

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-raboty/magisterskaya-rabota/60127>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Экономика

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ 8

1.1.Понятие и сущность человеческого капитала 8

1.2.Основные задачи управления человеческими ресурсами современных предприятий 20

Критерии управления персоналом 23

Технологии управления персоналом 23

Японская 23

Американская 23

Российская 23

Главный закон управления персоналом 23

Гармония 23

Эффективность 23

Смешанная 23

Отношение к работе 23

Главное - выполнение обязанностей 23

Главное - реализация заданий руководителя 23

Главное - реализация заданий руководства 23

Конкуренция внутри персонала 23

Практически нет 23

Сильная 23

Практически нет 23

Гарантии для работника 24

Высокие (пожизненный наем) 24

Низкие 24

Средние между высокими и низкими 24

Принятие решений 24

Снизу вверх 24

Сверху вниз 24

Сверху вниз 24

Делегирование власти 24

В редких случаях 24

Распространено 24

Распространено 24

1.3.Особенности формирования и использования человеческого капитала в организации 38

2.АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛУКОЙЛ-СЕВЕРО-ЗАПАДНЕФТЕПРОДУКТ» 49

2.1.Краткая характеристика деятельности организации 49

2.2.Анализ основных показателей формирования человеческого капитала в ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт» 56

2.3.Оценка эффективности использования человеческих ресурсов 65

3.НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ 72

3.1.Разработка рекомендаций по увеличению человеческих ресурсов в ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт» 72

3.2. Мероприятия по улучшению показателя производительности труда в компании 77

3.3. Оценка эффективности предложенных мероприятий 85

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 89

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 93

1. Конституция РФ 93

2. Трудовой Кодекс РФ 93

3. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2016 г.) 93

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» 93

5. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2015. – 346 с. 93

11. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2016. – 303 с. 93

12. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с. 93

13. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2015. - 191 с. 94

14. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2014. - 400 с. 94

15. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с. 94

17. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. - М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2015. - 458 с. 94

18. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2014. – 546 с 94

21. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2015. – 200 с. 94

28. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2014. – 402 с. 95

29. Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала предприятия. – М.: МГУ, 2016. – 122 с. 95

30. Очакова А.И. Научная организация и нормирование труда на предприятиях. Учебник М.: Радио и связь, 2018. – 209 с. 95

31. Палехова П.В. Организация, управление и администрирование: Уч.пособие. – М., 2015. – С. 312 95

32. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2014. – 312 с. 95

34. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2014. – 210 с. 95

35. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2016. – 442 с. 95

ВВЕДЕНИЕ

Производство любых материальных или нематериальных благ и его экономическая эффективность определяется уровнем квалификации кадров предприятия, его навыков и умений. В условиях рыночной конкуренции все большее значение приобретают возможности инвестирования в человеческий капитал. Человеческий капитал можно определить как совокупность накопленных материальных и нематериальных способностей человека, которые впоследствии выступают в качестве основных инвестиционных ресурсов для любого развивающегося предприятия.

Накопленный запас знаний, способностей и умений человека должен быть вовлечен в сферу общественного воспроизводства, чтобы способствовать росту производительности труда в различных отраслях экономики. Актуальность данного исследования состоит в том, что многими ведущими экономистами было доказано, что человеческий ресурс является решающим ресурсом, способным обеспечить экономический рост. Поэтому инвестиции в него многие предприятия считают экономически оправданными и целесообразными. Предметом данной работы выступает человеческий капитал.

Объект - ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

Целью данного исследования выступает анализ эффективности формирования и использования человеческого капитала на предприятии.

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

Дать понятие человеческого капитала

Изучить эволюцию взглядов на его значение в экономике

Определить состав человеческого капитала

Дать классификацию его видов, источников формирования

Исследовать деятельность ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт»

Оценить экономическую эффективность формирования и использования человеческого капитала в компании

Предложить меры по повышению использования человеческого капитала ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

Методология исследования включает в себя такие методы, как анализ, синтез, сравнение.

Гипотеза работы состоит в том, что повышение эффективности формирования и использования человеческого капитала может повысить показатели текущей деятельности любого современного предприятия.

Практическая значимость работы состоит в разработке мер для повышения эффективности формирования и использования человеческого капитала в ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт», опыт которого может быть использован на других предприятиях.

Научная новизна работы заключается в обобщении основных подходов к формированию человеческого капитала и выборе на их основе наиболее успешного метода для внедрения в ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

Эмпирической базой исследования послужили отчетность и внутренние материалы ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

Теоретической базой работы выступили различные подходы и теории к изучению человеческого капитала (Петти, Смит, Маршалл, Маркс), на основе многочисленных отечественных исследований в данной области был проведен анализ экономической эффективности вложения средств в человеческие ресурсы.

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение и список литературы.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты формирования и использования человеческого капитала.

