

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S HUMAN CAPITAL

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК: 331.1

JEL: M53; M14; J21; J31; Q01

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЦИРКУЛЯЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ



Алина Витальевна Дегтярёва

*руководитель отдела по работе с персоналом производственной организации
«Экознак», Россия, Барнаул, alinad.1999@mail.ru*



Ирина Юрьевна Ануфриева

*кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, организации бизнеса
и инноваций Алтайского государственного университета, Россия, Барнаул,
anufrieva_irina@mail.ru, ORCID 0000-0002-3773-4193*

Резюме. Статья посвящена современным трендам стратегического управления персоналом в рамках концепции ее устойчивого развития.

Цель исследования: выявление современных трендов управления персоналом в рамках стратегии устойчивого развития организации.

Авторы проводят обзор различных точек зрения на понятие «устойчивое развитие организации», выявляют необходимость перехода к экономике замкнутого цикла и анализируют опыт ее применения в организациях Алтайского края.

Статья раскрывает существующие проблемы, перспективы внедрения циркулярного производства в Алтайском крае с точки зрения управления персоналом и содержит рекомендации для успешной реализации концепции устойчивого развития организации.

Ключевые слова: управление персоналом, устойчивое развитие, стратегия устойчивого развития, система устойчивого развития, предприятие как социо-эколого-экономическая система, триединая концепция, корпоративная устойчивость

Для цитирования: Дегтярёва А. В., Ануфриева И. Ю. Современные тренды управления персоналом организации в рамках концепции устойчивого развития циркуляционной экономики // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2023. № 17. С. 45–55.

MODERN TRENDS IN THE ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT WITHIN THE FRAMEWORK OF THE CONCEPT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE CIRCULATING ECONOMY

Alina V. Degtyareva

Head of the HR Department of the production organization "Ekoznak", Barnaul, Russia, alinad.1999@mail.ru

Irina Yu. Anufrieva

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, Business Organization and Innovation of Altai State University, Barnaul, Russia, anufrieva@mc.asu.ru, ORCID 0000-0002-3773-4193

Resume. The article is devoted to modern trends in strategic personnel management within the framework of the concept of its sustainable development.

The purpose of the study is to identify modern trends in personnel management within the framework of the organization's sustainable development strategy.

The authors review various points of view on the concept of «sustainable development of the organization», identify the need for a transition to a closed-loop economy and analyze the experience of its application in organizations of the Altai Territory.

The article reveals the existing problems, prospects for the introduction of circular production in the Altai Territory from the point of view of personnel management and contains recommendations for the successful implementation of the concept of sustainable development of the organization.

Keywords: personnel management, sustainable development, sustainable development strategy, sustainable development system, the enterprise as a socio-ecological-economic system, triune concept, corporate sustainability

For citation: Degtyareva A. V., Anufrieva I. Yu. Modern Trends in the Organization's Personnel Management Within the Framework of the Concept of Sustainable Development of the Circulating Economy. *Upravlenie sovremennoj organizaciej: opyt, problemy i perspektivy* = *Management of the Modern Organization: Experience, Problems and Perspectives*. 2023; 17: 45–55. (In Russ.).

Место и статус человека в мире среди других существ неоднократно изменялись. Так, средневековая культура превозносила человека как творение Бога, предоставляя ему возможность изменения мира. Культура Нового времени по признаку мыслительной деятельности наделяла человека исключительным правом использовать все ресурсы при достижении целей. Это течение нашло свое отражение в антропоцентризме, когда удовлетворение потребностей выходило на первый план. Основной ошибкой данного мировоззрения являлось мнение о безграничности ресурсов и возможности подчинения природы людьми.

Современный взгляд подразумевает гармонию развития человека и природы, а также провозглашает равноценность всего живого. Данная позиция является противовесом массовым общественным движениям, рассматривающим человечество как вредителя природы, который делает мир непригодным и опасным для существования планеты.

Таким образом, антропоцентризм сменился экоцентризмом. Такой подход подразумевает существование человечества наравне с другими существами и организмами. Отказ от антропоцентризма во многом стал предпосылкой для реализации концепции устойчивого развития.

Первоначально термин «устойчивое развитие» использовался только с экологической точки зрения при рыболовстве. Специалисты подразумевали такой вылов, который не истощает ресурсы и не нарушает простое воспроизводство данной экосистемы.

