

### Оценка развития человеческих ресурсов как инструмент управления субъектами малого и среднего предпринимательства

И. Г. Ершова<sup>1</sup> ✉, Р. В. Данышев<sup>1</sup>, О. В. Шугаева<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Юго-Западный государственный университет  
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: [ershovairgen@yandex.ru](mailto:ershovairgen@yandex.ru)

#### Резюме

**Актуальность.** На протяжении всего существования человечества лидеров групп интересовало, как побудить людей выполнять задания. Разумеется, работа должна быть сделана качественно и по возможности быстро. В ход шли абсолютно разные методы мотивирования. Давно известно, что без личной заинтересованности и четкого понимания конечной цели своей деятельности достичь высоких результатов невозможно. Для этого необходима совокупность различных стимулов, отвечающих интересам конкретного индивида. Человек, чувствуя внутреннюю мотивацию при выполнении работы, испытывает удовлетворение, когда достигает поставленной цели и определенного результата, а также чувствует себя значимым специалистом.

**Целью** исследования является оценка и анализ удовлетворенности и лояльности человеческих ресурсов субъектов малого и среднего предпринимательства

**Задачи:** оценить удовлетворенность человеческих ресурсов субъектов малого и среднего предпринимательства; выявить проблемы и предложить рекомендации по удовлетворенности и лояльности человеческих ресурсов субъектов малого и среднего предпринимательства.

**Методология.** Исследование построено на обзоре трудов отечественных экономистов, изучении нормативно-правовой базы по теме исследования и анализе статистических данных.

**Результаты.** В ходе работы проведен анализ удовлетворенности и лояльности человеческих ресурсов субъектов малого и среднего предпринимательства, выявлены проблемы и предложены рекомендации по удовлетворенности и лояльности человеческих ресурсов субъектов малого и среднего предпринимательства.

**Выводы.** Проанализировав деятельность компании по системе мотивации сотрудников, выявлен ряд проблем. По итогам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что для более результативной системы мотивации работников предлагаем в компании внедрить несколько инструментов мотивации персонала.

---

**Ключевые слова:** система мотивации; человеческие ресурсы; малое и среднее предпринимательство.

**Конфликт интересов:** В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных автором публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

**Для цитирования:** Ершова И. Г., Данышев Р. В., Шугаева О. В. Оценка развития человеческих ресурсов как инструмент управления субъектами малого и среднего предпринимательства // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13, № 5. С. 179–190. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-5-179-190>.

Поступила в редакцию 10.08.2023

Принята к публикации 07.09.2023

Опубликована 30.10.2023

© Ершова И. Г., Данышев Р. В., Шугаева О. В., 2023

---

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент /  
Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2023; 13(5): 179–190

## Human Resource Satisfaction Assessment as a Management Tool for Small and Medium-Sized Businesses

Irina G. Ershova<sup>1</sup> ✉, Ruslan V. Danyshchuk<sup>1</sup>, Olga V. Shugaeva<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Southwest State University  
50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: ershovairgen@yandex.ru

### Abstract

**Relevance.** For as long as humankind has existed, group leaders have been interested in how to get people to complete tasks. Of course, the work must be done efficiently and, if possible, quickly. Completely different methods of motivation were used. It has long been known that without personal interest and a clear understanding of the ultimate goal of one's activities, it is impossible to achieve high results. This requires a combination of various incentives that meet the interests of a particular individual. A person, feeling internally motivated when doing work, experiences satisfaction when he achieves a goal and a certain result, and also feels like a significant specialist.

**The purpose** of the study is to assess and analyze the satisfaction and loyalty of human resources of small and medium-sized businesses

**Objectives:** to assess the satisfaction of human resources of small and medium-sized businesses; to identify problems and offer recommendations on the satisfaction and loyalty of human resources of small and medium-sized businesses.

**Methodology.** The study is based on a review of the works of domestic economists, the study of the regulatory framework on the research topic and the analysis of statistical data.

**Results.** In the course of the work, the analysis of satisfaction and loyalty of human resources of small and medium-sized businesses was carried out, problems were identified and recommendations on satisfaction and loyalty of human resources of small and medium-sized businesses were proposed

**Conclusions.** After analyzing the company's activities on the employee motivation system, a number of problems were identified. Based on the results of the conducted research, it can be concluded that for a more effective employee motivation system, we propose to introduce several staff motivation tools.

**Keywords:** motivation system; human resources; small and medium-sized entrepreneurship.

**Conflict of interest:** In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the author of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

**For citation:** Ershova I. G., Danyshchuk R. V., Shugaeva O. V. Human Resource Satisfaction Assessment as a Management Tool for Small and Medium-Sized Businesses. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2023; 13(5): 179–190. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-5-179-190>.

Received 10.08.2023

Accepted 07.09.2023

Published 30.10.2023

\*\*\*

### Введение

В организациях существует определённый набор действий в управлении персоналом, который направлен на повышение эффективной деятельности работника, способы привлечения квалифицированных специалистов. Данные приемы и методы получили название «мотивация». Вознаграждение – это все, что воспринимается индивидуумом как имеющее ценность. Поскольку люди воспринимают ценность по-разному, вознаграждения и их относитель-

ная ценность тоже будут оцениваться ими по-разному. На самом деле, менеджер компании имеет дело с двумя главными типами вознаграждения – внутренним и внешним. Внутреннее вознаграждение – внутреннее удовлетворение, мотив, как основа мотивации находится внутри человека. Человек чувствует этот мотив, когда выполняет работу, а именно испытывает удовольствие от процесса; когда достигает определённой цели, результата; когда чувствует, что работа, которую он выполняет,

значима, делает других людей счастливее; когда чувствует себя значимым, «на своём месте» незаменимым специалистом.