Во второй главе проводится анализ эффективности формирования и использования человеческого капитала на примере ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

В третьей главе разрабатываются меры по повышению эффективности формирования и использования человеческого капитала ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

1.1. Понятие и сущность человеческого капитала

Теоретические и практические подходы к пониманию понятия человеческого капитала связаны с необходимостью качественно совершенствовать человеческие ресурсы, которые используются на предприятии в целях увеличения производства и расширении деловой деятельности компании. Функционирование любого предприятия предполагает использование ресурсов, или факторов производства, которые участвуют в производстве товаров и услуг. Факторы производства – это определенные элементы, которые оказывают влияние на результативность хозяйственной деятельности. В классической теории к ним относятся следующие факторы [23, с.113]:

1. труд,
2. земля,
3. капитал.

Предприниматели, которые оказываются собственниками этих факторов, необходимых для осуществления своей деятельности, в процессе принятия инновационных решений создают новые комбинации данных элементов. Именно поэтому Й.А. Шумпетер предполагал, что предпринимательские способности и знания могут выступать в качестве четвертого, и не менее важного, фактора производства [50, с.112]. К предпринимательским способностям он относил умение организовывать производство, эффективно комбинируя факторы производства; умение грамотно принимать решения и идти на риск; быть восприимчивым к различного рода инновациям.

Использование факторов производства предполагает получение их собственником определенных факторных доходов, которые представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Основные факторы производства и факторные доходы [30, с.109]

Фактор производства

Соответствующий факторный доход

Труд как совокупность физических и умственных способностей людей, направленных на создание экономических благ

Заработная плата

Земля как совокупность различных природных ресурсов

Рента

Капитал как совокупность средств производства, участвующих в создании благ и услуг

Процент

Предпринимательские способности

Прибыль

Таким образом, еще Шумпетер заметил, что от способностей предпринимателя, а не от ресурсов, зависит вся судьба предприятия. То есть человеческий капитал выступает в качестве ключевого экономического ресурса, способного правильно агрегировать другие факторы производства [50, с.98].

Человеческий капитал можно определить как совокупность накопленных материальных и нематериальных способностей человека, которые впоследствии выступают в качестве основных инвестиционных ресурсов для любого развивающегося предприятия.

Таким образом, человеческий капитал объединяет все имеющиеся у человека ресурсы, вовлекаемые в производство, и тесно связанные со способностью этих ресурсов приносить выгоду или доход.

Первое упоминание о человеческом капитале мы можем найти в трудах таких экономистов, как Петти, Смит, Маршалл. У. Петти в 1676 г. сказал, что считает потери человеческой жизни в войне намного выше потери простого оружия, способного воспроизводиться. Он предполагал, что жизнь человека имеет свое денежное выражения, и поэтому смерть человека приравнивается к потерям в казне Англии [42].

В 1776 г. Адам Смит также признает важность человеческого капитала в обществе, указывая на то, что благосостояние народов зависит от числа рабочих в их обществе и степени развития их профессиональных навыков [3].

А. Маршалл, позднее развивая теорию человеческого капитала, выявляет тот факт, что процессы капиталовложений в человеческий капитал носят долгосрочный характер [27].

Таким образом, человеческий капитал связан с процессами накопления ресурсов и инвестирования в них с целью дальнейшего развития.

Например, Фишер считал, что человеческий капитал представляет собой способность приносить доход,

которой обладает человек. Следовательно, он может включать в себя следующие факторы [10, с.56]:
физические и умственные способности
таланты
уровень образования
навыки и компетенции
уровень квалификации.

На Рисунке 1 представлены основные элементы, входящие в понятие человеческого капитала.

Рис. 1. Составные элементы человеческого капитала [52]

В узком смысле, человеческий капитал называется формой капитала, поскольку составные элементы человеческого капитала являются одним из источников будущих доходов и вознаграждений для человека. В широком смысле, человеческий капитал создается путем инвестиций в него денежных средств в долгосрочном периоде. Эти капиталовложения включают в себя затраты на образование, профессиональную подготовку, поддержание здоровья и необходимых нематериальных ресурсов для развития личности, повышение квалификации на предприятии.

Таким образом, накопленный человеческий капитал ставит перед собой цель по улучшению и повышению качества функционирования рабочей силы в отдельной экономике [28, с.107].