Сегодня концепция устойчивого развития предполагает решение самых важных и глобальных проблем, которые касаются не только каких-либо отдельных производств или стран, но и всего человечества. Это проблемы равенства и равноправия, нищеты, экологии, экономики и ее развития, голода, качества жизни в целом, образования.

Данная тематика остается актуальной уже несколько десятилетий. Многие отечественные и зарубежные исследователи раскрывали в своих работах те или иные ее аспекты. Термин «устойчивое развитие» впервые был представлен комиссией Брундтланд в 1987 г. В докладе данное словосочетание означало развитие, которое при удовлетворении потреб-

ностей в настоящем времени не причиняет ущерб будущему поколению. Также комиссия Брундтланд выделила ряд основополагающих принципов:

- долгосрочность развития и существования концепции;
- ограниченность ресурсов, определяющаяся уровнем технического, технологического и социального развития;
- базовые потребности, удовлетворение которых жизненно необходимо каждому человеку;
- согласованность размеров и темпов роста численности населения с производственным потенциалом экосистемы;
- разделение и внедрение концепции теми, кто владеет большими ресурсами.

Понятие «устойчивое развитие» исследовалось многими учеными и имеет немало зарубежных и отечественных авторских трактовок (табл. 1).

Таблица 1

Авторские подходы к определению понятия «устойчивое развитие»

Table 1

Author's approaches to the definition of the concept of “sustainable development”

Автор	Определение
Е. В. Никифорова	«Устойчивое развитие компании — это долгосрочная стратегия деятельности компании с целью обеспечения роста стоимости бизнеса, основанная на эффективном взаимодействии со стейкхолдерами при соблюдении требований экономико-социальной и экологической ответственности бизнеса»
А. С. Астахов, В. В. Бушуев, В. С. Голубев	«Устойчивое развитие — это тип развития, при котором увеличивается запас устойчивости системы по отношению к внешним воздействиям, способным вывести ее из состояния динамического равновесия»
А. Д. Урсул	«Устойчивое развитие — это мировая стратегия выживания человечества и выхода на уровень управляемого глобального развития»
Т. В. Алферова, Е. А. Третьякова	«Устойчивое развитие — это совокупность процессов позитивных изменений, воплощающих их технологий, направленных на гармонизацию отношений между экономической, экологической и социальной сферами для удовлетворения потребности социально-экономической системы в долгосрочном существовании»
А. В. Харитонов	«Устойчивое развитие предполагает создание условий для поддержания положительных тенденций экономического характера во взаимодействии с социальными, экологическими и другими процессами, влияющими на экономику; сохранение траектории развития социально-экономической системы и ее целевых ориентиров, обеспечивающих положительную динамику»
Комиссия Брундтланд	«Устойчивое развитие — это такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности»
Дж. Дейли	«Устойчивое развитие — это прогрессивное социальное улучшение без экономического роста, которое выходит за рамки экологических возможностей поддержания жизнедеятельности всей системы»

Очевидно, что многообразие авторских определений сходится в том, что устойчивое развитие — это процесс, направленный на согласование нынешних и будущих потребностей с ограниченными ресурсами для их удовлетворения.

Развитие общества неразрывно связано с деятельностью в бизнес-среде. Поэтому концепцию устойчивого развития активно применяют на локальном

уровне управления. В бизнес-среде это проявляется во взаимодействии трех аспектов:

- экономический (устойчивость организации определяется способностью противостоять и адаптироваться к внешним и внутренним факторам при долгосрочном развитии и достижении целей организации);

- экологический (устойчивость организации подразумевает минимизацию отрицательного экологического влияния, которое сопутствует деятельности организации при максимизации ее экономических итогов);
- социальный (устойчивость организации определяется объемом финансирования социальных программ, направленных на повышение квалификации персонала, обеспечение достойного уровня доходов работников, обеспечение стабильной занятости населения, т. е. повышения качества жизни и улучшения социальной инфраструктуры).

Данный алгоритм предложен в 1994 г. Джоном Элкинтоном и имеет название «Концепция тройного критерия» (рис. 1).



Рисунок 1 — Концепция тройного критерия
Figure 1 — Triple bottom line

Таким образом, концепция устойчивого развития распространяется с макроуровня на микроуровень.

Каковы же современные тренды управления персоналом в рамках стратегии устойчивого развития организации циркуляционной экономики?

