

6. Markova V.D. Metodicheskie aspekty vyavleniia kluchevykh kompetentsii kompanii [Methodological aspects of the company to identify key competencies]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoi Rossii*, 2014, no 1 (64), pp. 29-36.

7. Merzlikina G.S., Pshenichnikov I.V., Polina O.S. Povyshenie innovatsionnogo potentsiala organizatsii s ispol'zovaniem kluchevykh kompetentsii [Increase of organization's innovation potential with use of core competencies]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, 2016, no 7 (186), pp. 54-56.

8. Filippi E.S., Popovich A.M. Prakticheskie aspekty vnedreniia metodiki vyavleniia kluchevykh kompetentsii [Practical aspects of the introduction of techniques to identify key competencies]. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniia*, 2012, no 2(10), pp. 166-122.

9. Varlamova Z.N. Zhiznennyi tsikl kluchevoi kompetentsii organizatsii [The life cycle of the organizational core competencies]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*, 2014, no 2, pp. 41-45.

10. Persianov V.A., Orlyuk A.A., Sakulyeva T.N. Gosudarstvennoe regulirovanie na transporte: skvoz' prizmu obshchestvennogo blaga [State regulation on transport: through a prism of the public benefit]. *Transport: nauka, tekhnika, upravlenie*, 2015, no 3, pp. 15-19.

11. Khmel'niitskiy A.D. Kompleks regul'nykh i mekhanizmov funktsionirovaniya avtotransportnogo kompleksa v krupnykh gorodakh [Complex of regulators and mechanisms of motor transport business functioning in big cities]. *Vestnik Moskovskogo avtomobil'no-dorozhnogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (MADI)*, 2014, no 2 (37), pp. 52-59.

12. Chepeleva N.N. Opredelenie reytinga gruzovykh avtotransportnykh predpriyatiy kak obyazatel'nyy element protsessa formirovaniya resursnoy strategii [Building Resource Strategy: Trucking Company Ranking as an Inherent Element]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika"*, 2011, no 4, pp. 114-119.

Чепелева Наталья Николаевна (Омск, Россия) – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры Экономика и управление предприятиями ФГБОУ ВПО «СибАДИ» (644080, г. Омск, пр. Мира, 5, ауд. 3202 e-mail: chepelevann@mail.ru).

Chepeleva Natalya Nikolaevna (Russian Federation, Omsk) – candidate economical sciences, Associate Professor in Department of Economics and Enterprises Management, Siberian State Automobile and Highway Academy (SibADI) (644080, Mira, 5 prospect, Omsk, e-mail: chepelevann@mail.ru).

УДК 331.108.4

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

А.И. Чумаков, И.Н. Горелова

Омский государственный технический университет, Омск, Россия.

Аннотация. В работе обосновано выделение изучения квалификационного потенциала в структуре трудового и человеческого потенциала на уровне отдельного предприятия как максимально возможной степени овладения профессией на данном предприятии. Авторы сравнивают социологический и экономический подход к определению квалификационного потенциала и делают выбор в пользу последнего. Обосновывается сужение поля исследования до вопросов квалификационного потенциала в сфере торговли, рассмотрены проблемы определения уровня квалификации в торговле и то, как их решают предприниматели отрасли. Приведена собранная авторами статистика по уровням квалификации в торговле. Рассмотрены вопросы определения квалификации и квалификационных уровней в торговле. Предложены дополнительные факторы, влияющие на квалификационный потенциал. Предложены способы оценки квалификации работника в торговле. Сформулированы перспективы и сложности использования тренингов для повышения квалификационного потенциала.

Ключевые слова: квалификационный потенциал, квалификационный уровень, трудовые ресурсы, рабочая сила.

Введение

В последнее время все чаще внимание исследователей сосредотачивается на вопросах развития человеческих способностей к труду. Данное внимание во многом продиктовано формированием нового

типа экономики – инновационной, или как ее часто обозначают – коммуникационной, в которой центральной движущей силой являются именно способности человека к труду.

Немаловажное значение при развитии последних имеет понятие трудового потенциала, которое определяется чаще всего как «максимально возможное использование труда работников» [1], в том числе включающее реализацию еще непроявленных способностей, а также предполагаемое в будущем или в определенных условиях количественное и качественное состояние трудовых ресурсов.

