

УДК 378

Кузьменко Ирина Игоревна, Борис Ольга Александровна

## ПРИОРИТЕТНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКИМИ ПРОМЫШЛЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

*В результате деформаций рыночной перестройки российская промышленность имеет возрастную структуру основных фондов, в которой срок службы основных фондов более 20 лет, и технико-технологические факторы роста производительности труда не работают. Большие резервы имеются в системе менеджмента персонала, включая самоменеджмент. В передовых странах, где он развит, наблюдается один из самых высоких уровней производительности труда в промышленности. Это подтверждается отрицательной корреляцией данного показателя с числом отработанных часов по экономическим данным 36 стран – членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). В РФ уровень персонального менеджмента значительно ниже, в результате чего российские работники проводят больше часов на работе, а в других странах работают меньше, но производительнее. В мировой управленческой науке и практике выработан инструментарий персонального менеджмента, позволяющий увеличивать эффективность использования ресурсов работников, причем в достаточно краткосрочном режиме. При этом все задачи роста производительности труда промышленного персонала надо решать комплексно, создавая высокопроизводительные рабочие места, повышая заработную плату, внедряя достижения персонального менеджмента.*

**Ключевые слова:** персональный менеджмент, самоменеджмент, производительность труда, менеджмент промышленных предприятий.

Irina Kuzmenko, Olga Boris

### PRIORITY PROBLEMS OF MANAGEMENT OF RUSSIAN INDUSTRIAL ENTERPRISES AND NECESSITY OF DEVELOPMENT OF PERSONAL MANAGEMENT

*As a result of deformations of market restructuring, Russian industry has an age structure of fixed assets in which the life of fixed assets is more than 20 years, at which technological and technological factors of productivity growth do not work. Large reserves are available in the personnel management system, including, self-management. In the advanced countries where it is developed, one of the highest levels of labor productivity in industry is observed. This is confirmed by a negative correlation of this indicator with the number of hours worked according to economic data of the 36 member countries of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). In Russia, the level of personal management is much lower, as a result of which Russian workers spend more hours at work, while in other countries, they work less, but more efficiently. In the world of management science and practice, a toolkit for personal management has been developed that allows increasing the efficiency of employing workers' resources, and in a fairly short term. At the same time, all the tasks of increasing the productivity of labor of industrial personnel must be solved in a comprehensive manner, creating high-performance jobs, raising wages, introducing the achievements of personal management.*

**Key words:** personal management, self-management, labor productivity, management of industrial enterprises.

**Введение / Introduction.** Сырьевые отрасли теряют свое значение в мировой и российской экономике, главным источником доходов инновационной экономики должны и могут стать человеческие ресурсы. Проблемы современных промышленных предприятий в России (низкая конкурентоспособность и технико-технологический уровень продукции, нестабильность производства и персонала и др.) во многом связаны с низким уровнем производительности труда в отрасли. Следовательно, самое главное – обеспечить существенный рост производительности труда и отдачи от каждого рабочего места на основе внедрения современных систем менеджмента человеческих ресурсов.

**Материалы и методы / Materials and methods.** В представленной статье осуществлен анализ взаимосвязи производительности труда в промышленности с факторами персонального менеджмента. Инструментарно-методологический аппарат исследования включает: логический анализ понятийного аппарата, статистические группировки, анализ динамических рядов, корреляционно-регрессионный анализ.

**Результаты и обсуждение / Results and discussion.** Проведенный анализ публикаций и принятых государственных решений показал, что сформировалось определенное мнение о причинах и факторах низкого уровня и неудовлетворительной динамики производительности труда в народном хозяйстве России, в том числе в ведущих его отраслях, таких как промышленность. Судя по полученным данным, факторы производительности труда можно по времени возникновения разделить на две группы: 1) «традиционные, ранние, дореформенные» и 2) «современные, рыночные, новые». К первой группе относят устаревшее оборудование, изношенные производственные мощности, остальные технологии, низкий уровень квалификации кадров. Ко второй – низкий уровень менеджмента организаций, особенно в области управления развитием персонала и инновационного менеджмента.

