

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.44.23.066

Управление персоналом в малом бизнесе (на примере предприятий пищевой отрасли промышленности)

Газарян Григорий Сурикович

Магистрант,
Российский биотехнологический университет,
125080, Российская Федерация, Москва, Волоколамское ш., 11;
e-mail: Gri007@mail.ru

Аннотация

Малые предприятия в России играют важную роль в экономике страны. Они создают новые рабочие места, обеспечивают развитие региональных экономик и являются важным источником инноваций. Однако, успешность малого бизнеса зависит от многих факторов, включая эффективное управление персоналом. Управление персоналом на малых предприятиях в пищевой отрасли промышленности имеет свои особенности, связанные с низкой масштабностью и ограниченными ресурсами. Эти предприятия часто сталкиваются с проблемами в найме, обучении и удержании квалифицированных сотрудников, а также в определении эффективности работы персонала. Цель данного исследования состоит в том, чтобы проанализировать методы управления персоналом на малых предприятиях в пищевой отрасли промышленности России и выявить наиболее эффективные подходы к управлению персоналом. В исследовании будут рассмотрены основные аспекты управления персоналом, включая оценку потребностей в персонале, найм и привлечение персонала, обучение и развитие персонала, установление системы оценки производительности, мотивацию и стимулирование сотрудников, создание благоприятной рабочей среды, установление эффективной системы коммуникации и удержание талантливых сотрудников. Также в исследовании будет рассмотрен вопрос о том, как цифровизация повлияла на управление персоналом на малых предприятиях в России и какие существуют системы анализа результативности сотрудников на малых предприятиях в России. Результаты данного исследования могут быть полезны для малых предприятий в пищевой отрасли промышленности России, которые заинтересованы в повышении эффективности управления персоналом и улучшении результатов своей деятельности.

Для цитирования в научных исследованиях

Газарян Г.С. Управление персоналом в малом бизнесе (на примере предприятий пищевой отрасли промышленности) // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 4А. С. 549-558. DOI: 10.34670/AR.2023.44.23.066

Ключевые слова

Управление персоналом, малый бизнес, пищевая отрасль, промышленность, Россия.

Введение

Малые предприятия пищевой отрасли промышленности в России зачастую сталкиваются с ограниченными ресурсами и низкими бюджетами на управление персоналом. Однако, некоторые компании разработали эффективные подходы к управлению персоналом, которые позволяют им сохранять высокую производительность и конкурентоспособность.

Первый подход – это инвестирование в обучение и развитие сотрудников. Некоторые малые предприятия в пищевой отрасли промышленности в России уделяют особое внимание обучению своих сотрудников и развитию их профессиональных навыков. Это может быть сделано через организацию внутренних тренингов, обучения внешних специалистов, а также установку программ поощрения и мотивации сотрудников [Савельева, 2020].

Второй подход – это создание сильной корпоративной культуры. Некоторые малые предприятия в пищевой отрасли промышленности в России уделяют особое внимание созданию положительной и эффективной корпоративной культуры, которая может повлиять на удержание талантливых сотрудников и их производительность. Культура компании может быть создана через установку ценностей, внутренних коммуникаций и совместной работы [Гасанов, 2014].

Третий подход – это использование современных технологий. Малые предприятия пищевой отрасли промышленности в России могут использовать современные технологии для управления персоналом. Например, многие компании используют программное обеспечение для управления кадровыми процессами, такими как найм, увольнение, обучение и оценка производительности. Это позволяет сократить временные и финансовые затраты на управление персоналом и повысить эффективность процессов [Лебедева, 2017].

Четвертый подход – это установка прозрачной системы оплаты труда. Многие малые предприятия пищевой отрасли промышленности в России устанавливают прозрачные системы оплаты труда, которые могут повысить мотивацию сотрудников и уменьшить конфликты. Такие системы включают в себя определение должностных обязанностей и критериев оценки производительности, а также установление прозрачных правил оплаты труда [Королева, 2019].

Пятый подход – это создание благоприятной рабочей среды. Некоторые малые предприятия пищевой отрасли промышленности в России уделяют внимание созданию благоприятной и безопасной рабочей среды, которая может повысить мотивацию сотрудников и улучшить их производительность. Для этого могут быть использованы различные методы, такие как обеспечение безопасности на рабочем месте, регулярное обслуживание и замена оборудования, а также установление правил гигиены [Макарова, 2018].

