

УДК 331.101
DOI 10.47367/0021-3497_2022_1_51

**РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
КАК ОСНОВА ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL
AS A BASIS FOR PERSONNEL MAKING SOLUTIONS
AT TEXTILE INDUSTRY ENTERPRISES**

С.Г. РАДЬКО, Е.А. ПРИШЛЯК, В.А. ПУРЫСКИНА

S.G. RADKO, E.A. PRISHLYAK, V.A. PURYSKINA

(Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство))

(Russian State University named after A.N. Kosygin (Technologies. Design. Art))

E-mail: radko-sg@rguk.ru

В практике управления кадрами существует необходимость разработки методов оценки развития потенциала работников, дающих представление о результативности кадровых решений в обозримой перспективе. Особую значимость применение таких методов приобретает в отраслях, развитие

которых в последнее время было затруднено в силу разных причин, в том числе связано с проблемами эффективной реализации трудового потенциала. К таким отраслям относится и текстильная промышленность. В статье рассмотрены актуальные аспекты развития трудового потенциала предприятий текстильной промышленности, показан порядок расчета интегрального показателя, характеризующего развитие трудового потенциала. Обоснован порядок расчета технико-экономических показателей трудового потенциала, отображающих основанную на личностных и психофизиологических характеристиках работников их способность реализовывать цели субъектов рыночного хозяйствования в неустойчивой конкурентной среде.

In the practice of personnel management, it is necessary to develop methods for assessing the development of the employees potential, giving an idea of the personnel decisions effectiveness in the foreseeable future. The use of such methods is of particular importance in industries the development of which has recently been hindered due to various reasons, including problems related to the effective realization of labor potential. Such industries include the textile industry. The article considers the actual aspects of the textile industry enterprises labor potential development, which give a comprehensive idea of the results of using various approaches to the implementation of personnel management goals. The procedure for calculating the integral indicator characterizing the development of labor potential is shown. The procedure for calculating the technical and economic indicators of labor potential, reflecting the ability to realize the goals of market economic entities in an unstable competitive environment based on the personal and psychophysiological characteristics of employees, is justified.

Ключевые слова: текстильная промышленность, интегральная оценка развития трудового потенциала, компоненты трудового потенциала, кадровые решения.

Keywords: textile industry, integrated assessment of the development of labor potential, components of labor potential, personnel solutions.

Введение

Субъекты хозяйственной деятельности, стремящиеся предоставить клиентам полный спектр продукции, по-разному представляют пути реализации цели достижения устойчивого функционирования в конкурентной рыночной среде. Реализация поставленных целей неотделима от максимально эффективного использования трудовых возможностей работников, вбирающих их знания, умения и профессиональные навыки. Для руководящего состава, стремящегося повысить качество и устойчивость трудового потенциала, актуальным является вопрос обоснования управленческих решений, для которых требуется иметь соответствующий инструментальный анализ профессиональных компетенций

отдельных представителей кадрового состава. До настоящего времени ведется деятельность, касающаяся разработки аналитических зависимостей между количественными и качественными характеристиками кадров и конечными целями предприятий.

Исследованиями проблем развития кадрового потенциала занимались отечественные и зарубежные ученые. Среди них можно отметить таких авторов, как Б.М. Генкин, В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, М.М. Критский, В.Г. Мартынов, Р. Дорнбуш, Дж. Иванцевич, А. Кемпински, Р.С. Фишер, Р. Шмалензи, Дж. Эренберг и других.

Целью исследования является определение проблем развития трудового потенциала предприятий текстильной промышлен-

ности, обоснование алгоритма расчета технико-экономических показателей трудового потенциала предприятий с учетом личностных и психофизиологических характеристик работников.

Методы исследования

При проведении исследования использованы методы количественного и качественного анализа, синтеза, динамического сравнения. Интерпретация полученных результатов основана на системном подходе к изучению процессов принятия кадровых решений в связи с развитием кадрового потенциала предприятий. Информационно-эмпирическую базу исследования составили материалы Федеральной службы государственной статистики, информационного портала "Легкая промышленность России", созданного в рамках Государственной программы "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности", а также аналитические материалы Инноваци-

онного центра текстильной и легкой промышленности.