Формирование понятия квалификационного потенциала

Концепция трудового потенциала активно складывалась в начале 80-х годов на ожиданиях модернизации всего общества [2,3]. Само понятие потенциала, пришедшее из технической сферы, хорошо согласовывалось с термином «рабочая сила», которая с немецкого (*die Arbeitskraft*) переводится, скорее, как «рабочая мощь», и с трудовыми ресурсами, определяя именно возможности их развития. До сих пор публикуются учебники, в которых трудовой потенциал является ведущей категорией экономики труда наравне с понятиями «трудовые ресурсы» и «рабочая сила»[4].

По нашему мнению преимуществом потенциального (ресурсного) подхода является то, что он позволяет наметить стратегию развития, планировать поэтапное преобразование всех составляющих хорошего работника [5] – образования, опыта, мотивации, ресурсов рабочего времени, нравственности, творческих способностей до некоего будущего лучшего состояния. То есть понятие трудового потенциала позволяет задать вектор преобразования человеческих способностей к труду и контролировать данный процесс.

Актуальность темы трудового потенциала и его составляющих подчеркивается большим количеством исследований по данной теме, выполненной за последнее время. Мы считаем необходимым рассмотреть структурные составляющие трудового потенциала и отметить место квалификационного потенциала в данной структуре, а также рассмотреть специфику определения квалификационного потенциала в такой важной сфере деятельности как торговля.

Отметим, что работ по исследованию структуры трудового потенциала каждый год в российских научных журналах публикуется довольно много.

Для сравнения – в иностранной научной литературе не встречается настолько

глубокой проработки понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал». Например, в англоязычных научных исследованиях рабочая сила (*labor force*) определяется преимущественно как количество занятых и незанятых в экономике людей [6, с. 267].

Квалификационные аспекты англо- и германоязычными исследователями рассматривают исключительно в прикладном аспекте через понятие компетенций: «Компетентность касается уровня квалификации работников, их профессиональных навыков, необходимости их подготовки и переподготовки и потенциала для исполнения работы более высокого уровня» [7, с.22]. Также используются следующие определения: инновационный потенциал, потенциал для лидерства, потенциал работника, потенциал персонала.

В то же самое время вопросы отслеживания и повышения квалификации во многих странах, вынесенные в область прикладного применения, могут стать источником бесценного опыта для российских исследователей. В первую очередь мы можем говорить о системах внутрифирменного обучения Японии, США, об опыте государственного регулирования данных процессов в Швеции, в Польше, Германии, об использовании модульных технологий [8] и т.д.

В рамках углубленного изучения человеческой способности к труду российские исследователи параллельно с трудовым потенциалом часто рассматривают кадровый потенциал [5] (многие считают данные понятия синонимичными [9]). Тем не менее, рассматривая последний, исследователи уделяют большое внимание должностной структуре и оценивают будущий уровень работоспособности сотрудников в связи с возможными кадровыми переменами, что позволяет кадровому потенциалу развиваться как вполне самостоятельному понятию в области управления персоналом.

Многие российские авторы в структуре трудового потенциала отдельно рассматривают профессионально-квалификационный, социальный [10], мотивационный [11], организационный потенциал отмечая их специфику и необходимость оценки. Часто встречается определение «профессионально-квалификационный потенциал», которые многими авторами идентифицируется с квалификационным. Здесь можно сослаться

на работы 70-х годов, в частности на С.Я. Батышева [11, с.17], который различал эти понятия и определял квалификацию скорее как уровень овладения профессией.

Отметим, что часть исследователей рассматривает как профессионально-квалификационный, так и отдельно квалификационный потенциал через социально-ценностные отношения «как ресурсные возможности, работника в области труда, основанные на общем уровне специального профессионального образования, квалификации, навыка и опыта работы, способности профессионального роста и отношения к труду» [12, с.8]. При таком социологическом подходе основывается при этом квалификационный потенциал на развитии «профессиональных интересов личности, ее адаптационных возможностей» [12, с.16]. По мнению социологов, квалификационный потенциал представляет собой возможности развития профессиональных навыков и способностей работника, двигателем которого является отношение работника к труду, его ценностная ориентация.