С другой стороны, согласно положениям экономической теории, факторы производительности труда включают: состояние основных фондов, уровень производственного менеджмента, квалификации кадров и мотивации персонала [1, с. 8–9]. И в первом, и во втором случаях выделяются одни и те же факторы, среди которых технико-технологические и организационно-управленческие составляющие.

В результате деформаций рыночной перестройки российская промышленность имеет крайне неблагоприятную возрастную структуру основных фондов, в которой преобладают машины и оборудование со сроком службы более 20 лет (рис. 1).

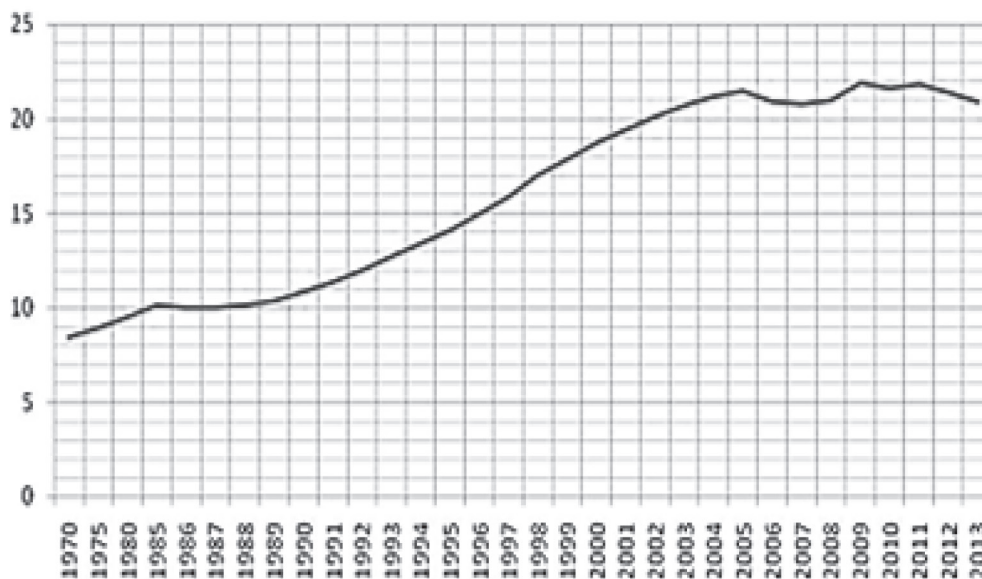


Рис. 1. Средний возраст промышленного оборудования, лет [1, с. 12]

Как видно из данных рис. 1, динамика среднего возраста промышленного оборудования была негативной, и в последние два десятилетия существования СССР – с 1970 по 1991 год – этот показатель вырос с 8,5 до 12 лет. Период рыночной трансформации российской экономики еще более ухудшил положение. Даже в 2005–2008 годы – в период относительного экономического роста – произошло лишь незначительное снижение уровня изношенности основных фондов: срок службы сократился менее чем на 1 год, а затем вырос на 1,5 года. Дальнейшее обновление оборудования привело к тому, что на 2013 год этот показатель составляет около 21 года.

При таком уровне износа основных фондов и среднем возрасте оборудования трудно рассчитывать на традиционные технико-технологические факторы роста производительности труда.

Следует положительно оценить разработанный Правительством России план мер по созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, обеспечению за счет этого роста производительности труда.

Этим планом предусмотрено также развитие профессионального образования, повышение гибкости и мобильности рынка труда [1, с. 74].

Однако сильно осложняют ситуацию и препятствуют росту производительности в промышленности факторы второй группы. Среди них особо выделяют факторы низкого уровня менеджмента организаций, особенно в области развития персонала [2, 3].