Результаты и обсуждения

Развитие и сохранение наиболее ценного трудового потенциала предприятий текстильной промышленности в нестабильных условиях среды является для менеджмента главной задачей. Для идентификации степени конкурентоспособности кадрового состава и его адаптивности к изменениям внешней среды, в том числе при наступлении чрезвычайных ситуаций, как, например, пандемия, целесообразно применять инструментарий оценки имеющегося трудового потенциала и его развития [4]. Формирование представлений о трудовом потенциале и методов его анализа способствует выявлению более эффективных путей достижения целей предприятий, а также снижению негативных последствий и вероятности наступления сопутствующих рисков [7].

Т а б л и ц а 1

Показатели	2017	2018	2019
Средства на развитие легкой промышленности в рамках Государственной программы РФ "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности", млрд. руб.	7,98	11,84	15,38
Доля текстиля, текстильных изделий и обуви в общем объеме экспорта РФ, %	1,7	1,7	2,0
Доля текстиля и обуви в товарной структуре импорта РФ, %	6	6	5
Производство тканей, млрд. кв. м	23,9	29,78	35,69
Индексы цен производителей текстильных изделий (декабрь к декабрю прошлого года), %	100,6	106,8	100,0
Объем отгруженных товаров собственного производства, млрд. руб.	203	230	214
Рентабельность проданных товаров, продукции (работ, услуг), %	8,3	5,8	7,9
Среднегодовая численность работников, тыс. чел.	90	94,2	85,0
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, тыс. руб.	22,4	25,2	29,4
Принято работников, тыс. чел. (в % от списочной численности)	16,6 (31,4)	13,8 (28,2)	14,3 (30,4)
Выбыло работников, тыс. чел. (в % от списочной численности)	19,7 (37,5)	17,0 (34,9)	17,5 (37,3)

П р и м е ч а н и е. *Таблица составлена на основе данных [12], [13], сайта Федеральной службы государственной статистики <https://rosstat.gov.ru>

Развитие трудового потенциала и кадровые процессы предприятий текстильной промышленности не всегда происходят в соответствии со стратегическими программами и планами отрасли. Эффективное кадровое обеспечение текстильной промышленности возможно только при реализации комплекса условий воспроизводства трудового потенциала. На предприятиях тек-

стильной промышленности на протяжении продолжительного времени наблюдалось сокращение трудового потенциала: численность сотрудников в 2019 г. уменьшилась на 9,8% по сравнению с предыдущим годом. Основные причины связаны с закрытием предприятий, очень низкой заработной платой и тяжелыми условиями труда (табл. 1 – некоторые показатели деятельнос-

ти текстильной промышленности в 2017 - 2019 гг.). Также детальный анализ динамических изменений занятости в текстильных производствах показывает, что происходят структурные перемены: уменьшается численность работников начальных этапов технологического цикла и увеличивается численность работников в отделке и выпуске готовых текстильных изделий (кроме одежды), а также в производстве нетканых текстильных материалов и изделий [11].

Парадигма современного развития экономики предполагает формирование интеллектуального потенциала государства, в связи с чем требуется учитывать появление компонентов в структуре трудового потенциала, включающих содержательные аспекты человеческого капитала [2], [9]. Эти факторы, а также инновационность развития реального сектора экономики необходимо учитывать и при разработке методов анализа трудового потенциала [5].

В модели формирования связей между работниками и организационным окружением работник выступает в качестве объекта управления с наличием определенных качеств, включающих знания, опыт, квалификацию, здоровье и иные компоненты. Исходя из этого, значимость трудового потенциала отдельных представителей кадрового состава определяется разнообразными компонентами, содержащими личностные и психофизиологические характеристики работников. Для принятия решений, затрагивающих вопросы выделения объективных закономерностей, присущих трудовому потенциалу, требуется формировать соответствующий инструментарий его анализа. Такой инструментарий должен включать подходы и методы, теоретически обоснованные и имеющие практическую направленность. Трудности появляются, когда предпринимаются попытки регулировать компоненты трудового потенциала, относящиеся к духовной составляющей потенциала работников, затрагивающих их нравственность и ценностные ориентации. В условиях реализации политики развития трудового потенциала при отсутствии формально принимаемых административных

решений представители кадрового состава мобилизуют свои трудовые возможности.