Управление персоналом в малых предприятиях пищевой отрасли промышленности в России может быть сложной задачей, но эффективные подходы к управлению персоналом могут повысить конкурентоспособность и доходность компаний. Инвестирование в обучение и развитие сотрудников, создание сильной корпоративной культуры, использование современных технологий, установка прозрачной системы оплаты труда и создание благоприятной рабочей среды – это некоторые из подходов, которые могут применяться малыми предприятиями в пищевой отрасли промышленности в России для эффективного управления.

Конкретные примеры предприятий в России, которые применяют эффективные подходы к управлению персоналом в пищевой отрасли промышленности, могут включать в себя [Назарова, 2015; Попов, 2019; Савельева, 2020; Самсонова, 2017; Смирнова, 2016; Тарасова, 2019; Хорошилова, 2015]:

- Компанию «Домашние рецепты» – это производитель замороженных продуктов питания, который активно инвестирует в обучение и развитие своих сотрудников. Компания

- проводит внутренние тренинги и организует обучение внешних специалистов для развития навыков своих сотрудников. Также в компании установлены программы поощрения и мотивации сотрудников за достижение хороших результатов.
- Компанию «Чайхона №1» – это сеть ресторанов с восточной кухней, которая создает сильную корпоративную культуру. Компания устанавливает ценности и правила, которые способствуют созданию приятной атмосферы в ресторанах и повышению производительности сотрудников. Кроме того, компания организует внутренние мероприятия для сотрудников, которые укрепляют командный дух и способствуют удержанию талантливых сотрудников.
 - Компанию «Кубанский консервный завод» – это производитель консервов, который использует современные технологии для управления персоналом. Компания использует программное обеспечение для управления кадровыми процессами, такими как найм и оценка производительности. Это позволяет сократить временные и финансовые затраты на управление персоналом и повысить эффективность процессов.
 - Компанию «Русский продукт» – это производитель продуктов питания, который устанавливает прозрачную систему оплаты труда. Компания определяет должностные обязанности и критерии оценки производительности для всех должностей и устанавливает прозрачные правила оплаты труда. Это позволяет сотрудникам понимать, какие результаты должны быть достигнуты, чтобы получить высокую зарплату, и уменьшает конфликты.
 - Компанию «Молочный комбинат Озерск» – это производитель молочных продуктов, который уделяет внимание созданию благоприятной рабочей среды. Компания обеспечивает безопасность на рабочем месте, регулярно обслуживает и заменяет оборудование, а также устанавливает правила гигиены, чтобы создать безопасную и здоровую рабочую среду для своих сотрудников.

Эти примеры показывают, что малые предприятия пищевой отрасли промышленности в России могут применять различные подходы к управлению персоналом, которые могут повысить их конкурентоспособность и доходность. Компании, которые инвестируют в обучение и развитие сотрудников, создают сильную корпоративную культуру, используют современные технологии, устанавливают прозрачную систему оплаты труда и создают благоприятную рабочую среду, могут добиться успеха в сфере пищевой промышленности в России.

Основная часть

Управление персоналом на малом предприятии является важным фактором, влияющим на успех компании. Для эффективного управления персоналом на малом предприятии можно использовать следующую методологию:

- 1) Оценка потребностей в персонале: оценка потребностей в персонале является первым шагом в управлении персоналом. Необходимо определить, сколько сотрудников требуется на предприятии, какие должности нужны, и какие навыки и опыт необходимы для этих должностей.
- 2) Найм и привлечение персонала: после оценки потребностей в персонале необходимо привлечь и нанять подходящих кандидатов. Для этого можно использовать различные источники, такие как объявления, рекрутинговые агентства, социальные сети, рекомендации сотрудников и другие.