## Материалы и методы

Информационной основой исследования выступают действующая законодательная база и актуальные научные изыскания ученых-экономистов в области развития человеческих ресурсов, таких как А. Ю. Бельчич [1], А. В. Зеленов, Е. А. Мерзлякова, Т. С. Колмыкова [2], Л. М. Марченкова, В. А. Плотников, О. В. Рудакова [3], А. В. Мищенко, Т. С. Колмыкова [4], А. Л. Полтарыхин, Е. А. Окунькова, К. К. Нурашева [5], А. Д. Запольский, М. А. Юрьева, Е. В. Харченко [6].

Вопросы мотивации человеческих ресурсов представлены в научных трудах таких экономистов, как О. В. Басова [7], В. В. Кардашов [8], А. А. Когдин [9], Е. М. Постникова, Е. А. Бессонова [10], Е. В. Харченко [11], А. С. Обухова, Э. В. Ситникова [12].

Технологии управления человеческими ресурсами в новых экономических условиях представлены в трудах А. В. Сокур, Т. С. Колмыковой, В. А. Мищенко [13], О. В. Асеева, Е. С. Беляевой, О. В. Беляевой и др. [14].

Проблемам результативности и эффективности управления человеческими ресурсами посвящены труды таких исследователей, как Е. А. Бессонова, Ю. В. Келеш, А. И. Пыхтин [15], Ю. В. Вертакова, Т. Н. Бабич, М. Г. Клевцова, Ю. С. Положенцева [16], Е. В. Харченко, С. А. Волков, С. И. Захаров [17], О. В. Власова, Е. А. Окунькова, М. Н. Наджафова, Р. Р. Ганеев [18], Л. В. Широкова, А. Д. Запольский [19], О. В. Беляева, А. С. Обухова [20].

Тем не менее проблемы мотивации человеческих ресурсов находятся в приоритетном поле исследований, так как инвестиции в человеческие ресурсы в последнее время являются первостепенными

задачами малого и среднего предпринимательства.

## Результаты и их обсуждение

В компании InstallCRM существуют следующие различные отделы (рис. 1). Рассмотрим основные характеристики отделов компании InstallCRM и задачи, которые в них выполняются.

Отдел «Бэкофис» занимается всевозможной «бумажной работой», составлением договоров, ведением счетов и т. п. Отдел продаж занимается непосредственно продажами. Отдел внедрения занимается внедрением системы CRM. Отдел технической поддержки занимается технической поддержкой клиентов. Отдел IT занимается обслуживанием компьютеров, техники и IT-телефонии. Отдел «Бизнес упаковки» занимается непосредственно созданием красивого визуального образа компании заказчика, подробной проработкой исследуемой компании. Суть работы этого отдела – показать преимущества компании заказчика.

Отдел «Дело в цифрах» непосредственно анализирует бизнес заказчика и создает систему дашбордов для каждой компании, с которой работает. Отдел программистов занимается различными доработками для CRM-системы, изучает систему, находит и устраняет в ней различные недочеты. Отдел маркетинга занимается внедрением инструментов маркетинга в бизнес заказчика с целью оптимизировать маркетинг компании в целом. Отдел качества звонков занимается различными задачами, такими как прослушивание разговоров менеджеров клиента (как они разговаривают с клиентами и исправление ошибок создание нужной последовательности диалога) для того, чтобы выделить все возникающие ошибки и увеличить коммуникабельность компании заказчика. Отдел «CRM-менеджер» занимается поддержкой и ведением CRM-систем, данный отдел сконцентрирован на постоянной работе с клиентом.