Как отмечают эксперты, не дают должного эффекта применяемые системы оплаты труда (сдельные и премиальные, тарифные и бестарифные, смешанные и другие), не оправдывают надежды на рост производительности КРП, грейды и пр., невысока результативность методов нематериальной мотивации [4, с. 38].

По данным социологического исследования, результаты которого приведены в газете «Ведомости», 51 % опрошенных ответили, что могли бы увеличить производительность, но не желают делать этого [5]. Согласно результатам опроса 500 собственников и руководителей предприятий, который проведен Центром мониторинга развития промышленности (ЦМРП), только 14 % из них указали на готовность приоритетно использовать дополнительную прибыль на мероприятия по росту производительности труда [6].

Следовательно, рост производительности в промышленности далеко не определяется только отсталостью технико-технологической базы. Большие резервы имеются в системе менеджмента персонала, включая как нематериальные, так и материальные меры воздействия. Об этом свидетельствует тот факт, что по производительности труда Россия занимает 56-ю позицию, по зарплате – 62-ю, при этом она отстает от США в 2,5 раза по производительности труда и почти в 5 раз по заработной плате [1, с. 29]. Это говорит о наличии возможности опережающего роста заработной платы высококвалифицированных работников с ориентацией на будущие прогрессивные сдвиги в эффективности и качестве их работы.

Как отмечают специалисты, в странах, занимающих лидирующие позиции по уровню производительности и оплаты труда, высока корреляция по этим показателям, четко наблюдается положительная связь между этими параметрами (коэффициент корреляции относительно велик и равен 0,65). При этом в странах с низким уровнем производительности между указанными показателями взаимосвязь намного слабее (коэффициент корреляции мал – 0,3 и ниже) [1, с. 29].

Следовательно, надо ставить взаимосвязанные задачи роста производительности труда и соответственно достойной его оплаты. При низком уровне заработной платы она не исполняет своей стимулирующей функции, поэтому добиться роста производительности труда практически невозможно.

Кроме того, такое причиной ухудшения показателей российской экономики, поскольку это ограничивает внутренний спрос на продукцию промышленности (по мнению исследователей рынка, потребители отказываются, в первую очередь, от покупки дорогостоящей сложнорытовой техники, выпускаемой российской индустрией).

Повышение производительности труда – важная задача менеджмента не только для России, ее считают первоочередной предприниматели большинства развитых стран, потому что неуверенность в себе и нежелание прилагать дополнительные усилия – это общемировая тенденция в состоянии персонала.

Если взять международные примеры для сравнения, то наиболее высокий уровень самодисциплины и социальной ответственности отмечают в таких странах, как Германия и Япония. В этих же странах наблюдается один из самых высоких уровней производительности труда в промышленности, самая высокая заработная плата квалифицированных работников, один из самых низких в мире уровней безработицы (таблица 1).

Таблица 1

**Уровень безработицы в России и некоторых развитых странах мира,  
в % к численности рабочей силы (экономически активного населения) [4]**

Страна	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Июнь 2017 г.
Россия	5,5	5,2	5,6	5,5	5,1
Германия	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8
Италия	12,1	12,7	11,9	11,7	11,1
Канада	7,1	6,9	6,9	7,0	6,5
Соединенное Королевство (Великобритания)	7,6	6,1	5,3	4,8	4,41
США	7,4	6,2	5,3	4,9	4,4
Франция	10,3	10,3	10,4	10,1	9,6
Япония	4,0	3,6	3,4	3,1	2,8

В России производительность труда за последние 20 лет выросла более чем в три раза, в то время как в США и Германии этот рост составил около двух раз.

Хотя в последнее время Япония потеряла свое лидирующее положение по темпам роста производительности труда (таблица 2), в таких странах, как Германия и США, высокие темпы роста этого показателя сохраняются.

