнеса. Аналитический. Под ред. Клейнера Г.Б. Москва. – «КОНСЭКО». – 2015. –344с.
28. Стратегическое управление: Под ред. Ларионова И.К. – М.: Дашков и к°. – 2016. – 235с.
29. Самыгин С.И. Менеджмент персонала. / Учеб. пособ. для ВУЗов. – Р-н/Д. 2014. – 479 с.
30. Соколова, М.И., Дементьева, А.Г. Управление человеческими ресурсами (Текст) / М.И. Соколова, А.Г. Дементьева. – М.: РИОР, 2015. – 348с.
31. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. – М.:Дашков и К, 2017. – 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3
32. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / Макарова И.К. – М.:ИД Дело РАНХиГС, 2015. – 424 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-7749-1058-8
33. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/ЕреминВ.И., ШумаковЮ.Н., ЖариковС.В. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 272 с.: 60х90 1/16. – (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплет 7БЦ) ISBN 978-5-16-009507-3
34. Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений: учеб. пособие / В.О. Евсеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – 379 с.
35. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса : монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, А.А. Уксуменко. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2018. – (Научная мысль). – 149 с. – DOI: <https://doi.org/10.12737/1714-2>
36. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах : монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 290 с. – (Научная мысль). – [www.dx.doi.org/10.12737/4817](http://www.dx.doi.org/10.12737/4817).
37. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие.– М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2015. – 352 с.
38. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителява Т.Г. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 143 с.: 60х90 1/16. – (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплет 7БЦ) ISBN 978-5-16-006913-5
39. Янковская В.В. Планирование на предприятии – М: НИЦ Инфра-М, 2016. 425 с.

#### Дополнительная литература:

40. Зайнагутдинов А.М. Медицинские работники в современном обществе: ценности и социальное самочувствие / А.М. Зайнагутдинов // Научные труды Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан. Казань: Издательство «Артифакт», 2013. Вып. 6. С. 195–200. (0,5 п.л.);
41. Зайнагутдинов А.М. Специфика изменения качества жизни медицинских работников в современном российском обществе / А.М. Зайнагутдинов // Материалы докладов VIII Международной молодежной научной конференции «Тинчурские чтения»: В 4 т. / Под общ. ред. канд. техн. наук Э.Ю. Абдуллазянова. –Казань: Казан, гос. энерг. ун – т, 2013. Т.4. С. 185–186. (0,1 п.л.);
42. Зайнагутдинов А.М. Удовлетворенность профессиональной деятельностью, как фактор качества жизни медицинских работников (на примере г. Казань) [Электронный ресурс] / А.М. Зайнагутдинов // Материалы Международной научно – практической конференции «Эффективное управление устойчивым развитием территории». Казань: ВШГМУ КФУ, 2013. Т. 1. С. 270 –272.

43. Костромина Е. А. Роль корпоративной культуры в поддержании организационных изменений // Управление корпоративной культурой. 2014. № 4. С. 250-257.
44. Кобзистая Ю.Г. Человеческий капитал: понятие и особенности // Фундаментальные исследования. – 2018. – № 2. – С. 118-122
45. Комплексная оценка персонала с использованием интегрального показателя эффективности Кудрявцева О. В. Грушко Д. А. // Экономические исследования.- № 2.- 2014.- 130с
46. Калинин И.Б. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации работников// Кадровик. – 2016г.-№10. – С.15-21.
47. Колбасов И.И. Диагностический метод аудита в сфере управления человеческими ресурсами как средство повышения эффективности организации [Текст] / И.И. Колбасов // Деловой мир. – 2017. – №4. – С.2-7.
48. Управление персоналом: Учебник / Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 560 с.: ISBN 5-238-00290-4
49. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Базаров Т.Ю. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 239 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2
50. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие/Кибанов А. Я., 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 365 с.: 60x90 1/16. – (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплет 7БЦ) ISBN 978-5-16-001973-4, 500 экз.
51. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 328 с.: 60x90 1/16. – (Высшее образование) (Переплет) ISBN 978-5-369-01455-4, 300 экз.
52. Шамалова Е. В., Пономаренко А. В. Исследование факторов развития стоматологических клиник Москвы // Результаты научных исследований: Сборник статей Международной научно-практической конференции. Т. 1. – Тюмень, 2016. С. 184-187.
53. Шитов, В. Н. Комплексный подход к анализу конкурентоспособности предприятия [Текст] / В. Н. Шитов, О. Ф. Цымбалист // Экономический анализ: теория и практика- 2016- № 13. – С. 59-63.
54. Электронный ресурс: <https://www.kellyservices.ru/ru/>

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye->

<https://studservis.ru/gotovye-%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B>