Управлять развитием потенциальных трудовых возможностей сложно без выделения личностных взаимосвязей в системе организационного взаимодействия работников на основе мониторинга персонала в механизме учета, анализа и контроля показателей трудовой деятельности [10]. С ними соотносятся технико-экономические показатели трудового потенциала, позволяющие получать объективную картину о возможностях кадрового регулирования. Обычно под исследование подпадают сотрудники различных иерархических уровней, в связи с чем возникает проблема идентификации информации, относящейся к развитию трудовых возможностей работников в зависимости от специфики кадрового состава. Для решения данной проблемы в теории и практике управления кадрами осуществляется непрерывный поиск средств и возможностей по формированию подходов к регулированию трудовых возможностей кадрового состава.

Цель развития трудового потенциала состоит в обеспечении руководящего состава достоверной (качественной) информацией, которая позволяет повышать результативность кадрового мониторинга с принятием сопутствующих управленческих решений. Логическая цепочка, представляющая взаимосвязи в развитии трудового потенциала, отображается в последовательности *показатели трудового потенциала* → *мониторинг персонала* → *развитие трудового потенциала*.

Процесс решения задач по управлению персоналом предполагает широкое использование разнообразных математических методов. Известный метод аналитической иерархии предоставляет достаточные для принятия качественных решений возможности для анализа трудовой сферы [3]. Также удобно использовать компетентностный подход, расширяющий возможности по применению интегральных показателей [1], [8]. Для формулирования кадровых решений обычно определяются группы компетенций, способствующие развитию

трудового потенциала. Эффективность компетентностного подхода подтверждена практикой применения в программах обучения персонала, стандартизации и организации труда, процедурах подбора персонала и развития систем мотивации работников.

Как критические (негативные), так и оптимальные значения технико-экономических показателей следует оценивать с учетом конкретных организационных условий деятельности субъектов рыночного хозяйствования.

$$I^{ТП} = I^З \cdot I^{ОБ} \cdot I^В \cdot I^{СР} \cdot I^П \cdot I^Д \cdot I^{ТВП} \cdot I^А \cdot I^{ДР} \cdot I^{УД} \cdot I^{КФ} \cdot I^О \cdot I^С \cdot I^{ДВР}, \quad (1)$$

где $I^{ТП}$ – интегральный показатель, характеризующий развитие трудового потенциала;

Компоненты трудового потенциала: "здоровье" ($I^З$), "образование" ($I^{ОБ}$), "возраст" ($I^В$), "стаж работы" ($I^{СР}$), "профессионализм" ($I^П$), "дисциплинированность" ($I^Д$), "творческий потенциал" ($I^{ТВП}$), "аккуратность" ($I^А$), "доверие к руководителю" ($I^{ДР}$), "удовлетворенность работой" ($I^{УД}$), "конфликтность" ($I^{КФ}$), "ответственность" ($I^О$), "симпатии" ($I^С$) и "доверие" ($I^{ДВР}$).

Если поставить в расчетную формулу показатели, изменение значений которых коррелирует с реализацией целей предприятия, то собственно величина $I^{ТП}$ даст представление о ценности трудового потенциала. Особенностью данного подхода является то, что на начальном этапе требуется выделять интервал шкал. Рассчитав максимальные и минимальные значения $I^{ТП}$, при промежуточных расчетах формируется объективное представление об относительной динамике компонентов.

При анализе трудового потенциала затруднение вызывает приведение компонентов к единому показателю. Таким показателем может являться относительное изменение компонентов. Для компонентов, вклю-

Такие показатели, как производительность труда и число конфликтных ситуаций, широко распространены и обычно не требуют дополнительных пояснений. Чем больше производительность (то есть увеличение значений показателей, характеризующих развитие трудового потенциала), и чем меньше число конфликтных ситуаций, тем лучше для любой организации. Это важно учитывать при расчете интегрального показателя, рассчитываемого по формуле:

ченных в анализ, удобно вырабатывать общую шкалу, в наглядной форме представляющую изменение показателей. Примем величину $x_i > 0$ за значение показателя, относимого к одному компоненту при $i = \overline{1, n}$. Целью исследования трудовых возможностей персонала является выбор таких значений x_i , чтобы они находились в некоем диапазоне от 0 до 1. Данный диапазон обычно подбирается опытным путем и позволяет руководящему составу получать ясное представление об изменении компонента по значению $I^{ТП}$. В типовом варианте анализа изменение показателя $I^{ТП}$ в направлении от 0 до 1 свидетельствует об улучшении состояния трудового потенциала.