Таблица 2

**Динамика изменения показателей производительности труда в развитых странах мира  
(выработка ВВП по ППС в расчете на одного занятого, долл. США) [7]**

Место в рейтинге	Страна	Год								Темп роста 2014 к 1995, %
		1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	
1	Люксембург	46,9	58,2	65,4	83,7	93,6	93,2	936,	95,9	204,5
2	Норвегия	33,3	48,9	66,5	77,7	82,6	86,9	86,4	88,0	264,3
3	США	33,3	40,8	51,9	61,9	63,3	64,8	66,0	67,4	202,4
...										
8	Франция	32,4	40,2	48,3	58,1	60,2	60,7	61,5	62,7	193,5
9	Германия	32,5	37,7	47,8	56,7	59,4	60,6	61,4	62,3	191,7
...										
19	Италия	30,7	35,6	38,7	46,8	48,4	49,3	50,1	50,8	165,5
20	Канада	28,2	33,4	40,5	46,0	47,6	48,1	49,1	50,7	179,8
21	Великобритания	27,4	34,5	43,2	46,9	47,9	48,4	48,9	50,5	184,3
...										
40	Россия	6,9	7,8	12,5	21,2	23,1	24,4	25,6	25,9	375,4
41	Мексика	10,1	12,3	14,9	17,4	18,9	19,1	19,0	19,5	193,1

Дело в том, что в РФ уровень персонального менеджмента в целом и тайм-менеджмента в частности значительно ниже, в результате чего российские работники проводят больше часов на работе, а в других странах работают меньше, но производительнее.

Согласно рейтингу продуктивности труда, составленному аналитиками издания MarketWatch, Россия занимает третье место с конца среди развитых стран.

Исследователи MarketWatch сравнили данные 36 крупнейших стран по уровню ВВП на душу населения и часовой производительности и установили, где зарабатывают больше за меньшее число часов отработанного времени. В первую тройку рейтинга вошли Люксембург, Норвегия и Австралия. Россия – на 32 месте из 36 стран. Показатель почасовой производительности в РФ – £9,71 (у лидера списка – £45,71). На последнем месте – Коста-Рика (£5,31 в час) [8].

По мнению составителей рейтинга, отработка большего количества рабочих часов напрямую не связана с более высокой производительностью труда. Так, Германия, занявшая 6-е место в рейтинге, имеет самый низкий в мире показатель отработанных одним работником часов в год (1 371 час), персонал в организациях Мексики и Коста-Рики работает более 2 200 часов в год, но эти страны имеют низкий ВВП на душу населения. В России этот показатель составляет 1 985 рабочих часов [8].

Если умение управлять своим временем выражается в том, что за меньшее время люди могут выполнять ту же работу, то применение приемов самоменеджмента (тайм-менеджмента как центральной его части), приводит к росту производительности труда, что подтверждается соответствующими данными, приведенными Британской исследовательской компанией ExpertMarket, выпустившей рейтинг производительности труда в 36 странах – членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Данные представлены в таблице 3 [9].

Таблица 3

#### Рейтинг производительности труда в 36 странах – членах ОЭСР

Страна	ВВП на душу населения, в млн. £	Среднее годовое число отработанных часов	Часовая производительность труда, в тыс. £
1. Люксембург	75,099	1 643	45,71
2. Норвегия	51,887	1 427	36,36
3. Австралия	49,611	1 664	29,81
4. Швейцария	44,453	1 568	28,35
5. Нидерланды	37,321	1 425	28,35
6. Германия	35,577	1 371	25,95
7. Дания	34,667	1 436	24,14
8. США	42,329	1 789	23,66
9. Ирландия	42,101	1 821	23,12
10. Швеция	36,336	1 609	22,58
11. Австрия	35,880	1 629	22,03
12. Франция	31,253	1 473	21,21
13. Канада	34,592	1 704	20,30
14. Финляндия	31,177	1 645	18,95
15. Исландия	34,970	1 864	18,76
16. Великобритания	31,253	1 677	18,64
17. Япония	28,902	1 729	16,72
18. Испания	26,398	1 689	15,63
19. Италия	27,081	1 734	15,62
20. Новая Зеландия	27,460	1 762	15,58
21. Словения	23,516	1 561	15,06
22. Израиль	25,564	1 853	13,80