Изучение данного вопроса привело исследователей к необходимости сформулировать понятие социального потенциала как «совокупности возможностей коллектива, необходимых для его социальной активности... Социальная активность человека есть процесс раскрытия богатства своих внутренних сил, а социальный потенциал — характеристика самих этих внутренних сил, «рассмотренных в аспекте возможностей их реализации в деятельности и поведении» [13, с. 33].

Таким образом, получается, что квалификационный потенциал отдельных работников аккумулируется в социальном потенциале коллектива.

Нам ближе позиция, сформулированная в экономике труда: «квалификационный потенциал — объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности [14, с.131]», при этом «труд определенного содержания и сложности» по сути это изящное определение профессии [15].

Как отмечает Е.А. Маклакова, «по изучению квалификационного потенциала существует пока весьма незначительное количество работ, вероятно из-за сложности его исследования»[18]. В свою очередь мы

хотим восполнить данный пробел и внести вклад в определение квалификационного потенциала трудовых ресурсов. При этом нас привлекает изучение квалификационного потенциала торговых работников как представителей сферы услуг в силу накопленного опыта и статистики.

Такое сужение области нашего исследования, во-первых, будет связано с тем, что нас интересует уровень отдельного предприятия, большинство работников которого уже сделали выбор профессии и даже получили образование в соответствии с ним. Работник с несоответствующей профессией просто не сможет занять рабочее место. Наличие профессии будет являться предпосылкой для возникновения трудовых отношений, значит, выходить за пределы регулирующих возможностей работодателя. А вот квалификационный уровень, показывающий степень овладения профессиональными навыками и определяющий спектр выполняемых работ, предприятие как раз может изменять в соответствии со своими планами развития.

Во-вторых, квалификационный потенциал имеет огромное значение для ситуаций, когда выполняемая работа не требует значительной теоретической подготовки и специализированного образования — работников сферы обслуживания, к которой относится интересующая нас торговля.

В-третьих, в отличие от профессионального потенциала, включающего в себя неизменяемую базовую теоретическую подготовку, квалификационный потенциал, представляющий собой в большей степени совокупность навыков, может быстро устаревать в силу разных причин, как объективного, так и субъективного характера: изменения содержания труда, например, повышение механизации или автоматизации; изменения предмета труда, например, торгового ассортимента, содержания услуг; широкого распространения приемов работы, а значит, снижение эффективности; накопившейся у работника усталости от повторения, шаблонности и монотонности своей работы и, как следствие, отказ от работающей схемы.

Из всего трудового потенциала именно квалификационный потенциал в максимальной степени определяется потребностями предприятия и имеет самые яркие формы проявления: квалифицированный персонал отличается

более высокими показателями эффективности труда. При этом классический подход, при котором высококвалифицированный персонал определяется как получивший высокое формальное образование [12] слегка размывается ситуацией, когда по данной профессии не организовано или не востребовано массовое обучение (причины такой невостребованности мы рассмотрим позже).

Под квалификационным потенциалом мы будем понимать максимально возможный уровень овладения профессией, который возможно реализовать на конкретном предприятии.

Наполнение квалификационного потенциала в разных профессиях будет значительно отличаться в силу разного содержания труда.

Проблема определения квалификационного потенциала работников торговли: квалификационные уровни и предлагаемые подходы

Проблема определения квалификационного потенциала работников торговли схожа с проблемой оценки трудового потенциала – требуется определить уровень еще непроявленной возможности. Поэтому используют косвенные показатели, оцениваются группы факторов, влияющих на результативность работы: знания, опыт, компетенции. Также в вопросах оценки квалификационного потенциала у торговых предприятий появляется еще одна проблема: квалификация должна быть признанна и подтверждена: с одной стороны это упрощает работу HR-менеджерами, с другой стороны создает проблему типизированной оценки уровней квалификации.

В ЕТКС 2014 года содержится описание 4 разрядов продавцов продовольственных и непродовольственных товаров, причем профильное образование требуется только для высшего четвертого. Отметим, что единственное учебное заведение, обучавшее в Омске профессии продавца – Омский торгово-экономический колледж им. Г.Д. Зуйковой – последний раз присваивало разряды обучаемым в 2013 году, в 2015 и 2016 годах ОТЭК единственный, кто набирает группы на обучение профессии продавца продовольственных и непродовольственных товаров.