Концепция устойчивого развития нашла отклик в России. Указ Президента Российской Федерации от 1 апреля 1996 г. № 440 «О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию» содержит следующее его определение: «Устойчивое развитие — это стабильное социально-экономическое развитие, не разрушающее своей природной основы».

На региональном уровне, например, в Алтайском крае, были также приняты документы, учитывающие принципы концепции устойчивого развития: Закон Алтайского края от 21 ноября 2012 г. № 86-ЗС «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2025 года» и За-

кон Алтайского края от 6 сентября 2021 г. № 86-ЗС «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2035 года».

В организации концепция устойчивого развития может быть отражена в ее ценностях, которые являются базовой основой для разработки производственной, маркетинговой и кадровой политики, культуры и стратегии развития организации. Рассмотрим более подробно элементы, которые, по нашему мнению, могут отражать концепцию устойчивого развития организации (рис. 2).

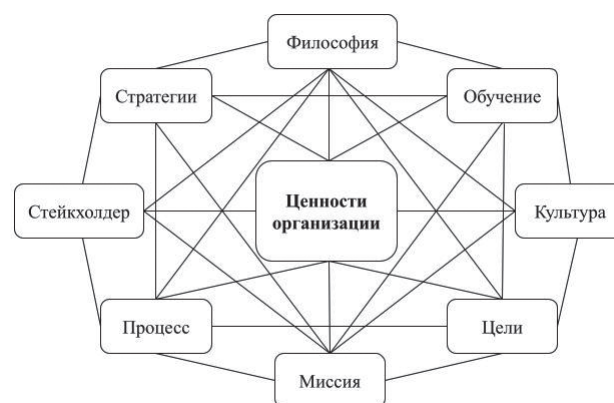


Рисунок 2 — Система устойчивого развития организации
Figure 2 — The organization's sustainable development system

Ценности организации находятся в зависимости от политической, экономической и экологической обстановки страны и региона. Рассмотрим последний аспект более подробно. В результате деятельности человека ухудшаются экологические условия обитания живых организмов и всего человечества в целом. Увеличение отходов производственной деятельности и жизнедеятельности человека приводит к деформированию климата, водной экосистемы, биосферы.

Алтайский край замечательно подходит для реализации целей и задач циркуляционной экономики. Он имеет хороший потенциал в данном направлении: местоположение, ресурсы, широкие направления деятельности (оптовая и розничная торговля, промышленность и сельское хозяйство, лесное хозяйство, связь и транспорт).

Наибольшим потенциалом для внедрения циркуляционной экономики обладают организации, занимающиеся переработкой пищевых, коммунальных отходов, утилизацией отходов автомобильной промышленности.

Экономика замкнутого цикла является популярным инструментом модернизации производства, учитывающим экологическую составляющую устой-

чивого развития. В этой связи у организаций возникает необходимость разработки такой стратегии управления, которая учитывает вторичную переработку, повторное использование ресурсов, продление жизненного срока продукции, безотходное производство.

На систему управления персоналом организации также накладываются новые долгосрочные обязательства. Основной целью стратегии управления персоналом является укомплектование штата персоналом с соответствующей квалификацией и навыками на ближайшие 5 лет (и свыше). Для этого необходимо сформировать комплекс мероприятий, направленных на создание стабильной и эффективной команды: программы обучения, мотивации, развития, адаптации персонала, а также действия по работе с организационной структурой и культурой, обеспечивающие эффективное взаимодействие между работниками и подразделениями. Эффективная стратегия управления персоналом — это комплексный долгосрочный план, обеспечивающий реализацию

миссии и целей развития организации и ее системы управления персоналом.

Как показало исследование, производственная организация «Экознак» находится на рынке с 1999 г. и производит изделия из пластмасс. Производство основано на первичном и вторичном сырье. Объемы переработки за год составляют более 200 тонн полиэтиленовых гранул.

Для разработки стратегии управления персоналом в рамках указанной концепции необходимы:

- сбор и анализ информации, оценка внешних и внутренних факторов среды, на основе которых возможно долгосрочное планирование;
- разработка общей стратегии управления;
- детализация стратегии в кадровых процессах, политиках и процедурах.

Проведем анализ штатных единиц промышленных организаций г. Барнаула для выявления ключевых профильных должностей и рабочих мест в рамках вторичной переработки ТБО (табл. 2).