Страна	ВВП на душу населения, в млн. £	Среднее годовое число отработанных часов	Часовая производительность труда, в тыс. £
23. Южная Корея	29,053	2 124	13,68
24. Чехия	23,971	1 776	13,50
25. Словакия	22,530	1 763	12,78
26. Литва	21,544	1 834	11,75
27. Эстония	21,695	1 859	11,67
28. Португалия	21,088	1 857	11,36
29. Венгрия	19,875	1 858	10,70
30. Польша	20,102	1 923	10,45
31. Греция	20,026	2 042	9,81
32. Россия	19,268	1 985	9,71
33. Латвия	18,737	1 938	9,67
34. Чили	17,827	1 990	8,96
35. Мексика	13,275	2 228	5,96
36. Коста-Рика	11,758	2 216	5,31

По приведенным данным выявлена достаточно четкая отрицательная зависимость часовой выработки (рис. 2) и ВВП на душу населения (рис. 3) от среднего числа часов, отработанных работником за год.

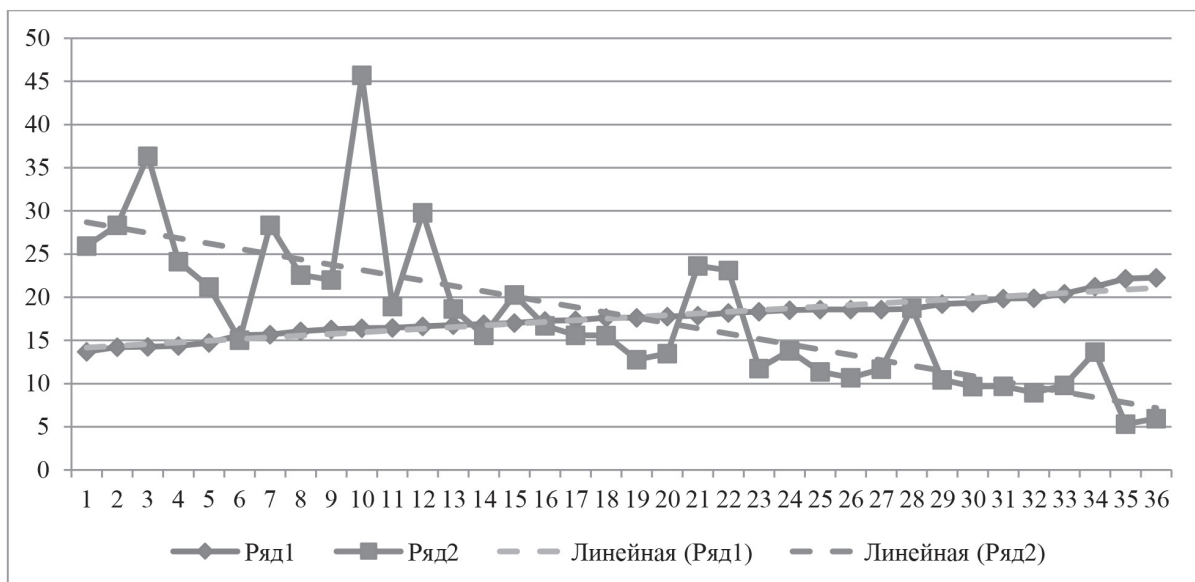


Рис. 2. Распределение часовой выручки (ряд 2) в зависимости от числа отработанных часов (ряд 1)

Коэффициент корреляции, отражающий взаимосвязь часовой выручки и числа отработанных часов по экономическим данным 36 стран ОЭСР составил  $r = -0,7285$ . Коэффициент корреляции ВВП на душу населения и числа отработанных часов составил  $r = -0,59326$ .