Далее представлен пример расчета интегрального показателя $I^{ТП}$. С целью повышения наглядности и удобства использования в формулу расчета $I^{ТП}$ введен поправочный коэффициент (1000), позволяющий получать результат в выбранном диапазоне измерения. Для исследования отобраны компоненты образование, стаж трудовой деятельности, стремление к труду, симпатии в коллективе, доверие к работодателю. Формула показателя развития компонентов трудового потенциала имеет вид:

$$I^{ТП} = I^{ОБ} \cdot I^{ТВП} \cdot I^О \cdot I^С \cdot I^{ДВР} \cdot 1000. \quad (2)$$

Интервал изменения технико-экономических показателей компонентов нормирован и определяется особенностями их расчета. Для примера по компонентам трудового потенциала, отображающим характе-

ристики персонала предприятия текстильной промышленности, предложена шкала следующего вида (табл. 2 – шкала развития компонентов).

Т а б л и ц а 2

№	Уровень	Образование	
		Характеристика изменения	Интервал изменения x_i
1	Очень слабый	9 классов	0,2...0,25
2	Слабый	11 классов	0,26...0,3
3	Начальный	Среднее	0,31...0,35
4	Хороший	Среднее специальное	0,36...0,38
5	Очень хороший	Бакалавриат	0,39...0,41
6	Высокий	Магистратура	0,42...0,45
7	Превосходный	Аспирантура	0,46...0,50

По выбранным компонентам отбираются данные по показателю x_i . В табл. 3 представлен пример исходных данных для расчета интегрального показателя $I^{ТП}$. По

каждому компоненту данные собирались за пять временных периодов по 10 группам работников по выбранным компонентам.

Т а б л и ц а 3

№	Образование					№	Стаж трудовой деятельности				
	1	2	4	4	5		1	2	3	4	5
1	0,22	0,24	0,27	0,35	0,41	1	0,22	0,22	0,22	0,25	0,26
2	0,25	0,29	0,36	0,41	0,52	2	0,25	0,25	0,25	0,25	0,26
3	0,22	0,25	0,36	0,45	0,54	3	0,22	0,22	0,27	0,27	0,28
4	0,31	0,4	0,47	0,58	0,62	4	0,31	0,31	0,31	0,31	0,36
5	0,21	0,24	0,37	0,48	0,48	5	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21
6	0,23	0,22	0,32	0,45	0,5	6	0,23	0,27	0,29	0,29	0,29
7	0,27	0,29	0,33	0,46	0,4	7	0,27	0,27	0,37	0,41	0,41
8	0,23	0,25	0,37	0,48	0,4	8	0,23	0,23	0,25	0,25	0,25
9	0,23	0,29	0,36	0,49	0,37	9	0,23	0,24	0,24	0,24	0,24
10	0,24	0,26	0,36	0,49	0,37	10	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24
$I^{ТП}$	0,0006	0,002	0,03	0,39	0,49	$I^{ТП}$	0,0006	0,0007	0,0015	0,00188	0,0024
№	Стремление к труду					№	Симпатии в коллективе				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	0,43	0,32	0,43	0,45	0,47	1	0,33	0,34	0,33	0,34	0,34
2	0,37	0,32	0,47	0,43	0,47	2	0,34	0,34	0,35	0,37	0,38
3	0,34	0,32	0,43	0,49	0,49	3	0,33	0,33	0,44	0,45	0,45
4	0,47	0,36	0,43	0,49	0,49	4	0,37	0,37	0,39	0,4	0,44
5	0,38	0,35	0,47	0,41	0,45	5	0,23	0,23	0,21	0,27	0,28
6	0,38	0,37	0,37	0,45	0,47	6	0,39	0,39	0,42	0,42	0,43
7	0,47	0,32	0,47	0,41	0,4	7	0,41	0,41	0,41	0,42	0,43
8	0,43	0,38	0,47	0,41	0,49	8	0,43	0,43	0,43	0,44	0,47
9	0,49	0,42	0,38	0,47	0,49	9	0,4	0,4	0,41	0,42	0,43
10	0,48	0,42	0,45	0,42	0,49	10	0,39	0,39	0,4	0,41	0,41
$I^{ТП}$	0,17	0,032	0,25	0,28	0,53	$I^{ТП}$	0,034	0,03	0,05	0,08	0,11
Доверие к работодателю											
№	1	2	3	4	5	№	1	2	3	4	5
1	0,21	0,23	0,29	0,29	0,3	6	0,3	0,32	0,33	0,33	0,34
2	0,21	0,32	0,31	0,31	0,33	7	0,29	0,29	0,33	0,33	0,34
3	0,21	0,27	0,31	0,31	0,32	8	0,21	0,22	0,23	0,24	0,27
4	0,33	0,35	0,31	0,31	0,32	9	0,21	0,22	0,24	0,25	0,24
5	0,37	0,34	0,31	0,32	0,33	10	0,21	0,22	0,22	0,23	0,21
						$I^{ТП}$	0,0009	0,002	0,0035	0,004	0,005