Накопленный запас знаний, способностей и умений человека должен быть вовлечен в сферу общественного воспроизводства, чтобы способствовать росту производительности труда в различных отраслях экономики. Таким образом, принцип функционирования человеческого капитала можно изобразить в следующей схеме:

Рис.2. Функционирование человеческого капитала [14, с.99]

Таким образом, эта схема демонстрирует тот факт, что инвестирование в человеческий капитал не может не принести ожидаемого дохода. Поскольку на рынке труда постоянно обновляется и повышается спрос на рабочую силу, то инвестиции в человеческий капитал способны этот спрос удовлетворить на должном уровне. Деньги, вложенные в человеческий капитал, всегда могут принести рентабельный результат. К особенностям человеческого капитала и его сходства с другими видами капитала можно отнести [31, с.118]:

человеческий капитал является основным фактором экономического роста
создание человеческого капитала несет в себе большой объем затрат для всего общества
человеческий капитал является запасом, то есть обладает способностью накопления
человеческий капитал может изменять свою экономическую стоимость
на поддержание развитого человеческого капитала также производятся амортизационные отчисления
человеческий капитал менее ликвиден, поскольку на его создание уходит определенное количество

времени

использование человеческого капитала осуществляется самим носителем

длительный инвестиционный период (15-20 лет)

не может быть обменен на другие виды капитала.

Человеческий капитал можно классифицировать по нескольким признакам [17, с.205]:

1. по элементам затрат

капитал на образование

капитал на поддержание здоровья

капитал на повышения уровня культуры

2. по целям использования

потребительский (творчество, образование)

производительный (создание средств производства, продуктов)

3. по форме воплощения

живой капитал (знания, таланты)

неживой капитал (воплощенные в производстве знания)

институциональный (институты, способствующие раскрытию человеческого капитала).

Все виды человеческого капитала оказываются связанными между собой, как показано на Рисунке 3, поскольку являются либо источником, либо методом использования друг для друга.

Рис.3. Виды человеческого капитала [54]

Маркс является одним из важнейших предшественников неоклассической теории человеческого капитала. Он рассматривал человека в качестве основного капитала, имеющего необходимость в развитии, увеличении производственного опыта [26].

Наибольшее развитие теория человеческого капитала получила в 60 годах XX века. Так например, Шульц закрепил за человеческим капиталом статус основного производственного фактора, назвав человеческий капитал – революцией в экономической науке [11, с.111].

Беккер перенес понятие человеческого капитала на уровень предприятия, то есть микро-уровень. В нем человеческий капитал выступает как совокупность умений и навыков всего персонала, как целого организма, функционирующего на предприятии.

Особый вклад Беккер внес в теории конкуренции, стратегии и развития фирмы. Он ввел различие между специальными и общими инвестициями в человека. И выделил особое значение специального обучения, специальных знаний и навыков. Специальная подготовка работников формирует конкурентные преимущества фирмы, характерные и значимые особенности ее продукции и поведения на рынках, в конечном итоге, ее ноу-хау, имидж и бренд. В специальной подготовке заинтересованы в первую очередь сами фирмы и корпорации, и они финансируют ее. Эти работы Беккера стали основой создания современной теории фирмы и конкуренции. Общая подготовка косвенным образом оплачивается самими работниками, когда стремясь к повышению квалификации, они соглашаются на более низкую в период обучения заработную плату; им же достается и доход от общих инвестиций. Напротив, специальная подготовка финансируется по большей части самими фирмами, которым поступает и основной доход от нее. Понятие специального человеческого капитала помогло объяснить, почему среди работников с продолжительным стажем работы на одном и том же месте текучесть ниже и почему заполнение вакансий в фирмах происходит в основном за счет внутренних продвижений по службе, а не за счет наймов с внешнего рынка.

Еще одна область, где вклад Г. Беккера в теорию человеческого капитала оказался особенно весом - это анализ проблем экономического неравенства. Используя разработанный им аппарат кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал, Г. Беккер сформулировал универсальную модель распределения личных доходов. Неодинаковое расположение кривых спроса на инвестиции в человеческий капитал отражает неравенство в природных способностях учащихся, тогда как неодинаковое расположение кривых предложения - неравенство в доступе их семей к финансовым ресурсам. Предложенная Г. Беккером модель объясняет неравенство доходов не только от труда (фактически - от человеческого капитала), но и от собственности (от полученных в дар или по наследству иных активов). Отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от вложений в физический капитал. Однако в случае

человеческого капитала она убывает с ростом объема инвестиций, тогда как в случае иных активов (недвижимость, ценные бумаги и т.п.) уменьшается мало или вообще не меняется. Поэтому стратегия рациональных семей такова: инвестировать сначала в человеческий капитал детей, поскольку отдача от него сравнительно больше, а затем, когда по мере убывания она сравнивается с нормой доходности прочих активов, переключаться на инвестирование в них, чтобы впоследствии передать эти активы детям. Отсюда Беккер сделал вывод, что семьи, оставляющие наследства, производят инвестиции в человеческий капитал детей в оптимальном размере, тогда как семьи, не оставляющие наследства, чаще всего недоинвестируют в их образование [8].

Таким образом, понятие человеческого капитала – многогранное понятие, включающее в себя множество различных элементов, которые необходимо правильно оценивать.