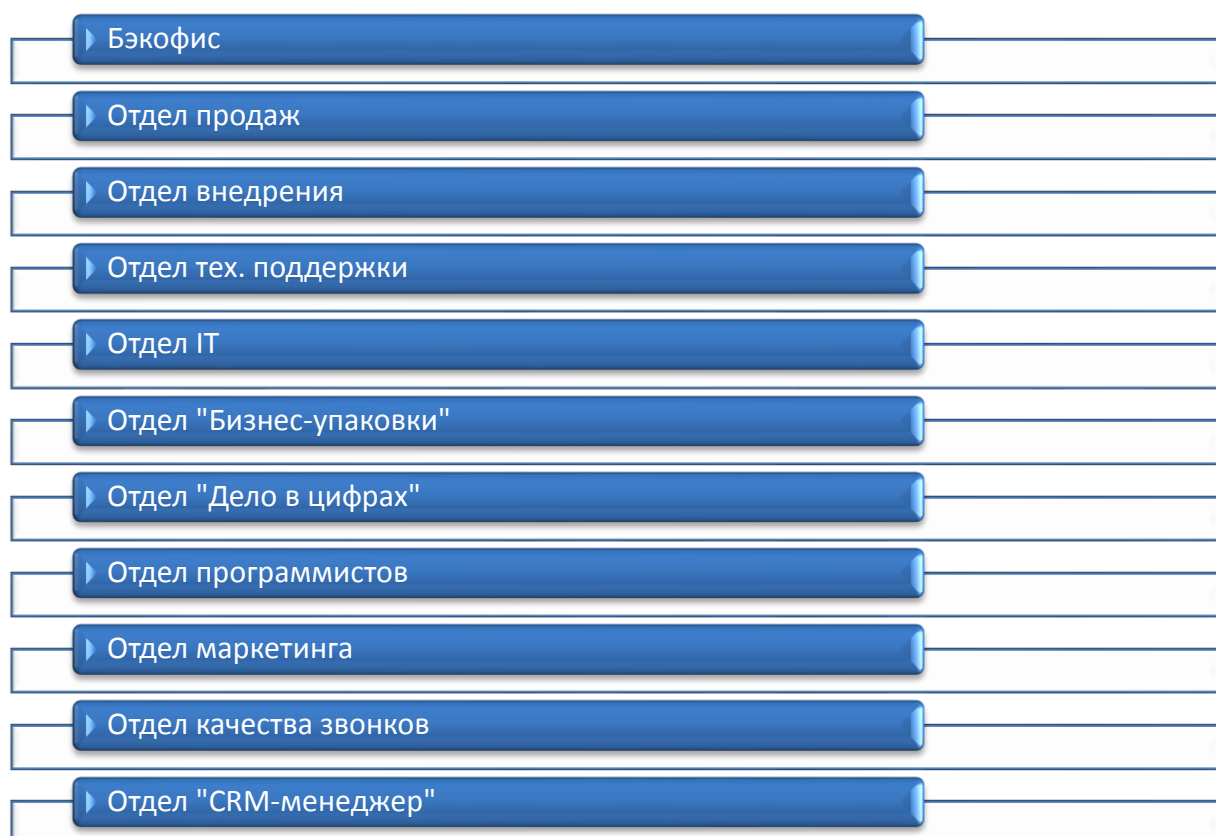


Рис. 1. Структурная схема отделов компании InstallCRM

Компания CleanLeader оказывает услуги по уборке квартир, офисов, магазинов, коттеджей и загородных домов, автоцентров, фитнес-клубов, медицинский клиник, бизнес-центров, студий. Специалисты компании CleanLeader используют только профессиональные химические средства, регулярно повышают свою квалификацию в области клининга. Компания CleanLeader работает с юридическими и физическими лицами.

Компания предоставляет следующие услуги: комплексный клининг после ремонта помещений (после строительства); мойка окон; обеспыливание; обработка пароочистителем; уборка ротором; вывоз мусора; уборка помещений; уборка территорий; химчистка мебели. Отделы компании CleanLeader представлены ниже (рис. 2).

Рассмотрим кратко характеристику отделов работы компании.

Администратор клининг-центра, как и любой администратор, отвечает за слаженную работу всех отделов, создает условия для работы отделов и ведет учет работы компании, также может частично делегировать свои полномочия на офисных сотрудников. Офисные сотрудники занимаются различной бумажной работой, заключают договора, обзванивают клиентов, работают непосредственно с клиентской базой.

Клинеры – работники, которые занимаются непосредственно клининговой деятельностью. Работники цеха трудятся в подразделении мойки ковров и ковровых изделий и имеют свою специализацию.

Кладовщик работает на складе с различными моющими средствами, приспособлениями и техникой, а также ведет учет их количества, выдает средства для клинеров и работников цеха. Логистика –

в основе работы отдела – развоз клинеров по объектам, а также доставка от клиента

в цех и от цеха до клиента ковров и ковровых изделий.

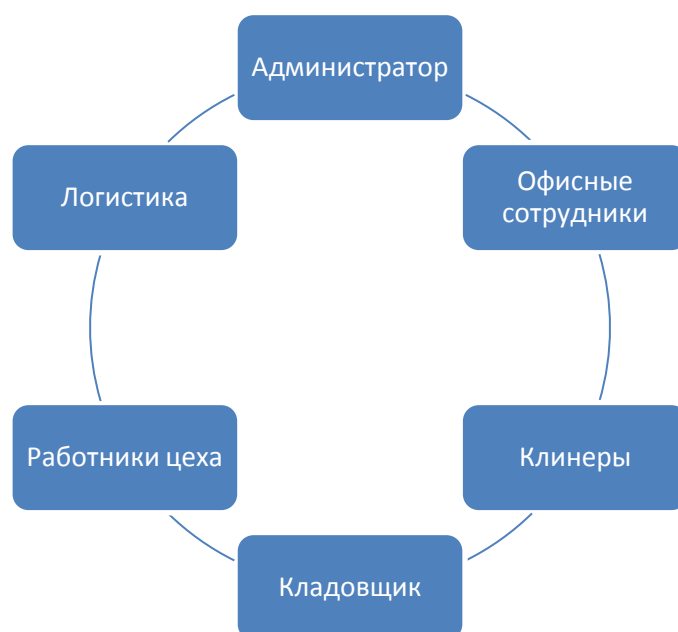


Рис. 2. Структурная схема отделов компании CleanLeader

Проанализируем удовлетворенность и лояльность сотрудников компании CleanLeader и компании InstallCRM.

Для того чтобы определить показатели удовлетворенности и лояльности персонала организации, нами было проведено анкетирование работников предприятия.

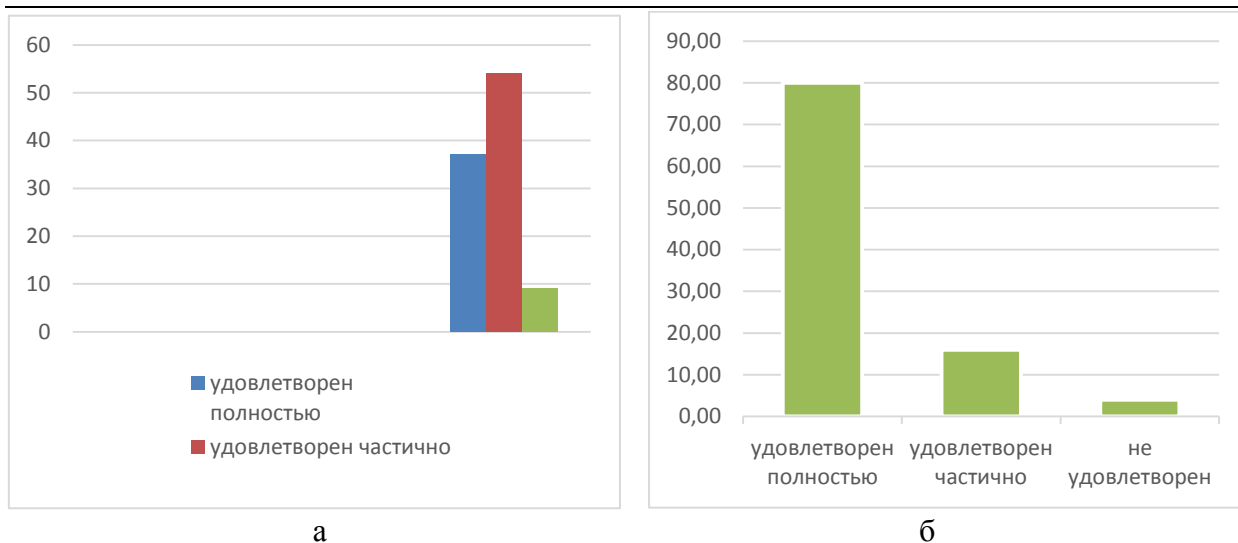
Ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность работой на предприятии в целом?» – показывают, что большинство сотрудников удовлетворено полностью либо частично работой на предприятии. Более половины сотрудников (54%) удовлетворены в целом своей работой, частично удовлетворены – 37% сотрудников. Показатель «не удовлетворен» достаточно мал для того, чтобы делать выводы о серьезных проблемах на предприятии в сфере удовлетворенности персонала организации.

Ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность графиком работы?» – показывают максимальное количество удовлетворенных опрашиваемых людей. «Удовлетворен частично» – небольшое количество людей. Отрицательный ответ

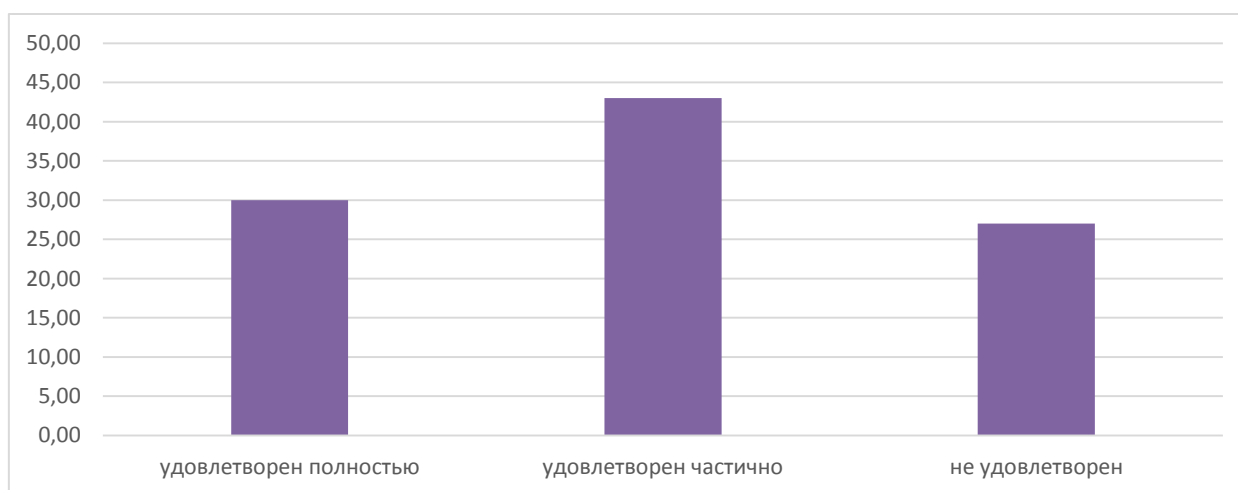
в абсолютном меньшинстве. Большинство сотрудников (80%) полностью удовлетворены графиком работы, 16% – частично удовлетворены и всего 4% – не удовлетворены расписанием работы. Результаты анкетирования представлены на диаграммах ниже (рис. 3).

Ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность заработной платой?» – несут в себе вполне ожидаемые ответы, практически результаты разделились поровну, с некоторым отрывом ответа «удовлетворен частично». Данная позиция персонала вполне ожидаема, по сути, для любого предприятия и фирмы (рис. 4).

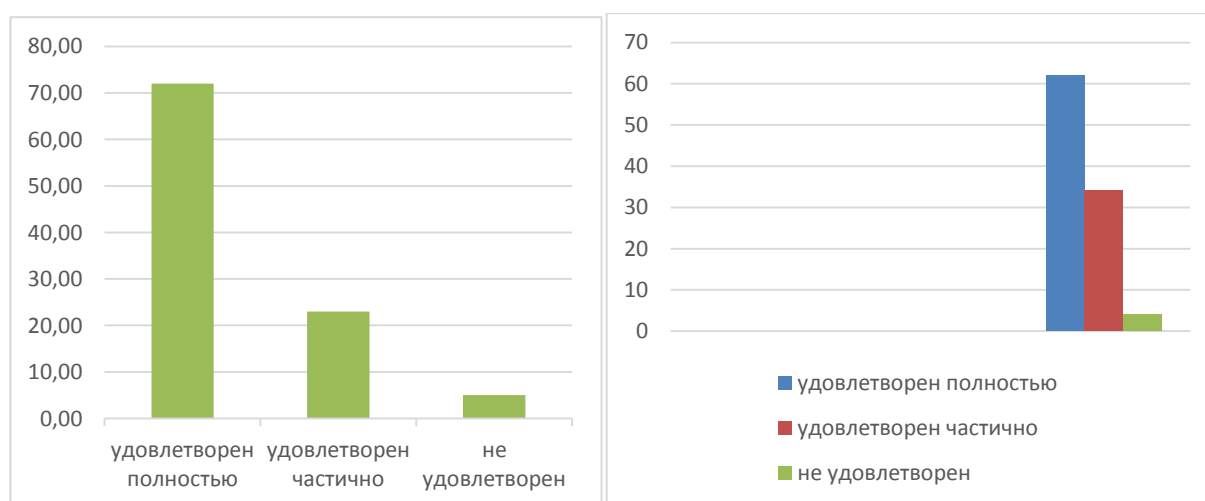
Ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность коллективом?» – показывают достаточно хорошие отношения в коллективе. Процент удовлетворенных частично не большой, а также крайне малый процент совсем не удовлетворенных. Ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность руководством?» – показывают около 60% удовлетворенности, при этом треть удовлетворены частично. Отрицательных ответов крайне мало (рис. 5).