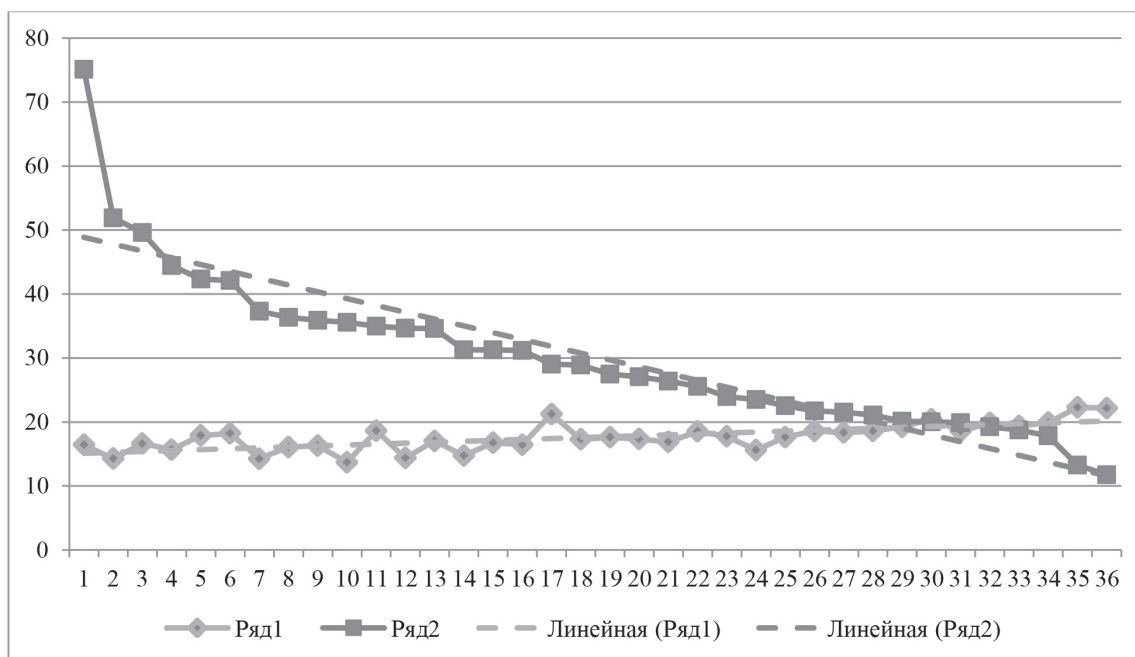


Рис. 3. Распределение ВВП на душу населения (ряд 2) в зависимости от числа отработанных часов (ряд 1)

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что в более эффективном использовании своего времени, применении других приемов самоменеджмента (персонального менеджмента в целом) имеются действенные источники роста производительности труда работников промышленных предприятий [10, 11].

Как показывают исследования, промышленность Европы и США постоянно улучшают методы управления производительностью труда, создавая такие условия деятельности сотрудника, в которых ему сложно быть низкопроизводительным.

В мировой управленческой науке и практике выработан инструментарий, позволяющий увеличивать эффективность использования ресурсов работников, причем в краткосрочном режиме. Эти инструменты успешно используются, во многих развитых странах они являются обязательным элементом ведения бизнеса. Это *timemanagement*, *selfmanagement*, *workforcemanagement*, *talentmanagement* и некоторые другие, в целом относящиеся к системе персонального менеджмента. *Timemanagement* – управление ресурсом времени работника. *Selfmanagement* – управление всеми ресурсами личности. *Workforcemanagement* – это управление рабочей силой на рабочем месте, что на практике означает эффективное планирование и диспетчирование загрузки каждого работника, что особенно важно в отношении высококвалифицированных сотрудников. Включает такой инструмент, как управление эффективностью рабочего времени сотрудника. *Talentmanagement* – управление талантами, то есть система управления развитием сотрудника в организации, многоплановая и максимально автоматизированная. Ее использует и продвигает на российский и другие рынки немецкая компания SAP [1, с. 23–25].