Преимущества предложенного подхода к расчету интегрального показателя трудового потенциала следующие.

1. Существует возможность варьировать пределы I^{TP} в выбранном диапазоне.

2. Увеличение значения интегрального показателя свидетельствует о положительной динамике изменения компонентов, уменьшение – об отрицательной.

3. Возможно оценивать как отдельный компонент, так и их отобранную по определенному критерию совокупность.

К недостаткам предложенного подхода относится то, что по каждой группе компонентов требуется выстраивать индивидуальные шкалы. Затруднения также вызывает требование расчета предельных значений интегральных показателей для I^{TP} . Тем не менее, данный подход позволяет получать объективное представление о развитии трудового потенциала предприятий на выбранном временном интервале по отобранным для анализа компонентам.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование показало, что реализация направлений, касающихся управления трудовым потенциалом, осуществляется посредством применения различных инструментов (обучение и система мотивации персонала, стандартизация и эффективная организация труда и т.д.). Методики расчета интегрального показателя являются составной частью теории трудового потенциала, что дает возможность их использовать в практике управления кадрами. Компоненты трудового потенциала выступают в качестве связующего элемента между поведением работников и специфической организационной деятельностью.

Выявление факторов и критериев, влияющих на изменения в структуре потенциальных трудовых возможностей работников текстильной промышленности, дает возможность повышать устойчивость трудового потенциала к изменениям во внешней среде. Поэтому интегральную оценку развития трудового потенциала целесообразно использовать в процедурах анализа

конкурентоспособности субъектов рыночной деятельности с целью получения оценочных характеристик состояния кадрового состава.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2017.

2. Лосева О.В. Методика оценки состояния и анализа динамики развития человеческого интеллектуального капитала в организации // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2009, № 12 (16). С.75...81.

3. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. – М.: Радио и связь, 1993.

4. Савина М.В. Российский рынок труда: реакция на кризис. Социальная политика и социология. – 2015. Т. 14, № 5. С. 142...149.

5. Соколов Л.А., Бальхин М.Г., Волкова Г.Ю. Человеческий фактор инновационного развития предприятий // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2019, № 1.

6. Тяжов А.И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования // Научные разраб. по теме НИР "Трудовой потенциал человека и общества". Костром.гос. пед. ун-т им. Н.А. Некрасова. Каф. экономики. – Кострома., 1996.

7. Печеркина М.С., Коробков И.В. Оценка рисков, влияющих на благосостояние регионов // Экономика региона. – 2019. Т. 15, вып. 4. С. 1077...1087. <https://doi.org/10.17059/2019-4-9>.

8. Позолотина Е.И. Модель компетенций должности как основа для формирования подсистем управления персоналом в крупной организации // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. – 2019 Т.18, №1 С.144...158.

9. Человек. Образование. Труд. / Под ред. И.Ф. Симоновой. – М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008. ISBN 978-5-09-902665-38-0.

10. Эсаулова И.А. Дифференциация инновационных ценностей компаний в контексте личностных механизмов проактивности и видов деятельности работников // Управленец. – 2020. Т. 11, № 2. С.41...52. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-4. 9.