**Рис. 3.** Удовлетворенность человеческих ресурсов работой в целом (а) и графиком работы (б) компании CleanLeader



**Рис. 4.** Удовлетворенность человеческих ресурсов заработной платой компании CleanLeader



**Рис. 5.** Удовлетворенность человеческих ресурсов коллективом (а) и руководством компании (б) CleanLeader

В целом можно заключить что ситуация на предприятии с удовлетворённостью и лояльностью коллектива нормальная и стабильная.

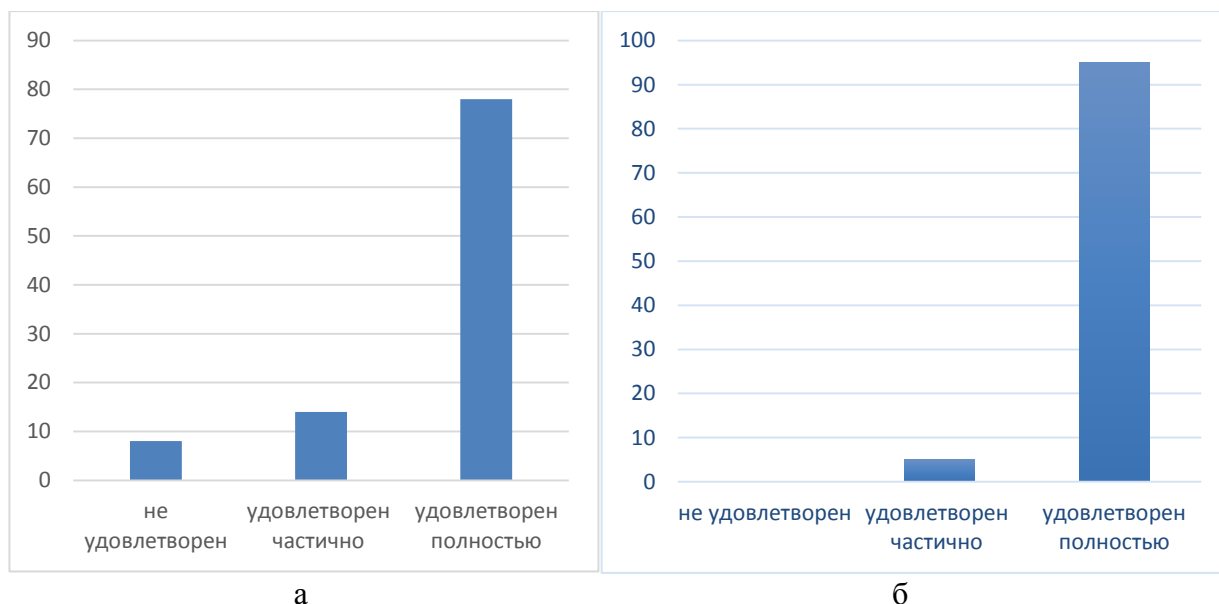
Проанализируем удовлетворенность и лояльность сотрудников компании InstallCRM.

Как отмечено на рисунке 6, ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность работой на предприятии в целом?» – показывают, что большинство сотрудников компании InstallCRM (78%) удовлетворено полностью либо работой на предприятии. Ответы на вопрос: «Какова удовле-

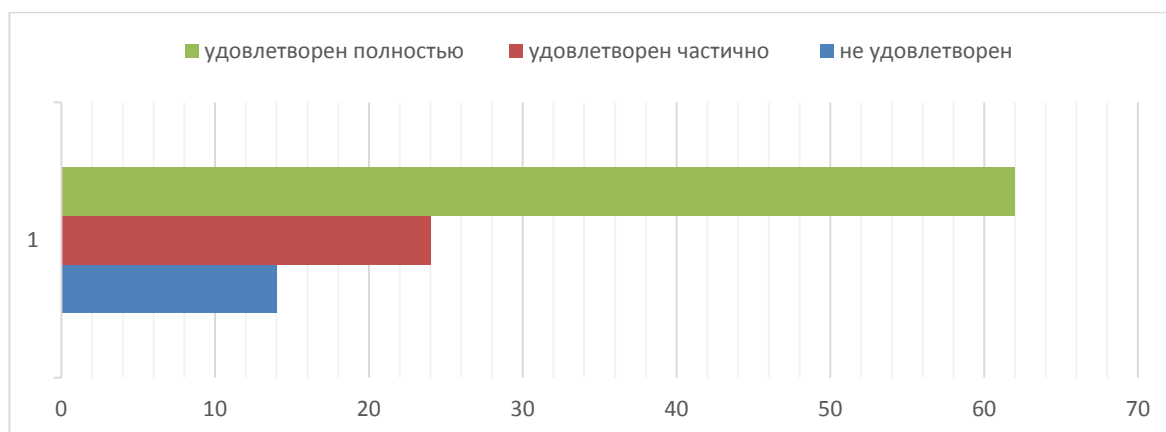
творённость графиком работы?» – компании InstallCRM показывают максимальное количество (95 %) удовлетворенных опрашиваемых людей.

Ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность заработной платой?» – показывают удовлетворенность в большинстве случаев: 62% респондентов удовлетворены, 24% – частично удовлетворены (рис. 7).

Ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность коллективом?» – показывают достаточно хорошие отношения в коллективе – 87 % (рис. 8).

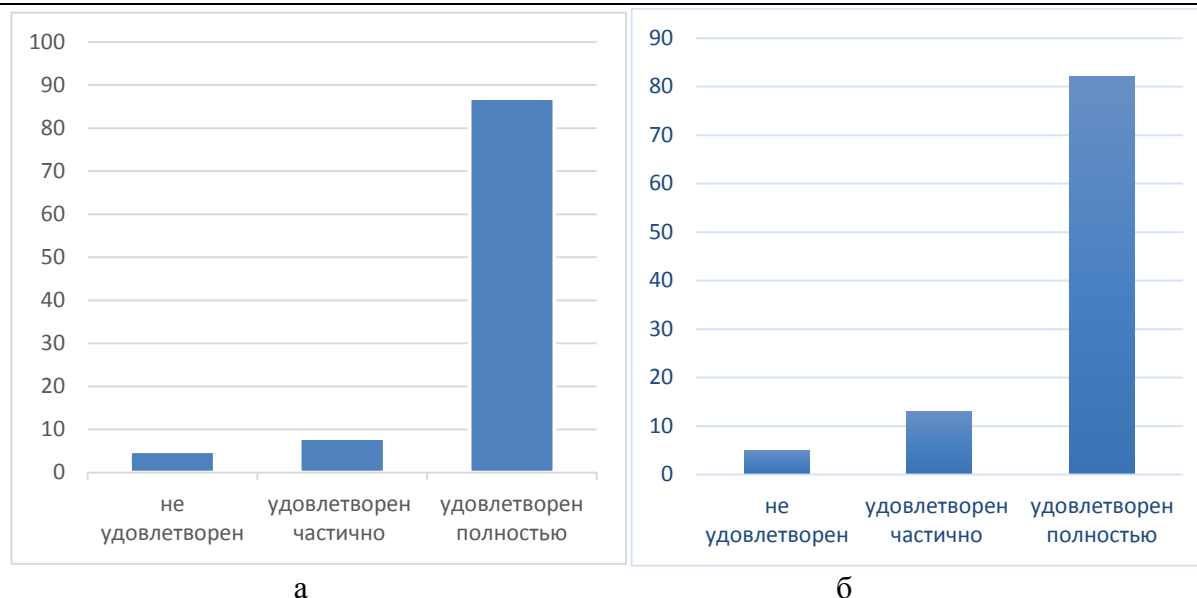


**Рис. 6.** Удовлетворенность человеческих ресурсов работой на предприятии в целом (а) и графиком работы (б) компании InstallCRM



**Рис. 7.** Удовлетворенность человеческих ресурсов заработной платой компании InstallCRM





**Рис. 8.** Удовлетворенность человеческих ресурсов коллективом (а) и руководством (б) компании InstallCRM

Ответы на вопрос: «Какова удовлетворенность руководством?» – показывают 82 % удовлетворённости, что говорит о хорошем психологическом климате руководства и сотрудников в компании (рис. 8).

В целом можно заключить, что ситуация на предприятии с удовлетворённостью и лояльностью коллектива на достаточно высоком уровне. Это достигается эффективными мероприятиями по мотивации персонала.

Большинство компаний мотивирует сотрудников от процента от продаж, работник получает фиксированный оклад и какой-то определенный оклад от плана продаж. Данная система широко и «бездумно» используется в бизнесе в настоящее время.

В компании InstallCRM используется «Результативное управление». Суть результативного управления – компания покупает у сотрудников результат.

Для примера рассмотрим отдел бизнес-упаковки. Работник, который занимается непосредственной работой по «бизнес-упаковке» компании заказчика, приносит компании InstallCRM 40 тыс. руб., но именно он с каждого выполненного заказа получит 25% от этой суммы. Данное

положение в несколько раз увеличивает отдачу работника к проекту. Мотивация получить с каждого проекта большую сумму, увеличивает отдачу работника и тем самым приносит больше прибыли компании в целом. Существуют также дополнительные задачи, выполняя которые сотрудник может заработать. Зная, что за выполненную работу будет конкретное денежное вознаграждение, работник будет выполнять работу с энтузиазмом.

Сотрудник в данной компании замотивирован на результат выполняемой работы, потому что у него покупают конкретный результат работы по заранее оговоренному и прописанному тарифу. Такой работник будет работать более качественно, совершенно понимая, что его заработок напрямую зависит от того результата работы, который он покажет.

Система мотивации персонала в компании CleanLeader диаметрально противоположно отличается от компании InstallCRM.

## Выводы

Проанализировав деятельность компании по системе мотивации сотрудников, выявлен ряд проблем. Поощрение



сотрудников идет по устаревшей схеме: премия – процент от продаж в целом. Это достаточно прозрачная и непонятная для рядовых сотрудников схема, которая не несет в себе никакой мотивации работать. Менеджеры выполняют несвойственные им задачи, и мотивация на выполнение работы резко падает. Крайне размыто прописан план задач для любого работника. Дополнительные задачи вообще не прописаны и не оговорены нигде. Ввиду такого положения дел в компании CleanLeader можно выделить ряд проблем, которые возникают в процессе работы:

1. Сотрудник не видит, за что он получает деньги, теряет мотивацию к рабо-

те, что приводит к низкому качеству работы в целом.

2. Сотрудник может не понимать, за что он получает деньги, и обесценивает выполняемую работу.

3. Не имея четкого понимания, каким образом оплачиваются дополнительные задачи, работник может не выполнять их, ссылаясь на то, что это несвойственные для него задачи, либо же ссылаясь на нехватку времени.

Для более результативной системы мотивации работников предлагаем в компании CleanLeader внедрить несколько инструментов мотивации персонала: внедрение систем CRM, дашборд, геймификации.