Компании Oracle, IBM, SAP разрабатывают современные софты, различные программно-аппаратные решения в области персонального менеджмента, являясь лидерами этого рынка. В результате создаются автоматизированные подсистемы и аппаратные решения, которые позволяют эффективно планировать рабочий день персонала, четко выстраивать карьерный рост каждого сотрудника. Необходимо разрабатывать российские программы такого типа, для чего в РФ имеется мощный научный потенциал. Однако важно, чтобы указанные решения были бы не только разработаны, но и имплементированы в механизм менеджмента российских промышленных предприятий, и эти инструменты могут дать эффект достаточно быстро [1, с. 25–26].

**Заключение / Conclusion.** Итак, проблемы современных российских предприятий в основном связаны с технологической отсталостью и в области промышленного производства, и в сфере социальных поведенческих технологий, а также в системе организации и самоорганизации труда. Уровень заработной платы квалифицированных работников промышленности в нашей стране также не соответствует ее уровню у людей, использующих тайм-менеджмент. Все эти инструменты требуют совершенствования. При этом все задачи персонального менеджмента надо решать в комплексе, создавая высокопроизводительные рабочие места, повышая производительность труда и зарплату, внедряя достижения персонального менеджмента.

#### ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни // Аналитический вестник № 29 (628) / подготовлен по итогам заседания Научно-методического семинара Аналитического управления Аппарата Совета Федерации, 7 июня 2016 года [Электронный ресурс]. URL: <http://www.council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf>.
2. Парахина В. Н., Борис О. А. Взаимосвязь менеджмента промышленной компании с проблемами и источниками инноваций // Социально-экономические явления и процессы. Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина, 2012. № 3 (37). С. 74–79.
3. Парахина В. Н. и др. Инновационное развитие социально-экономических систем промышленности регионов в условиях глобальных трансформаций: коллективная монография / под ред. проф. В. Н. Парахиной. Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. 180 с.
4. Производительность труда в Российской Федерации // Социальный бюллетень. 2017. Выпуск № 9. Июнь.
5. ВЕДОМОСТИ – новости бизнеса и финансов, аналитика, смарт – версия газеты [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedomosti.ru/poll/opinions.shtml?24/524>
6. Производительный труд дорогого стоит. Мониторинг кадров [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/3227861>
7. OECD. stat [Электронный ресурс]. URL: [http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=PDB\\_LV](http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=PDB_LV)
8. Опубликован рейтинг производительности труда [Электронный ресурс]. URL: <https://kontur.ru/articles/43807>.
9. ТОП-10 стран с самой высокой производительностью труда [Электронный ресурс]. URL: [http://neohr.ru/issledovaniya/article\\_post/top-10-stran-s-samoy-vysokoy-proizvoditelnostyu-truda](http://neohr.ru/issledovaniya/article_post/top-10-stran-s-samoy-vysokoy-proizvoditelnostyu-truda)
10. Калюгина Т. Г., Парахина В. Н. Мультипликативный эффект применения инновационной формы организации экономических систем // Инновационный Вестник Регион. Воронеж: Воронежский инновационный технологический центр. 2012. № 3. С. 1–6.
11. Парахина В. Н., Устаев Р. М., Васюченко Л. П. Инновационный потенциал человеческого капитала в региональной экономике // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. Ставрополь: Изд-во СКФУ. 2017. № 4 (61). С. 97–105.