- 3) Обучение и развитие персонала: обучение и развитие персонала – это ключевой аспект управления персоналом. Необходимо обучать сотрудников, чтобы они могли выполнять свои задачи эффективно и повышать свои профессиональные навыки. Обучение может быть проведено внутренними или внешними тренингами, онлайн-курсами и другими способами.
- 4) Установление системы оценки производительности: система оценки производительности позволяет оценить результаты работы сотрудников. Она может включать в себя установление целей и KPI (ключевых показателей эффективности), ежеквартальную оценку производительности, обратную связь и другие методы.
- 5) Мотивация и стимулирование сотрудников: мотивация и стимулирование сотрудников являются важными аспектами управления персоналом. Необходимо устанавливать систему оплаты труда, увеличивать зарплату в зависимости от результатов работы, устанавливать бонусы и премии, проводить конкурсы и другие мероприятия.
- 6) Создание благоприятной рабочей среды: Создание благоприятной и безопасной рабочей среды является важным аспектом управления персоналом. Необходимо обеспечивать безопасность на рабочем месте, устанавливать правила гигиены, обеспечивать своевременное обслуживание и ремонт оборудования, создавать комфортные условия для работы сотрудников, включая удобное рабочее место, хорошую освещенность, температуру и вентиляцию.
- 7) Установление эффективной системы коммуникации: Эффективная система коммуникации является ключевым аспектом управления персоналом. Необходимо устанавливать открытую и честную систему общения между сотрудниками и руководством, обеспечивать своевременную обратную связь, проводить ежедневные совещания, а также разрабатывать корпоративную политику и правила, которые будут ясны и понятны всем сотрудникам.
- 8) Удержание талантливых сотрудников: Удержание талантливых сотрудников является важным аспектом управления персоналом. Необходимо создавать условия для роста и развития сотрудников, предоставлять возможности для карьерного роста, оценивать результаты работы и предоставлять вознаграждения за достижения. Также можно использовать другие методы, такие как организация семинаров и мероприятий, установление корпоративных стандартов и другие [Самсонова, 2017].

Эффективное управление персоналом на малом предприятии включает в себя оценку потребностей в персонале, найм и привлечение персонала, обучение и развитие персонала, установление системы оценки производительности, мотивацию и стимулирование сотрудников, создание благоприятной рабочей среды, установление эффективной системы коммуникации и удержание талантливых сотрудников. Эти методы помогают компаниям добиваться успеха на рынке и повышать конкурентоспособность.

Цифровизация существенно повлияла на управление персоналом в малом бизнесе, включая предприятия пищевой отрасли промышленности. В результате цифровой трансформации были созданы новые инструменты и технологии, которые значительно улучшили эффективность управления персоналом на малых предприятиях.

Цифровизация позволяет быстро и эффективно проводить процессы найма и отбора кандидатов. Рекрутинговые агентства и сайты, специализирующиеся на поиске кандидатов, позволяют быстро находить и отбирать кандидатов, соответствующих требованиям предприятия. Кроме того, цифровые инструменты позволяют автоматизировать процессы оценки производительности и управления персоналом, что существенно повышает

эффективность управления.

Цифровизация улучшает коммуникацию между сотрудниками и руководством предприятия. Цифровые инструменты, такие как внутренние социальные сети и чат-системы, позволяют быстро и эффективно обмениваться информацией и обратной связью между сотрудниками и руководством.

Одним из важных аспектов цифровизации является анализ данных. Анализ данных позволяет получать ценную информацию о производительности сотрудников, эффективности управления и других аспектах управления персоналом. Аналитика данных также помогает предсказывать и оптимизировать производительность персонала, улучшать процессы найма и удержания талантливых сотрудников.

Цифровизация значительно улучшает эффективность управления персоналом на малых предприятиях в пищевой отрасли промышленности. Она помогает улучшить процессы найма и отбора кандидатов, установления системы оценки производительности, мотивации и стимулирования сотрудников, создания благоприятной рабочей среды, установления эффективной системы коммуникации и удержания талантливых сотрудников.

Системы анализа результативности сотрудников на малых предприятиях в России могут быть различными, в зависимости от конкретных потребностей предприятия и отрасли. Некоторые из наиболее распространенных систем анализа результативности сотрудников на малых предприятиях в России включают в себя следующие:

- 1) Установление KPI: Ключевые показатели эффективности (KPI) являются важным инструментом для измерения результативности сотрудников. Они позволяют определить конкретные цели и задачи, которые должны быть выполнены сотрудниками, а также установить конкретные показатели, по которым будут оцениваться результаты работы.
- 2) Метод 360-градусного обзора: Метод 360-градусного обзора позволяет получить обратную связь о производительности сотрудника от различных людей, с которыми он работает. Это могут быть коллеги, подчиненные, руководители и клиенты. Данный метод позволяет получить общую картину о производительности сотрудника и определить области, которые требуют улучшения.
- 3) Балансированная система показателей: Балансированная система показателей (BSC) позволяет измерять результативность сотрудников с помощью четырех основных категорий: финансовых показателей, клиентской ориентированности, внутренних бизнес-процессов и развития сотрудников. Это позволяет оценивать производительность сотрудников более всесторонне и определять области, которые требуют улучшения.
- 4) Метод SMART-целей: SMART-цели являются конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и своевременными целями. Они помогают определить конкретные цели и задачи, которые должны быть выполнены сотрудниками, а также установить конкретные показатели, по которым будут оцениваться результаты работы.
- 5) Анализ данных о производительности: Анализ данных о производительности позволяет определить, насколько эффективно работают сотрудники, и выявить области, которые требуют улучшения.

Для анализа данных о производительности сотрудников используются различные инструменты, включая таблицы и графики. Анализ данных может помочь выявить слабые места в работе сотрудников и определить, какие меры нужно принять для улучшения производительности.

Системы анализа результативности сотрудников не являются универсальными. Каждое предприятие должно выбирать подходящую систему, которая соответствует его потребностям и особенностям работы. Это может быть как одна конкретная система, так и их комбинация.

Управление персоналом является важным аспектом развития малого бизнеса, особенно в отраслях, связанных с производством и продажей продуктов питания. Эффективное управление персоналом позволяет повышать производительность, снижать издержки, улучшать качество продукции и повышать удовлетворенность клиентов.

Системы анализа результативности сотрудников являются важным инструментом для достижения этих целей. Они помогают определить конкретные цели и задачи, установить показатели, по которым будет оцениваться результативность, а также определить, какие меры нужно принять для улучшения производительности. Однако, следует помнить, что выбор конкретной системы зависит от потребностей каждого предприятия.

Заключение

Исследование показало, что управление персоналом является ключевым фактором успеха малых предприятий в отраслях, связанных с производством и продажей продуктов питания. Эффективное управление персоналом помогает повышать производительность, улучшать качество продукции, снижать издержки и повышать удовлетворенность клиентов.

В исследовании были рассмотрены основные методы управления персоналом на малых предприятиях в пищевой отрасли промышленности, включая оценку потребностей в персонале, найм и привлечение персонала, обучение и развитие персонала, установление системы оценки производительности, мотивацию и стимулирование сотрудников, создание благоприятной рабочей среды, установление эффективной системы коммуникации и удержание талантливых сотрудников.

Кроме того, цифровизация существенно повлияла на управление персоналом на малых предприятиях в России. Цифровые инструменты позволяют автоматизировать процессы управления персоналом, улучшить коммуникацию между сотрудниками и руководством, а также проводить анализ данных о производительности для оптимизации бизнес-процессов.

Системы анализа результативности сотрудников на малых предприятиях в России могут быть различными, в зависимости от потребностей предприятия и отрасли. Но в целом, они помогают определить цели и задачи, установить показатели, по которым будет оцениваться результативность, а также определить, какие меры нужно принять для улучшения производительности.

Таким образом, эффективное управление персоналом на малых предприятиях в пищевой отрасли промышленности является ключевым фактором успеха. Оно позволяет повышать производительность, снижать издержки, улучшать качество продукции и повышать удовлетворенность клиентов. Для достижения этих целей необходимо использовать различные методы управления персоналом.

Библиография

1. Абрамов Р.А. Долгосрочное финансирование проектов государственно-частного партнерства: опыт, проблемы и пути решения // *Kant*. 2019. № 2 (31). С. 293-297.
2. Гасанов Р.Р. Управление персоналом в малом бизнесе: опыт России // *Бизнес-образование*. 2014. № 1. С. 89-93.
3. Данилова Е.В. Управление персоналом на малых предприятиях: опыт России и зарубежных стран // *Экономика и управление*. 2016. № 2. С. 112-117.