Человеческий капитал как любая экономическая категория может быть оценен и измерен качественно и количественно. При этом количественно оценивается не только объем денежных вложений в человеческий капитал, но результаты, которые он приносит, оцениваемые как количественно, так и качественно.

Существует не так много методик оценивания человеческого капитала, к основным из которых относятся стоимостные и натуральные методы оценки (Рис.4).

Рис.4. Методы оценки человеческого капитала [57]

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция РФ
2. Трудовой Кодекс РФ
3. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2016 г.)
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»
5. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2015. – 346 с.
6. Базарова Т.Ю. Управление персоналом. Доступ через http://www.aup.ru/books/m152/4_1.htm
7. Беккер Г. Человеческий капитал. Доступ через <http://methodology.chat.ru/becker1.htm>
8. Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение. Доступ через <http://methodology.chat.ru/becker1.htm>
9. Боровских Е.А. Эффективность инвестиций в человеческий капитал// Ярославский педагогический вестник, №1, 2017. – 5 с.
10. Бухалков М.И. Нормирование труда. – М.: ИНФРА, 2014. – 424 с.
11. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2016. – 303 с.
12. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.
13. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2015. - 191 с.
14. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2014. - 400 с.
15. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.
16. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. - М.: «Издательство ПРИОР», 2017. - 176 с.
17. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. - М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2015. - 458 с.
18. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2014. – 546 с
19. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2016. – 64 с.
20. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2015. – 584 с.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2015. – 200 с.
22. Корчагин Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала. Воронеж: ЦИРЭ, 2014. – 325 с.
23. Кутепова К.В., Побединский Г.В. Научная организация труда и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. – 2014. – 355 с.
24. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями// Менеджмент в

России и за рубежом, №6, 2014. – с. 3-11

25. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал. – М.: Юнити-дана, 2014. – 463 с.
26. Маркс К. Капитал. Том третий. Доступ через <http://libelli.ru/works/marx2.htm>
27. Маршалл А. Принципы экономической науки. Доступ через <http://library.tneu.edu.ua>
28. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2014. – 402 с.
29. Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала предприятия. – М.: МГУ, 2016. – 122 с.
30. Очакова А.И. Научная организация и нормирование труда на предприятиях. Учебник М.: Радио и связь, 2018. – 209 с.
31. Палехова П.В. Организация, управление и администрирование: Уч.пособие. – М., 2015. – С. 312
32. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2014. – 312 с.
33. Петти У. Политическая арифметика. Доступ через <http://sociology-history.ru>
34. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2014. – 210 с.
35. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2016. – 442 с.
36. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. – М.: Кнорус, 2014. – 336 с.
37. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2015. – 224 с.
38. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование труда. – М.: МАРТИТ, 2016. – 69 с.
39. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие. - Г.А. Саркисян, Л.В. Щур-Труханович. - М.: Изд-во «Финпресс», 2016. - 160 с.
40. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. - 650 с.
41. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2015. – 340 с.
42. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Доступ через http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf
43. Тихомирова Т.П. Организация и нормирование труда. Электронная библиотека. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/586/75586>
44. Толкачева Е.А. Человеческий ресурс и человеческий капитал. – М.:Юнити-Дана, 2018. – 426 с.
45. Уткин, Э. А. Основы мотивационного менеджмента. — М.: ЭКМОС, 2016. — 352 с.
46. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф.— М.: РИОР, 2014. — 70 с.
47. Чеботарев Н. Ф. Оценка конкурентоспособности: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. - 2015. - № 4. - С. 262-272.
48. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. - 2016. - № 1. - С. 48-53.
49. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности, учебник, 2 издание, переработанное и дополненное. – 2016. – 504 с.
50. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. – М.: 2008, с.182
51. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2018. - 328 с.
52. <http://www.rosmintrud.ru/> - министерство труда РФ
53. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
54. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
55. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
56. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
57. <http://www.vivivi.ru> – информационно-образовательный портал
58. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
59. <http://www.inventech.ru> – библиотека по менеджменту
60. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием
61. <http://ekonomic.narod.ru/> - организация труда и заработной платы
62. <http://www.choicejournal.ru> – журнал «Человеческий капитал»
63. <http://business.rea.ru/humancapital/> - научный журнал «Человеческий капитал и профессиональное развитие»
64. <http://www.kapr.ru> – журнал «Кадры предприятия»
65. <http://ekonomika.snauka.ru> - научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных

технологий»

66. <http://vestnik.uapa.ru> – журнал «Вопросы управления»

67. <http://research-journal.org> – международный научно- исследовательский журнал

68. <http://www.m-economy.ru> – проблемы современной экономики

69. <http://investobserver.info> –институт управления бизнесом

70. <http://sznp.lukoil.ru/-ООО> «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт»

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-raboty/magisterskaya-rabota/60127>