Для прочих профессий сегодня по примеру Европейской рамки квалификаций разрабатывается Национальная рамка

квалификаций [16] – «системное и структурированное по уровням описание официально признаваемых квалификаций, благодаря чему устанавливают взаимосвязь между результатами обучения: индивидуальными достижениями человека, его знаниями, практическими умениями и дипломами, свидетельствами, сертификатами об образовании» [17]. Основные понятия, лежащие в основе рамки квалификаций: обучение, компетентность, квалификация.

Специфика торгового дела состоит в том, что данный вид деятельности относится к сфере услуг, следовательно, в нем реализуются все особенности организации сервисной деятельности:

- содержания услуги постоянно меняется;
- можно отследить удовлетворенность услугой потребителя и скорректировать ситуацию на следующем потребителе, то есть исполнитель может обучаться в процессе работы, так как видит результат;
- ассортимент товаров постоянно меняется, что требует непрерывного обновления знаний работника;
- используемое оборудование постоянно меняется, что также требует непрерывного обновления знаний работника;
- становятся важны личные качества, поскольку они обеспечивают контакт с покупателем;
- становятся важны социальные отношения в коллективе, как это позволяет быстрее обучаться и контролировать друг друга.

Таким образом, торговля, как и, в целом, сфера услуг, предъявляет к своим основным работникам – торгово-оперативному персоналу – в первую очередь требования, касающиеся личных характеристик: адаптивности, готовности обучаться, коммуникабельности, во вторую – опыта и стажа, и только в третью – профессионального образования.

Именно этим и объясняется исчезнувший спрос на обучение профессии продавца. Большинство торговых предприятий, изучаемых нашими дипломниками, при приеме на работу вообще не задают вопросов о наличии профильного образования (50 из 82 предприятий или 61%), организуя собственные курсы (ЗАО «Тендер» сеть магазинов «Магнит»), тренинги и стажировки (ООО «Холидей» сеть магазинов «Сибиряда», «Холди»). В целом по нашим опросам 46 предприятия из 82 (56%)

рассмотренных организуют внутрифирменное обучение, причем среди представителей крупных сетей охват собственными формами обучения работников практически 100%. А вот микропредприятия малого бизнеса с численностью работников меньше 15 человек только в 10% случаев организуют обучение, однако при этом поощряют получение образования, прохождение стажировок и т.д. Также интересно следующее: торговые предприятия не используют предложенную в ЕТКС 4 разрядную схему (вероятнее всего в силу устаревания требований, описанных в ней), но на 70 из 82 предприятий (85%) используется схема определения квалификационных уровней «продавец» и «старший продавец», причем основным

критерием присвоения квалификации «старший продавец» является стаж работы.

Для нашего исследования это означает, что для торгового предприятия важен именно квалификационный потенциал и что средние и крупные предприятия решают данный вопрос своими силами.

Сформулируем факторы, влияющие на формирование квалификационного потенциала торгового предприятия. Е.А. Маклакова предлагает рассмотреть следующие факторы (табл. 1) [18]. Мы в свою очередь предлагаем разделить факторы на внутренние и внешние, отдав приоритет внутренним факторам, контролируемым самим предприятием.

Таблица 1 – Факторы, влияющие на формирование квалификационного потенциала

	Внешние факторы	Внутренние факторы
Предлагаемые Е.А. Маклаковой	профессиональное и дополнительное образование; востребованность профессии на рынке труда; научно-технический прогресс.	физиологический потенциал работника; психологический потенциал работника; выбор профессии; кадровая политика организации.
Предлагаемые нами дополнительно для торгового работника	Контингент покупателей.	Ассортимент; разбивка квалификационных уровней; используемый формат.

Также проблемным нам представляется вопрос оценивания квалификационного потенциала. Мы предлагаем два основных подхода к оценке квалификационного потенциала: по лучшему работнику; способом интерактивных сценарием (деловых игр, тренингов).