### Список литературы

1. Бельчич А. Ю. Человеческий капитал и управление человеческими ресурсами // Экономика и предпринимательство. 2022. № 10(147). С. 928–930.
2. Зеленев А. В., Мерзлякова Е. А., Колмыкова Т. С. Человеческий капитал в цифровой экономике: тенденции развития, особенности измерения, возможности управления. Курск: Университетская книга, 2021. 149 с.
3. Марченкова Л. М., Плотников В. А., Рудакова О. В. Человеческий и интеллектуальный капитал как основа инновационного развития промышленности // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 1-2(40). С. 205–210. EDN OXGZDN.
4. Мищенко А. В., Колмыкова Т. С. Проблемы обеспечения прогрессивной динамики развития человеческого капитала в условиях цифровизации // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2021. Т. 11, № 3. С. 159–169.
5. Управление кадровым потенциалом и его оценка в системе производительности труда в государственной гражданской службе / А. Л. Полтарыхин, Е. А. Окунькова, К. К. Нурашева [и др.] // Экономика и управление: проблемы, решения. 2023. Т. 1, № 2(134). С. 191–200.
6. Управление человеческим капиталом: региональные аспекты гармонизации рынков труда и образования / А. Д. Запольский, М. А. Юрьева, Е. В. Харченко [и др.]. Курск: Университетская книга, 2020. 239 с.
7. Басова О. В. Совершенствование системы мотивации персонала как фактор повышения эффективности деятельности организации // Инновации и инвестиции. 2020. № 5. С. 113–118.
8. Кардашов В. В. Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. 2019. № 10. С. 47–48.
9. Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. 2019. № 4 (4). С. 80–83.
10. Постникова Е. М., Бессонова Е. А. Содействие занятости населения: сопутствующие риски и инструменты государственного регулирования на региональном уровне // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 5. С. 78–87.
11. Харченко Е. В. Кадровая адаптация в условиях цифровой трансформации // Современная экономика: актуальные проблемы, задачи и траектории развития: материалы II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Курск, 10 июня 2021 года. Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И. И. Иванова, 2021. С. 3–7.

12. Обухова А. С., Ситникова Э. В. Особенности управления инновационным процессом // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2019. № 2(71). С. 57–61.
13. Сокур А. В., Колмыкова Т. С., Мищенко В. А. Современные тренды и технологии управления человеческими ресурсами // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13, № 3. С. 191–202.
14. Цифровая трансформация архитектуры экономического пространства: экосистемный подход / О. В. Асеев, Е. С. Беляева, О. В. Беляева [и др.]. Курск: Университетская книга, 2023. 227 с.
15. Бессонова Е. А., Келеш Ю. В., Пыхтин А. И. Учетно-аналитическое обеспечение процесса управления материальными ресурсами предприятия. Курск: Университетская книга, 2022. 119 с.
16. Новая парадигма экономического развития в эпоху трансформаций / Ю. В. Вертакова, Т. Н. Бабич, М. Г. Клевцова [и др.]. Курск: Университетская книга, 2022. 140 с.
17. Харченко Е. В., Волков С. А., Захаров С. И. Повышение инновационной активности и результативности человеческого капитала угольной компании // Уголь. 2021. № 2(1139). С. 18–25.
18. Человеческий капитал в сфере отечественной науки / О. В. Власова, Е. А. Окунькова, М. Н. Наджафова, Р. Р. Ганеев // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 11-3. С. 410–416.
19. Широкова Л. В., Запольский А. Д. Технологии «блокчейн» в развитии публичного управления // Проблемы социально-экономического развития России на современном этапе: материалы IX Международной научно-практической конференции: в 2 ч. / отв. ред. А. А. Бурмистрова. Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина, 2017. С. 420–424.
20. Беляева О. В., Обухова А. С. Определения стоимости человеческого капитала // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2014. № 3. С. 103–108.

## References

1. Belchich A. Yu. Chelovecheskii kapital i upravlenie chelovecheskimi resursami [Human capital and human resource management] *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economics and Entrepreneurship*, 2022, no. 10(147), pp. 928–930.
2. Zelenov A. V., Merzlyakova E. A., Kolmykova T. S. Chelovecheskii kapital v tsifrovoi ekonomike: tendentsii razvitiya, osobennosti izmereniya, vozmozhnosti upravleniya [Human capital in the digital economy: development trends, measurement features, management capabilities]. Kursk, Universitetskaya kniga Publ., 2021. 149 p.
3. Marchenkova L. M., Plotnikov V. A., Rudakova O. V. Chelovecheskii i intellektual'nyi kapital kak osnova innovatsionnogo razvitiya promyshlennosti [Human and intellectual capital as the basis of innovative development of industry]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta = Proceedings of the Southwest State University*, 2012, no. 1-2(40), pp. 205–210. EDN OXGZDN
4. Mishchenko A. V., Kolmykova T. S. Problemy obespecheniya progressivnoi dinamiki razvitiya chelovecheskogo kapitala v usloviyakh tsifrovizatsii [Problems of ensuring the progressive dynamics of human capital development in the conditions of digitalization]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*, 2021, vol. 11, no. 3, pp. 159–169.
5. Poltarykhin A. L., Okunkova E. A., Nurasheva K. K., eds. Upravlenie kadrovym potentsialom i ego otsenka v sisteme proizvoditel'nosti truda v gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe [Management of personnel potential and its assessment in the system of labor productivity in the state civil service]. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya = Economics and Management: Problems, Solutions*, 2023, vol. 1, no. 2(134), pp. 191–200.
6. Zapolsky A. D., Yuryeva M. A., Kharchenko E. V., eds. Upravlenie chelovecheskim kapitalom: regional'nye aspekty garmonizatsii rynkov truda i obrazovaniya [Human capital management: regional aspects of harmonization of labor and education markets]. Kursk, Universitetskaya kniga Publ., 2020. 239 p.