Таблица 2

Основные ключевые профильные должности и рабочие места организаций циркуляционной экономики г. Барнаула

Table 2

The main key profile positions and jobs of organizations of the circulating economy of Barnaul

Организация	Структура отдела производства
Экознак	1. Главный инженер 2. Инженер по внедрению новой техники и технологии 3. Инженер 4. Машинист экструдера/оператор 5. Машинист экструзионного пресса
Алтайский трубный завод	1. Наладчик термопластавтомата 2. Машинист экструдера 3. Машинист экструзионного пресса 4. Мастер цеха вторпереработки пластика
ЭКО-Комплекс	1. Инженер по организации управления производством 2. Специалист (инженер) по обращению с отходами 3. Оператор производственного контроля 4. Машинист 5. Диспетчер производственного контроля 6. Прессовщик отходов

Таким образом, для организаций, использующих вторичное сырье для производства, характерно наличие следующих штатных единиц:

1. Инженер.
2. Машинист экструдера.
3. Машинист экструзионного пресса.

Как показало исследование, организации испытывают проблемы с укомплектованностью и удержанием работников данных профессий. Для бесперебойной работы и реализации максимально возможной

производительности организация должна удерживать показатель текучести кадров на уровне 5–10%, а они в данных организациях выше.

Разумеется, проблема укомплектованности персоналом этих должностей и рабочих мест решается за счет профильных выпускающих образовательных учреждений. Примечательно, что в Алтайском крае имеются образовательные учреждения высшего образования, ведущие подготовку специалистов по данным направлениям (табл. 3).

Таблица 3

Образовательные учреждения высшего образования Алтайского края

Table 3

Educational institutions of higher education of the Altai Territory

Университет	Направление подготовки	Уровень подготовки	Количество бюджетных мест	Стоимость обучения, руб./год	Профессия
Алтайский государственный аграрный университет	Электрооборудование и электротехнологии	Бакалавриат	25	126 500	Инженер
Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова	Технология производства изделий из полимерных композитов	Среднее профессиональное образование	20	58 200	Машинист экструдера
	Технологические машины и оборудование	Бакалавриат	15	124 200	Инженер
	Машиностроение	Магистратура	7	131 800	Инженер

Если учесть, что профильные для циркуляционной экономики программы реализуются не каждый год, то очевидно, что количество самих учреждений и бюджетных доступных мест на весь Алтайский край ограничено. Следовательно, в рамках циркуляционной экономики при разработке стратегии развития управления персоналом может возникнуть проблема узкой профильной подготовки и дефицита квалифицированных работников. Это связано как с ежегодным ростом стоимости образовательных услуг по профильным направлениям, так и с небольшим количеством учреждений, предоставляющих данные услуги.

Организации тогда пытаются самостоятельно организовывать профильное обучение. Производственная организация «Экознак» для решения данной проблемы финансирует программы внутреннего и внешнего обучения работников. Так, с 2018 по 2022 г. специалисты организации прошли более 20 программ обучения и повышения квалификации (табл. 4), программа адаптации за аналогичный период была реализована для 48 человек, из них 30% — новые работники без опыта работы в этой сфере.

Таблица 4

Программы обучения и/или повышения квалификации работников организации «Экознак» за 2018–2022 гг.

Table 4

Training and/or advanced training programs for employees of the organization “Ekoznak” for 2018–2022

Программа обучения и/или повышения квалификации	Форма подготовки	Место обучения	Количество человек
Машинист экструдера 3-го разряда	Дистанционная	Центр сертификации и обучения, г. Санкт-Петербург	3 (2018 г.)
Машинист экструдера 4-го разряда	Дистанционная		3 (2018 г.)
Главный инженер проекта	Очная		2 (2019 г.)
Инженер-технолог			2 (2020 г.)
Оператор пресса уплотнения твердых бытовых отходов			4 (2019 г.)
Машинист экструзионного пресса			1 (2018 г.)
Аппаратчик получения экструзионных продуктов	Дистанционная	2 (2019 г.)	
Машинист экструдера 5-го разряда		1 (2020 г.)	
Машинист экструдера 6-го разряда		1 (2020 г.)	
Машинист экструдера	Дистанционная	Колледж науки и технологий, г. Москва	3 (2021 г.)
Машинист экструдера	Очная	АНО ДПО «ИПК «ТЕХНОПРОГРЕСС», г. Новосибирск	1 (2021 г.)
Сбор, транспортирование, обработка, утилизация, обезвреживание, размещение отходов	1 (2022 г.)		
Обращение с твердыми бытовыми отходами	1 (2022 г.)		
Машинист экструдера	Очная	Омский промышленно-экономический колледж	2 (2019 г.)