Вариант оценки квалификационного потенциала по лучшему работнику хорош тем, что полностью учитывает специфику предприятия, организацию труда на нем, существующую систему стимулирования труда, ассортимент и даже контингент покупателей. Единственное, что не учитывает данный подход – личностные и социальные качества разных работников, однако через корпоративную культуру предприятие может влиять и на то и на другое.

Идеальным способом оценки квалификационного потенциала могут быть тренинги и деловые игры, когда работнику предлагается продемонстрировать свой квалификационный уровень в игровой ситуации, что позволяет смоделировать некие потенциально возможные проблемы и ситуации. Возникновение групповых форм тренинга связывают с именами К. Левина, К. Роджерса, Б. Брандфорта, Л. Липпита (1945

год). В 1947 году в США создается Национальная лаборатория тренинга, появляются так называемые Т-группы (тренинговые группы)» [19, с.23]. На сегодняшний день пройдя через этап «производственных тренингов», игровые методики становятся неотъемлемым элементом формирования персонала практически каждой организации. Наиболее ярко игровые методики позволяют достигать эффективности именно в сфере услуг. В качестве примера приведем отдел технической поддержки ООО «Омский кабельные сети», где в 2015 году на 24 человек в течение года было проведено более 150 тренингов, что позволило сократить количество звонков, оставшихся неотвеченными и соответственно недовольных абонентов почти в два раза. В торговле тренинги можно проводить реже, например, ООО «Евросеть» заявляет о необходимости проведения тренингов у каждого работника не реже раза в полугодие. Тренинги в торговле позволяют поддерживать качество оказываемых услуг и квалификацию сотрудников в соответствии с современными требованиями.

Основные сложности использования такого эффективного инструмента как тренинги заключается в высоких требованиях к организаторам тренингов, создании психологической готовности участников и постоянному изменению содержания программы тренинга. Кроме того тренинги должны быть согласованы с корпоративной культурой и обеспечивать в том числе ее трансляцию. Данные сложности объясняют слабую распространенность тренингов в целом по предприятиям, но хотим отметить, что в торговле тренинги становятся обязательным элементом работы с персоналом и основной составляющей внутрифирменного обучения и повышения квалификационного потенциала работника и предприятия.

Заключение

Подводя итоги, необходимо подчеркнуть актуальность проблематики изучения квалификационного потенциала особенно в процессе формирования инновационной экономики, в которой доминирующим будет третичный сектор экономики (сфера услуг). Процессы, происходящие сейчас в торговой сфере (рост значения квалификационного, а не образовательного потенциала, переход к внутрифирменному обучению, организация тренингов как комплексного способа поддерживать, повышать квалификацию и требуемые личностные и социальные параметры) отражают изменения в процессах формирования трудовых ресурсов, которые получают распространение в будущем в прочих сферах.