7. Basova O. V. Sovershenstvovanie sistemy motivatsii personala kak faktor povysheniya effektivnosti deyatel'nosti organizatsii [Improving the personnel motivation system as a factor in increasing the efficiency of the organization]. *Innovatsii i investitsii = Innovations and Investments*, 2020, no. 5, pp. 113–118.
8. Kardashov V.V. Motivatsiya personala: teoriya i praktika [Personnel motivation: theory and practice]. *Chelovek i trud = Man and Labor*, 2019, no. 10, pp. 47–48.
9. Kogdin A. A. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatel'nosti v upravlenii personalom [Motivation and stimulation of labor activity in personnel management]. *Osnovy ekonomiki, upravleniya i prava = Fundamentals of Economics, Management and Law*, 2019, no. 4 (4), pp. 80–83.
10. Postnikova E. M., Bessonova E. A. Sodeistvie zanyatosti naseleniya: soputstvuyushchie riski i instrumenty gosudarstvennogo regulirovaniya na regional'nom urovne [Promoting employment of the population: associated risks and instruments of state regulation at the regional level]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*, 2022, vol. 12, no. 5, pp. 78–87.
11. Kharchenko E. V. [Personnel adaptation in the conditions of digital transformation]. *Sovremennaya ekonomika: aktual'nye problemy, zadachi i traektorii razvitiya. Materialy II Vserossiiskoi (natsional'noi) nauchno-prakticheskoi konferentsii, Kursk, 10 iyunya 2021 goda* [Modern economics: current problems, tasks and development trajectories. Materials of the II All-Russian (national) scientific and practical conference, Kursk, June 10, 2021]. Kursk, Kursk State Agricultural Academy named after I. I. Ivanova Publ., 2021, pp. 3–7. (In Russ.)
12. Obukhova A. S., Sitnikova E. V. Osobennosti upravleniya innovatsionnym protsessom [Features of innovation process management]. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta = Bulletin of the North Caucasus Federal University*, 2019, no. 2(71), pp. 57–61.
13. Sokur A. V., Kolmykova T. S., Mishchenko V. A. Mishchenko Sovremennye trendy i tekhnologii upravleniya chelovecheskimi resursami [Modern trends and technologies of human resource management]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*, 2023, vol. 13, no. 3, pp. 191–202.
14. Aseev O. V., Belyaeva E. S., Belyaeva O. V., eds. Tsifrovaya transformatsiya arkhitektury ekonomicheskogo prostranstva: ekosistemnyi podkhod [Digital transformation of the architecture of economic space: an ecosystem approach]. Kursk, Universitetskaya kniga Publ., 2023. 227 p.
15. Bessonova E. A., Kelesh Yu. V., Pykhtin A. I. Uchetno-analiticheskoe obespechenie protsessa upravleniya material'nymi resursami predpriyatiya [Accounting and analytical support for the process of managing the material resources of an enterprise]. Kursk, Universitetskaya kniga Publ., 2022. 119 p.
16. Vertakova Yu. V., Babich T. N., Klevtsova M. G., eds. Novaya paradigma ekonomicheskogo razvitiya v epokhu transformatsii [New paradigm of economic development in the era of transformations]. Kursk, Universitetskaya kniga Publ., 2022. 40 p.
17. Kharchenko E. V., Volkov S. A., Zakharov S. I. Povyshenie innovatsionnoi aktivnosti i rezul'tativnosti chelovecheskogo kapitala ugol'noi kompanii [Increasing innovative activity and productivity of human capital of a coal company]. *Ugol' = Coal*, 2021, no. 2(1139), pp. 18–25.
18. Vlasova O. V., Okunkova E. A., Nadzhafova M. N., Ganeev R. R. Chelovecheskii kapital v sfere otechestvennoi nauki [Human capital in the field of domestic science]. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2022, no. 11-3, pp. 410–416.
19. Shirokova L. V., Zapolsky A. D. [Blockchain technologies in the development of public administration]. *Problemy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii na sovremennom etape. Materialy IX Ezhegodnoi Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Problems of socio-economic development of Russia at the present stage. Materials of the IX Annual International Scientific and Practical Conference]; ed. by A. A. Burmistrova. Tambov, Tambov State University named after G. R. Derzhavina Publ., 2017, pp. 420–424. (In Russ.)
20. Belyaeva O. V., Obukhova A. S. Opredeleniya stoimosti chelovecheskogo kapitala [Determination of the value of human capital]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya:*

*Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*, 2014, no. 3, pp. 103–108.

### Информация об авторах / Information about the Authors

**Ершова Ирина Геннадьевна**, доктор экономических наук, профессор кафедры финансов и кредита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: ershovairgen@yandex.ru, Researcher ID: A-7655-2017, ORCID: 0000-0002-0675-0764, Scopus ID: 56707193700

**Данышев Руслан Владимирович**, аспирант кафедры финансов и кредита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: r.danyshev@yandex.ru

**Шугаева Ольга Валентиновна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры промышленного и гражданского строительства, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: Olga.sop@mail.ru

**Irina G. Ershova**, Dr. of Sci. (Economics), Professor of the Department of Finance and Credit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: ershovairgen@yandex.ru, Researcher ID: A-7655-2017, ORCID: 0000-0002-0675-0764, Scopus ID: 56707193700

**Ruslan V. Danyshev**, Post-Graduate Student of the Department of Finance and Credit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: r.danyshev@yandex.ru

**Olga V. Shugaeva**, Cand. of Sci. (Economics), Associate Professor of the Department of Industrial and Civil Engineering, Southwest State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: Olga.sop@mail.ru