4. Забайкин Ю.В. и др. Формирование международных цен на газ // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2017. № 7. С. 61-66.
5. Забайкин Ю.В. и др. Формирование международных цен на нефть // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2017. № 7. С. 66-72.
6. Забайкин Ю.В. Оптимизация добычи углеводородного сырья // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2017. № 7. С. 34-39.
7. Забайкин Ю.В. Методика оптимального перемещения рабочих между операциями. Общий подход к решению задачи // Kant. 2017. № 3 (24). С. 124-130.
8. Забайкин Ю.В. Налоговая реформа в нефтегазовом секторе экономики России – преимущества и недостатки перехода от НДС к НДД // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2018. № 2. С. 18-25.
9. Забайкин Ю.В. Табличный 9x9 метод оценки синтетических показателей эффективности и интенсивности работы предприятия // Kant. 2017. № 4 (25). С. 177-180.
10. Забайкин Ю.В. Теоретические аспекты совершенствования организации и планирования производства на предприятиях текстильной и легкой промышленности. М.: Архитектура-С, 2007. 192 с.
11. Забайкин Ю.В. Управление персоналом. М., 2008. 138 с.
12. Заернюк В.М. Мировая практика выбора оптимального способа реализации инвестиционного проекта с государственным участием // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 4-1. С. 9-16.
13. Заернюк В.М. Развитие государственно-частного партнерства в высшем образовании на основе применения коммуникативных технологий: отечественный и зарубежный опыт // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 3-1. С. 270-279.
14. Иванова О.Н. Особенности управления персоналом на малых предприятиях в пищевой отрасли промышленности // Научный вестник. 2018. № 2. С. 103-107.
15. Королева Н.А. Эффективное управление персоналом на малом предприятии // Молодой ученый. 2019. № 4. С. 43-45.
16. Лебедева А.В. Управление персоналом на малых предприятиях в условиях кризиса // Вестник Московского университета. 2017. № 1. С. 108-112.
17. Лютягин Д.В. и др. Особенности и тенденции цифровой трансформации российской горнодобывающей отрасли // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 7-1. С. 147-159.
18. Макарова Е.А. Управление персоналом на малых предприятиях: проблемы и пути их решения // Вестник Тамбовского университета. 2018. № 6. С. 103-107.
19. Назарова М.В. Особенности управления персоналом на малых предприятиях в условиях рыночной экономики // Экономика и управление. 2015. № 1. С. 87-90.
20. Пахомов А.А. Эффективность и комплексная оценка интенсивности использования ресурсов в производственной деятельности // Kant. 2017. № 2 (23). С. 191-197.
21. Пихаев Р.Р. и др. Рекомендации по профилактике травматизма в учебно тренировочном процессе // Управление образованием: теория и практика. 2023. № 2. С. 29-34.
22. Попов А.В. Управление персоналом на малых предприятиях: опыт и проблемы // Экономические науки. 2019. № 2. С. 67-71.
23. Савельева Т.А. Методы управления персоналом на малых предприятиях // Молодой ученый. 2020. № 3. С. 28-30.
24. Самсонова О.В. Управление персоналом на малых предприятиях в условиях нестабильной экономики // Вестник Казанского университета. 2017. № 3. С. 98-101.
25. Смирнова Е.И. Особенности управления персоналом на малых предприятиях в условиях кризиса // Экономические науки. 2016. № 4. С. 101-104.
26. Тарасова Н.Н. Управление персоналом на малом предприятии: проблемы и перспективы // Экономический вестник. 2019. № 1. С. 56-59.
27. Хорошилова Л.М. Управление персоналом на малых предприятиях в условиях рыночной экономики // Экономические науки. 2015. № 3. С. 91-94.
28. Цицкиев Э.Р. Анализ состояния и развития трудовых ресурсов торговли // Лучшая научная статья 2016. Пенза, 2016. С. 203-208.
29. Цицкиев Э.Р. Моделирование влияния нематериальных активов на эффективность коммерческой деятельности // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2019. № 3 (89). С. 78-87.
30. Цицкиев Э.Р. Роль знаний и управления знаниями в российских корпорациях // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. № 1 (53). С. 178-187.
31. Цицкиев Э.Р. Социальные сети в деятельности коммерческих организаций // Механизмы управления экономическими системами: методы, модели, технологии. Уфа, 2017. С. 184-186.
32. Цицкиев Э.Р. Специфика и механизм разработки варианта стандарта управления знаниями // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Т. 11. № 8-1. С. 234-241.