#### REFERENCES AND INTERNET RESOURCES

1. Proizvoditel'nost' truda v Rossii i v mire. Vliyanie na konkurentosposobnost' ekonomiki i uroven' zhizni (Labor productivity in Russia and in the world. Impact on economic competitiveness and standard of living). Analiticheskii vestnik № 29 (628), podgotovlen po itogam zasedaniya Nauchno-metodicheskogo seminarana Analiticheskogo upravleniya Apparata Soveta Federatsii, 7 iyunya 2016 goda) [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf>.
2. Parakhina V. N., Boris O. A. Vzaimosvyaz' menedzhmenta promyshlennoi kompanii s problemami i istochnikami innovatsii (Interconnection of industrial company management with problems and sources of innovations) // Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy. Tambov: Tambovskii gosudarstvennyi universitet imeni G.R. Derzhavina, 2012. № 3 (37). Pp. 74–79.
3. Parakhina V. N. i dr. Innovatsionnoe razvitie sotsial'no-ekonomicheskikh sistem promyshlennosti regionov v usloviyakh global'nykh transformatsii (Innovative development of social and economic systems of regional industry in the context of global transformations), kollektivnaya monografiya / pod red. prof. V. N. Parakhinoin. Stavropol': Izd-vo SKFU, 2017, 180 p.



4. Proizvoditel'nost' truda v Rossiiskoi Federatsii (Labour productivity in the Russian Federation) // Sotsial'nyi byulleten'. 2017. Vypusk № 9. Iyun'.
5. VEDOMOSTI – novosti biznesa i finansov, analitika, smart – versiya gazety [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.vedomosti.ru/poll/opinions.shtml?24/524>
6. Proizvoditel'nyi trud dorogogo stoit. Monitoring kadrov [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/3227861>
7. OECD. stat [Elektronnyi resurs], URL: [http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=PDB\\_LV](http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=PDB_LV)
8. Opublikovan reiting proizvoditel'nosti truda [Elektronnyi resurs]. URL: <https://kontur.ru/articles/43807>.
9. TOP-10 stran s samoi vysokoi proizvoditel'nost'yu truda [Elektronnyi resurs]. URL: [http://neohr.ru/issledovaniya/article\\_post/top-10-stran-s-samoy-vysokoy-proizvoditelnostyu-truda](http://neohr.ru/issledovaniya/article_post/top-10-stran-s-samoy-vysokoy-proizvoditelnostyu-truda)
10. Kalyugina T. G., Parakhina V. N. Mul'tiplikativnyi effekt primeneniya innovatsionnoi formy organizatsii ekonomicheskikh sistem (Multiplicative effect of application of innovative form of organization of economic systems) // Innovatsionnyi Vestnik Region. Voronezh: Voronezhskii innovatsionnyi tekhnologicheskii tsentr, 2012. № 3. Pp. 1–6.
11. Parakhina V. N., Ustaev R. M., Vasyuchenok L. P. Innovatsionnyi potentsial chelovecheskogo kapitala v regional'noi ekonomike (Innovative potential of human capital in the regional economy) // Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta. Stavropol': Izd-vo SKFU, 2017. № 4 (61). Pp. 97–105.

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Борис Ольга Александровна**, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента, Институт экономики и управления, Северо-Кавказский федеральный университет. E-mail: [oboris@ncfu.ru](mailto:oboris@ncfu.ru)

**Кузьменко Ирина Игоревна**, ассистент кафедры менеджмента, Институт экономики и управления, Северо-Кавказский федеральный университет. E-mail: [irina-stav26@mail.ru](mailto:irina-stav26@mail.ru)

#### INFORMATION ABOUT AUTHORS

**Boris Olga Alexandrovna**, Doctor of Economics, associate professor, professor of department «Management», Institute of Economics and management, North Caucasian federal university. E-mail: [oboris@ncfu.ru](mailto:oboris@ncfu.ru)

**Kuzmenko Irina Igorevna**, lecturer of department «Management», Institute of Economics and management, North Caucasian federal university. E-mail: [irina-stav26@mail.ru](mailto:irina-stav26@mail.ru)