Библиографический список

1. Морозова, Е.Н. Экономика труда: учебное пособие / Е.Н. Морозова, С.В. Рачек, Л.В. Пяташина. – Екатеринбург: УрГУПС, 2015. – 343 с.
2. Костаков, В.Г. Интенсификация использования трудового потенциала: / В.Г. Костаков, А. А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 109.
3. Колосова, Р.П. Трудовой потенциал промышленности: / Р.П. Колосова. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1987. – 160 с.
4. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чижова, Е. С. Садовая, В. В. Кузьмин и др.; под ред. Л. С. Чижовой; Ин-т макроэкономических исследований. – М.: Экономика. – 2011. – 430 с.
5. Суходоева, Л.Ф. Кадровый потенциал предприятия / Л.Ф. Суходоева // Вестник Нижегородского университета им.
- Н. И. Лобачевского, сер. Экономика и финансы. – 2007. – № 3. – С. 165-167.
6. Долан, Э. Дж. Economics Экономикс: англо-русский словарь-справочник / Э. Дж. Долан, Б.И. Домненко. – М.: Лазурь, 1994. – 544с.
7. Грэхем, Х.Т. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие для вузов / Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
8. Мирошин, Д.Г. Применение модульных технологий обучения для формирования творческого потенциала рабочих в условиях учебных центров предприятий: / Д.Г. Мирошин // Право и образование, 2008. – № 6. – С. 52-55.
9. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / И.И. Исаченко, О.И. Елизарова, Е.А. Кондрусь, И.С. Машинская. – М.: МГУП, 2012. – 173 с.
10. Левченко, Г.Н. Управленческая культура как фактор развития социального потенциала производственного коллектива: на материалах ОАО «КАМАЗ»: дис. ... канд. социолог. наук / Г.Н. Левченко. – Казань, 2003. – 186 с.
11. Батышев, С.Я. Формирование квалифицированных рабочих кадров в СССР. / С.Я. Батышев. – М.: Экономика, 1971. – 212 с.
12. Григорьева, Э.Н. Непрерывное образование как фактор развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия на материалах ОАО «Татнефть»: дис. ... канд. социолог. наук / Э.Н. Григорьева – Казань, 2007. – 188 с.
13. Нугаев, М.А. Социальный потенциал региона / М.А. Нугаев, Р.М. Нугаев // Научные труды ИСЭПИ АН РТ. – Казань, 1995. – 190 с.
14. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учебное пособие / В. А. Вайсбурд. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та., 2007. – С. 131, 264.
15. Капелюшников, Р.И. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее?: препринт / Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 68 с.
16. Национальное Агентство Развития Квалификаций. Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nark-rspp.ru>. (дата обращения – 30.06.2016).
17. Кречетников, К.Г. Рамка квалификации и ее значение в управлении человеческими ресурсами организации: / К.Г. Кречетников // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2014. – № 11. – С.165-170.
18. Маклакова, Е.А. Квалификационный потенциал: понятие, жизненный цикл и факторы, влияющие на его развитие / Е.А. Маклакова // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. – 2011. – № 3. – С.123-129.

19. Юрасова, Ю.В. Обучение торгового персонала – курс тренингов эффективных продаж. / Ю.В. Юрасова. – М.: Дашков и Ко, 2010. – 136 с.

DETERMINATION OF QUALIFICATION POTENTIAL WORKFORCE TRADE ENTERPRISES

A.I. Chumakov I.N. Gorelova

Abstract. In this work you can see the foundation of selection of qualifying capability in the structure of labour and human potential as maximum possible level of mastering of a profession on the exact enterprise. The authors compare sociological and economical ways to the definition of qualifying capability and make a choice in favour of the last. It is important to identify the reduction of the field of the research to the questions of qualifying capability in the sphere of trading as well as to point out the problems of identifying the level of qualification in business and the ways of solving such problems by businessmen. In the study there is some statistics according to the levels of qualification in Omsk trading. The questions of identifying qualifications and qualifying levels in business are also considered and additional factors influencing on the qualifying capability as well as ways of estimate of an employee in trade are offered in this work. The prospects and difficulties of usage of advanced training are also formulated in this study.

Keywords: qualifying capability, qualifying levels, labour resources, workforce.

References

1. Morozova E.N., Rachek S.V., Pjatyshina L.V. *Jekonomika truda* [Labour Economics]. Ekaterinburg: UrGUPS, 2015, 343 p.
2. Kostakov V.G., Popov A.A. Intensifikacija ispol'zovaniya trudovogo potentsiala [Intensification of use of labor potential]. *Socialisticheskij trud*, 1982, no 7. pp.109.
3. Kolosova R.P. *Trudovoj potentsial promyshlennosti* [Labor potential industry]. Moscow, Izd-vo Moskovskogo un-ta, 1987. 160 p.
4. *Innovacionnaja jekonomika: zanjatost', trudovaja motivacija, jeffektivnost' truda* [Innovation economy: employment, labor motivation, labor efficiency]. L.S. Chizhova, E.S. Sadovaja, V.V. Kuz'min. In-t makrojekonomicheskikh issledovanij. Moscow, Jekonomika. 2011. 430 p.
5. Suhodoeva L.F. Kadrovij potentsial predpriyatija [Personnel potential of the enterprise]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo, ser. Jekonomika i finansy*, 2007, no 3. pp. 165-167.
6. Dolan Je. Dzh. *Economics Jekonomiks* [Economics Economics] anglo-russkij slovar'-spravochnik / Je. Dzh. Dolan, B. I. Domnenko. M.: Lazur', 1994. 544 p.
7. Grjehem H.T. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human resources management]. Moscow, JuNITI-DANA, 2003. 598 p.