33. Цицкиев Э.Р. Теоретические основы управления интеллектуальной собственностью в компаниях с государственным участием // Финансовая экономика. 2019. № 4. С. 1192-1194.
34. Цицкиев Э.Р. Управление интеллектуальной собственностью в ПАО «Газпром» // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2019. № 2 (88). С. 62-67.
35. Чернявская Е.В. Методы управления персоналом на малых предприятиях в условиях кризиса // Молодой ученый. 2021. № 1. С. 51-54.
36. Tsitskiev E.R. Digital management of knowledge in corporations // International Journal of Applied Sciences and Technology Integral. 2020. No. 1. P. 41.
37. Zayernyuk V.M. et al. Analysis of the current state and prospects of the gold mining industry in Russia // Revista Espacios. 2017. Vol. 38. No. 58. P. 24.

Personnel management in small business (on the example of food industry enterprises)

Grigorii S. Gazaryan

Master's Student,
Russian Biotechnological University,
125080, 11, Volokolamskoe h., Moscow, Russian Federation,
e-mail: Gri007@mail.ru

Abstract

Small businesses in Russia play an important role in the country's economy. They create new jobs, support the development of regional economies and are an important source of innovation. However, the success of a small business depends on many factors, including effective HR management. HR management in small enterprises in the food industry has its own characteristics associated with low scale and limited resources. These businesses often face challenges in hiring, training, and retaining qualified employees, as well as in determining staff performance. The purpose of this study is to analyze the methods of HR management in small enterprises in the food industry in Russia and to identify the most effective approaches to HR management. The study will cover the main aspects of HR management, including assessing staffing needs, recruiting and attracting staff, training and developing staff, establishing a performance appraisal system, motivating and incentivizing employees, creating a favorable working environment, establishing an effective communication system, and retaining talented employees. The study will also consider the question of how digitalization has affected HR management in small enterprises in Russia and what systems exist for analyzing the performance of employees in small enterprises in Russia. The results of this study may be useful for small enterprises in the Russian food industry that are interested in improving the efficiency of HR management and improving their performance.

For citation

Gazaryan G.S. (2023) Upravlenie personalom v malom biznese (na primere predpriyatii pishchevoi otrasli promyshlennosti) [HR management in small business (on the example of food industry enterprises)]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (4A), pp. 549-558. DOI: 10.34670/AR.2023.44.23.066

Keywords

Human resources management, small business, food industry, industry, Russia.