Окончание таблицы 4
The end of the table 4

Программа обучения и/или повышения квалификации	Форма подготовки	Место обучения	Количество человек
Машинист экструдера	Очная	ООО «Учебно-экспертный центр охраны труда «Строитель», г. Екатеринбург	2 (2021 г.)
Экологическая безопасность			2 (2022 г.)
Комплексное проектирование			1 (2019 г.)
Проекты мероприятий по охране окружающей среды			2 (2022 г.)
Организация подготовки проектной документации			1 (2022 г.)
Аппаратчик обработки	Дистанционная		2 (2021 г.)

Но, как показывает практика, потраченные деньги на обучение профильных работников самой организацией не всегда оказываются эффективными из-за непостоянства персонала организации, а тратиться на свое обучение сами работники в большинстве тем более не желают.

Следующая особенность деятельности такой организации в Алтайском крае — это сезонность работ. Она характеризуется резким сокращением потребности в персонале в определенные периоды. Это связано во-первых, с тем, что в холодное время года невозможна ликвидация свалок и полигонов. Такие неэкологичные места хранения являются основными источниками получения сырья. Отметим, что сезонная нехватка сырья является отдельной маркетинговой проблемой организаций такого профиля. Нам представляется необходимым разработка мер по разделному сбору мусора гражданами (как в местах проживания, так и по месту учебы, работы, отдыха) и организациями Алтайского края, создание реальных условий для этого в ближайшей перспективе.

Во-вторых, потребность в пластмассовой продукции организации (труба ПНД и ПВХ) возрастает в весенне-летний период. Например, установка или замена системы полива на местных дачных участках. К сожалению, суровые климатические условия Алтайского края в зимний период ограничивают применение изделий из пластика.

Организация «Экознак» активно ведет работу по формированию и использованию кадрового резерва. Работники, заключившие срочный трудовой договор, осведомлены о его точных сроках. Они заранее уведомлены о характере работы и статусе «в резерве». Еще организация предоставляет возможность вне сезона поработать на другом участке, пока не возникнет необходимость их перемещения в свое подразделение.

Специфика оборудования и технологий производства также накладывает отпечаток на работу с персоналом. Недостаточный объем финансовых средств может являться основной преградой для модернизации и приобретения современного оборудования ор-

ганизации, что изначально снижает привлекательность вакансии и увеличивает текучесть персонала. Организация «Экознак» ежегодно вкладывает в развитие производства от 5 до 10% своего валового дохода.

В качестве меры снижения затрат на привлеченных внешних экспертов по модернизации оборудования организация «Экознак» использует материальные и моральные стимулы для поддержки собственных инициативных работников, которые разрабатывают свои предложения по улучшению производственного цикла.

Проведем анализ динамики средней заработной платы по профильным должностям — инженер (рис. 3), машинист экструдера (рис. 4) и машинист экструзионного пресса (рис. 5) — в организации в сравнении с аналогичными данными по Алтайскому краю и стране за последние 2 года.

Динамика средней заработной платы инженера в Алтайском крае имеет отрицательную тенденцию. Данный показатель за 2 года снизился на 2%. При этом в организации «Экознак» рост заработной платы за аналогичный период составил 3%. Отметим, что уровень оплаты труда инженера в стране и крае ниже, чем в организации «Экознак».

Таким образом, наблюдается опережающая динамика роста средней заработной платы машиниста экструдера в организации (16%) в сравнении со статистическими данными по Алтайскому краю (5%) и России (2%).

Средняя заработная плата машиниста экструзионного пресса выше аналогичного показателя по Алтайскому краю почти в 1,5 раза, выше и российского уровня.

Проведенный анализ показал, что систему денежного и материального стимулирования профильных работников организации «Экознак» можно охарактеризовать как достойную.

Как показало дальнейшее исследование, слабая организационная культура приводит к непониманию персоналом своей роли в трудовом и производственном процессе. Это делает невозможным внедрение принципов устойчивого развития. Именно поэтому

организация «Экознак» проводит ряд мероприятий для разделения и прояснения этой идеи среди работников. Любое решение в организации закреплено в виде локального нормативно-правового акта. На-

пример, Регламент по сортировке мусора, Инструктивное письмо по сбору макулатуры (согласно ГОСТ 10700–97 «Макулатура бумажная и картонная. Технические условия»).