11. Коленникова О.А. Кадровое обеспечение легкой промышленности: проблемы и поиск решения // ЭКО. – 2018, № 2. С. 48...61.

12. Официальный сайт Министерства промышленности и торговли Российской Федерации <https://budget.minpromtorg.gov.ru/citizens> (Дата обращения 20.06.2021).

13. Итоги развития легкой промышленности России в 2015 – 2019 гг. Перспективы отрасли в 2020 – 2025 гг. 1 вер (inpctlr.ru) (Дата обращения 20.06.2021).

14. Social change and human development: concept and results / edited by Rainer K. Silbereisen and Xinyin Chen. – London: SAGE Publications Ltd, 2010.

15. Kotter J., Schlesinger L. Choosing strategies for change // Harvard business review. – March. 1979.

16. McClelland D.C. A Guide to Job Competency Assessment / D.C. McClelland. – Boston: Mc Ber, 1974.

17. Winterton J. Prototype Typology of Knowledge, Skills and Competences: clarification of the concept and prototype. F. Delamare – 2006. Le Deist, Emma Stringfellow. CEDEFOP.

REFERENCES

1. Kibanov A.Ya., Mitrofanova E.A., Konovalova V.G. The concept of a competency-based approach in personnel management. – M.: INFRA-M, 2017.
2. Loseva O.V. Methodology for assessing the state and analysis of the dynamics of development of human intellectual capital in an organization. Izvestiya PSPU im. V.G. Belinsky. – 2009, № 12 (16). P.75...81.
3. Saati T. Decision making. Hierarchy analysis method. – M.: Radio and communication, 1993.
4. Savina M.V. Russian labor market: reaction to the crisis. Social policy and sociology. – 2015. V. 14, № 5. P. 142...149.
5. Sokolov L.A., Balykhin M.G., Volkova G.Yu. Human factor of innovative development of enterprises // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. – 2019, № 1.
6. Tyazhov A.I. Theoretical foundations of labor potential and the methodology of its research // Nauchnye razrab. on the topic of research work "Labor potential of a person and society". Kostroma state ped. un-t im. ON THE. Nekrasov. Dept. economy. – Kostroma., 1996.
7. Pecherkina M.S., Korobkov I.V. Evaluation of risks affecting the welfare of regions // Economics of the region. – 2019. Vol. 15, № 4. P. 1077...1087. <https://doi.org/10.17059/2019-4-9>.
8. Pozolotina E.I. Position competence model as a basis for the formation of personnel management sub-systems in a large organization. Bulletin of UrFU. Series economics and management. – 2019 V.18, № 1 P.144...158.
9. Man. Education. Work. / Ed. I.F. Simonova. – M.: TsentrLitNefteGas, 2008. ISBN 978-5-09-902665-38-0.
10. Esaulova I.A. Differentiation of innovative values of the company in the context of personal mechanisms of proactivity and types of activity of employees // Manager. – 2020. Vol. 11, № 2. P.41...52. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-4. 9.
11. Kolennikova O.A. Personnel support of light industry: problems and solutions // EKO. – 2018, № 2. P. 48...61.
12. Official website of the Ministry of Industry and Trade of the Russian Federation [https:// budget.minpromtorg.gov.ru/citizens](https://budget.minpromtorg.gov.ru/citizens) (Accessed 20.06.2021).
13. Results of the development of light industry in Russia in 2015 - 2019 Industry outlook in 2020 - 2025 1 ver (inpctlp.ru) (Accessed 06/20/2021).
14. Social change and human development: concept and results / edited by Rainer K. Silbereisen and Xinyin Chen. – London: SAGE Publications Ltd, 2010.
15. Kotter J., Schlesinger L. Choosing strategies for change // Harvard business review. March. 1979.
16. McClelland D.C. A Guide to Job Competency Assessment / D.C. McClelland. – Boston: McBer, 1974.
17. Winterton J. Prototype Typology of Knowledge, Skills and Competences: clarification of the concept and prototype. F. Delamare - 2006. Le Deist, Emma Stringfellow. CEDEFOP.

Статья опубликована по материалам Косыгинского форума. Поступила 15.11.21.