References

1. Abramov R.A. (2019) Dolgosrochnoe finansirovanie proektov gosudarstvenno-chastnogo partnerstva: opyt, problemy i puti resheniya [Long-term financing of public-private partnership projects: experience, problems and solutions]. *Kant*, 2 (31), pp. 293-297.
2. Chernyavskaya E.V. (2021) Metody upravleniya personalom na malykh predpriyatiyakh v usloviyakh krizisa [Methods of personnel management at small enterprises in a crisis]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 1, pp. 51-54.
3. Danilova E.V. (2016) Upravlenie personalom na malykh predpriyatiyakh: opyt Rossii i zarubezhnykh stran [HR management in small enterprises: the experience of Russia and foreign countries]. *Ekonomika i upravlenie* [Economics and management], 2, pp. 112-117.
4. Gasanov R.R. (2014) Upravlenie personalom v malom biznese: opyt Rossii [HR management in small business: Russian experience]. *Biznes-obrazovanie* [Business education], 1, pp. 89-93.
5. Ivanova O.N. (2018) Osobennosti upravleniya personalom na malykh predpriyatiyakh v pishchevoi otrasli promyshlennosti [Peculiarities of personnel management at small enterprises of the food industry]. *Nauchnyi vestnik* [Scientific Bulletin], 2, pp. 103-107.
6. Khoroshilova L.M. (2015) Upravlenie personalom na malykh predpriyatiyakh v usloviyakh rynochnoi ekonomiki [HR management at small enterprises in a market economy]. *Ekonomicheskie nauki* [Economic sciences], 3, pp. 91-94.
7. Koroleva N.A. (2019) Effektivnoe upravlenie personalom na malom predpriyatii [Effective personnel management at a small enterprise]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 4, pp. 43-45.
8. Lebedeva A.V. (2017) Upravlenie personalom na malykh predpriyatiyakh v usloviyakh krizisa [HR management at small enterprises in a crisis]. *Vestnik Moskovskogo universiteta* [Bulletin of Moscow University], 1, pp. 108-112.
9. Lyutyagin D.V. et al. (2019) Osobennosti i tendentsii tsifrovoi transformatsii rossiiskoi gornodobyvayushchei otrasli [Features and trends of the digital transformation of the Russian mining industry]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (7A), pp. 147-159.
10. Makarova E.A. (2018) Upravlenie personalom na malykh predpriyatiyakh: problemy i puti ikh resheniya [HR management in small enterprises: problems and ways to solve them]. *Vestnik Tambovskogo universiteta* [Bulletin of the Tambov University], 6, pp. 103-107.
11. Nazarova M.V. (2015) Osobennosti upravleniya personalom na malykh predpriyatiyakh v usloviyakh rynochnoi ekonomiki [Peculiarities of personnel management at small enterprises in a market economy]. *Ekonomika i upravlenie* [Economics and Management], 1, pp. 87-90.
12. Pakhomov A.A. (2017) Effektivnost' i kompleksnaya otsenka intensivnosti ispol'zovaniya resursov v proizvodstvennoi deyatel'nosti [Efficiency and comprehensive assessment of the intensity of resource use in production activities]. *Kant*, 2 (23), pp. 191-197.
13. Pikhaev R.R. et al. (2023) Rekomendatsii po profilaktike travmatizma v uchebno trenirovochnom protsesse [Recommendations for the prevention of injuries in the training process]. *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika* [Management of education: theory and practice], 2, pp. 29-34.
14. Popov A.V. (2019) Upravlenie personalom na malykh predpriyatiyakh: opyt i problemy [HR management in small enterprises: experience and problems]. *Ekonomicheskie nauki* [Economic sciences], 2, pp. 67-71.
15. Samsonova O.V. (2017) Upravlenie personalom na malykh predpriyatiyakh v usloviyakh nestabil'noi ekonomiki [HR management at small enterprises in an unstable economy]. *Vestnik Kazanskogo universiteta* [Bulletin of Kazan University], 3, pp. 98-101.
16. Savel'eva T.A. (2020) Metody upravleniya personalom na malykh predpriyatiyakh [Methods of personnel management at small enterprises]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 3, pp. 28-30.
17. Smirnova E.I. (2016) Osobennosti upravleniya personalom na malykh predpriyatiyakh v usloviyakh krizisa [Peculiarities of personnel management at small enterprises in the conditions of crisis]. *Ekonomicheskie nauki* [Economic science], 4, pp. 101-104.
18. Tarasova N.N. (2019) Upravlenie personalom na malom predpriyatii: problemy i perspektivy [HR management at a small enterprise: problems and prospects]. *Ekonomicheskii vestnik* [Economic Bulletin], 1, pp. 56-59.
19. Tsitskiev E.R. (2016) Analiz sostoyaniya i razvitiya trudovykh resursov trgovli [Analysis of the state and development of trade labor resources]. In: *Luchshaya nauchnaya stat'ya 2016* [Best scientific article 2016]. Penza.
20. Tsitskiev E.R. (2020) Digital management of knowledge in corporations. *International Journal of Applied Sciences and Technology Integral*, 1, p. 41.
21. Tsitskiev E.R. (2019) Modelirovanie vliyaniya nematerial'nykh aktivov na effektivnost' kommercheskoi deyatel'nosti [Modeling the impact of intangible assets on the effectiveness of commercial activity]. *Izvestiya Kabardino-Balkarskogo nauchnogo tsentra RAN* [Proceedings of the Kabardino-Balkarian Scientific Center of the Russian Academy of