8. Miroshin D.G. Primenenie modul'nyh tehnologij obuchenija dlja formirovaniya tvorcheskogo potentsiala rabochih v uslovijah uchebnyh centrov predpriyatij [The use of modular technology training for the formation of creativity centers for enterprises operating in the conditions]. *Pravo i obrazovanie*, 2008, no 6. pp. 52–55.

9. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management]. I.I. Isachenko, O.I. Elizarova, E. A. Kondrus', I. S. Mashinskaja. Moscow, MGUP, 2012. 173 p.

10. Levchenko G.N. *Upravlencheskaja kul'tura kak faktor razvitija social'nogo potentsiala proizvodstvennogo kollektiva: na materialah OAO «KAMAZ» dis. ... kand. sociolog. nauk* [Management culture as a factor of social potential production team: on materials of «KAMAZ»]. Kazan', 2003. 186 p.

11. Batyshev S.Ja. *Formirovanie kvalificirovannyh rabochih kadrov v SSSR* [Formation of skilled workers in the USSR]. Moscow, Jekonomika, 1971. 212 p.

12. Grigor'eva Je.N. *Nepreryvnoe obrazovanie kak faktor razvitija professional'no-kvalifikacionnogo potentsiala predpriyatija na materialah OAO «Tatneft'» dis. ... kand. sociolog. Nauk* [Continuing education as a factor in the development of vocational potential of the enterprise on the materials of «Tatneft'»]. Kazan', 2007. 188 p.

13. Nugaev M.A., Nugaev P.M. Social'nyj potentsial regiona [The social potential of the region]. *Nauchnye trudy ISJePI AN RT, Kazan'*, 1995. 190 p.

14. Vajsburd V.A. *Jekonomika truda* [Labour Economics]. Samara: Izd-vo Samar. gos. jekon. un-ta., 2007. 264 p.

15. Kapeljushnikov R.I. *Spros i predlozhenie vysokokvalificirovannoj rabochej sily v rossii: kto bezhal bystree?* [Demand and supply of highly skilled labor force in Russia: who is running faster?]. Moscow, Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2011. 68 p.

16. The National Agency for Qualifications Development. Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs. Available at: <http://nark-spss.ru>

17. Krechetnikov K. G. Ramka kvalifikacii i ejo znachenie v upravlenii chelovecheskimi resursami organizacii [Qualifications Framework and its importance in the management of the organization of human resources]. *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie v XXI veke: teorija, metodologija, praktika*, 2014, no 11. pp.165-170.

18. Maklakova E.A. Kvalifikacionnyj potentsial: ponjatie, zhiznennyj cikl i faktory, vlijajushhie na ego razvitie [Qualifying potential: the concept of the life cycle and the factors influencing its development]. *Vestnik LGU im. A. S. Pushkina*, 2011, no 3. pp.123-129.

19. Jurasova Ju.V. Obuchenie torgovogo personala – kurs treningov jeffektivnyh prodazh. [Training of sales personnel – training course of effective sales]. Moscow, Dashkov i Ko, 2010. 136 p.

Чумаков Александр Иванович (Россия, г. Омск) – кандидат экономических наук., доцент кафедры «Экономика и организация труда», Омский государственный технический университет (ОмГТУ) (644050, г. Омск, пр. Мира, 11, e-mail:www287@yandex.ru).

Горелова Ирина Николаевна (Россия, г. Омск) – старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда», Омский государственный технический университет (ОмГТУ) (644050, г. Омск, пр. Мира, 11, e-mail:gorelovairina@rambler.ru).

Chumakov Aleksandr Ivanovich (Russian Federation, Omsk) – candidate of economic nauk, Associate Professor of «Economics and organization of work», 644050, Omsk, Mira Ave., 11, e-mail:www287@yandex.ru).

Gorelova Irina Nikolaevna (Russian Federation, Omsk) – senior lecturer in «Economics and Organization of Labor», Omsk state technical university (OmGTU) (644050, Omsk, Mira Ave., 11, e-mail:gorelovairina@rambler.ru).