- Sciences], 3 (89), pp. 78-87.
22. Tsitskiev E.R. (2021) Rol' znaniy i upravleniya znaniyami v rossiiskikh korporatsiyakh [The role of knowledge and knowledge management in Russian corporations]. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [Bulletin of the Tver State University. Series: Economics and Management], 1 (53), pp. 178-187.
 23. Tsitskiev E.R. (2017) Sotsial'nye seti v deyatelnosti kommercheskikh organizatsii [Social networks in the activities of commercial organizations]. In: *Mekhanizmy upravleniya ekonomicheskimi sistemami: metody, modeli, tekhnologii* [Mechanisms for managing economic systems: methods, models, technologies]. Ufa.
 24. Tsitskiev E.R. (2021) Spetsifika i mekhanizm razrabotki varianta standarta upravleniya znaniyami [Specifics and mechanism of developing a variant of the knowledge management standard]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (8A), pp. 234-241.
 25. Tsitskiev E.R. (2019) Teoreticheskie osnovy upravleniya intellektual'noi sobstvennost'yu v kompaniyakh s gosudarstvennym uchastiem [Theoretical foundations of intellectual property management in companies with state participation]. *Finansovaya ekonomika* [Financial economics], 4, pp. 1192-1194.
 26. Tsitskiev E.R. (2019) Upravlenie intellektual'noi sobstvennost'yu v PAO «Gazprom» [Intellectual property management in Gazprom PJSC]. *Izvestiya Kabardino-Balkarskogo nauchnogo tsentra RAN* [Proceedings of the Kabardino-Balkarian Scientific Center of the Russian Academy of Sciences], 2 (88), pp. 62-67.
 27. Zabaikin Yu.V. et al. (2017) Formirovanie mezhdunarodnykh tsen na gaz [Formation of world gas prices]. *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya ekonomiki: rossiiskii i zarubezhnyi opyt* [Actual problems and prospects for the development of the economy: Russian and foreign experience], 7, pp. 61-66.
 28. Zabaikin Yu.V. et al. (2017) Formirovanie mezhdunarodnykh tsen na neft' [Formation of world oil prices]. *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya ekonomiki: rossiiskii i zarubezhnyi opyt* [Actual problems and prospects for the development of the economy: Russian and foreign experience], 7, pp. 66-72.
 29. Zabaikin Yu.V. (2017) Optimizatsiya dobychi uglevodorodnogo syr'ya [Optimization of hydrocarbon production]. *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya ekonomiki: rossiiskii i zarubezhnyi opyt* [Actual problems and prospects for the development of the economy: Russian and foreign experience], 7, pp. 34-39.
 30. Zabaikin Yu.V. (2017) Metodika optimal'nogo peremeshcheniya rabochikh mezhdru operatsiyami. Obshchii podkhod k resheniyu zadachi [A technique for optimal movement of workers between operations. General approach to problem solving]. *Kant*, 3 (24), pp. 124-130.
 31. Zabaikin Yu.V. (2018) Nalogovaya reforma v neftegazovom sektore ekonomiki Rossii – preimushchestva i nedostatki perekhoda ot NDPI k NDD [Tax reform in the oil and gas sector of the Russian economy – the advantages and disadvantages of the transition from MET to AIT]. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Ekonomika i pravo* [Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Series: Economics and Law], 2, pp. 18-25.
 32. Zabaikin Yu.V. (2017) Tablichnyi 9x9 metod otsenki sinteticheskikh pokazatelei effektivnosti i intensivnosti raboty predpriyatiya [Tabular 9x9 method for estimating synthetic indicators of efficiency and intensity of enterprise activity]. *Kant*, 4 (25), pp. 177-180.
 33. Zabaikin Yu.V. (2007) *Teoreticheskie aspekty sovershenstvovaniya organizatsii i planirovaniya proizvodstva na predpriyatiyakh tekstil'noi i legkoi promyshlennosti* [Theoretical aspects of improving the organization and planning of production at textile and light industry enterprises]. Moscow: Arkhitektura-S Publ.
 34. Zabaikin Yu.V. (2008) *Upravlenie personalom* [HR Management]. Moscow.
 35. Zaernyuk V.M. et al. (2019) Mirovaya praktika vybora optimal'nogo sposoba realizatsii investitsionnogo proekta s gosudarstvennym uchastiem [World practice of choosing the best way to implement an investment project with state participation]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economy: yesterday, today, tomorrow], 9 (4-1), pp. 9-16.
 36. Zaernyuk V.M. et al. (2019) Razvitie gosudarstvenno-chastnogo partnerstva v vysshem obrazovanii na osnove primeneniya kommunikativnykh tekhnologii: otechestvennyi i zarubezhnyi opyt [Development of the state private partnership in the higher education on the basis of use of communicative technologies: domestic and foreign experience]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (3A), pp. 270-279.
 37. Zayernyuk V.M. et al. (2017) Analysis of the current state and prospects of the gold mining industry in Russia. *Revista Espacios*, 38, 58, p. 24.