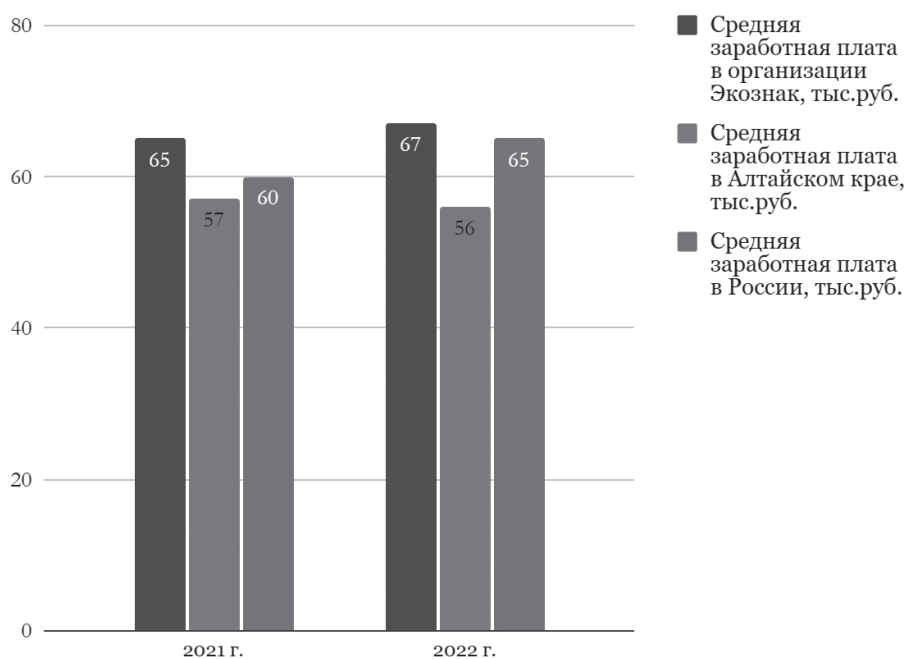


Рисунок 3 — Средняя заработная плата инженера за 2021–2022 гг., тыс. руб.
Figure 3 — The average salary of an engineer for 2021–2022, thousand rubles.

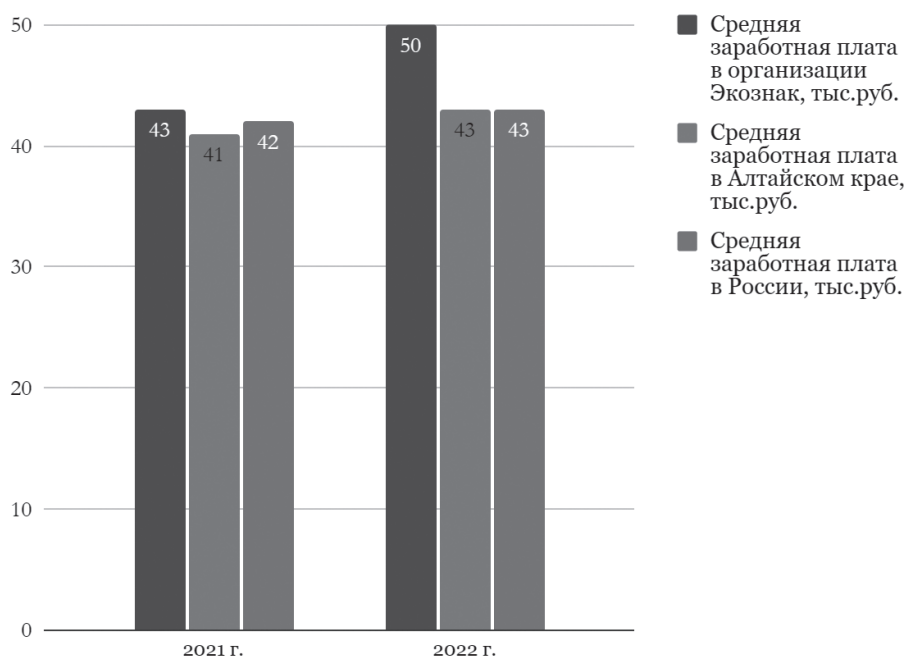


Рисунок 4 — Средняя заработная плата машиниста экструдера за 2021–2022 гг., тыс. руб.
Figure 4 — The average salary of an extruder driver for 2021–2022, thousand rubles.

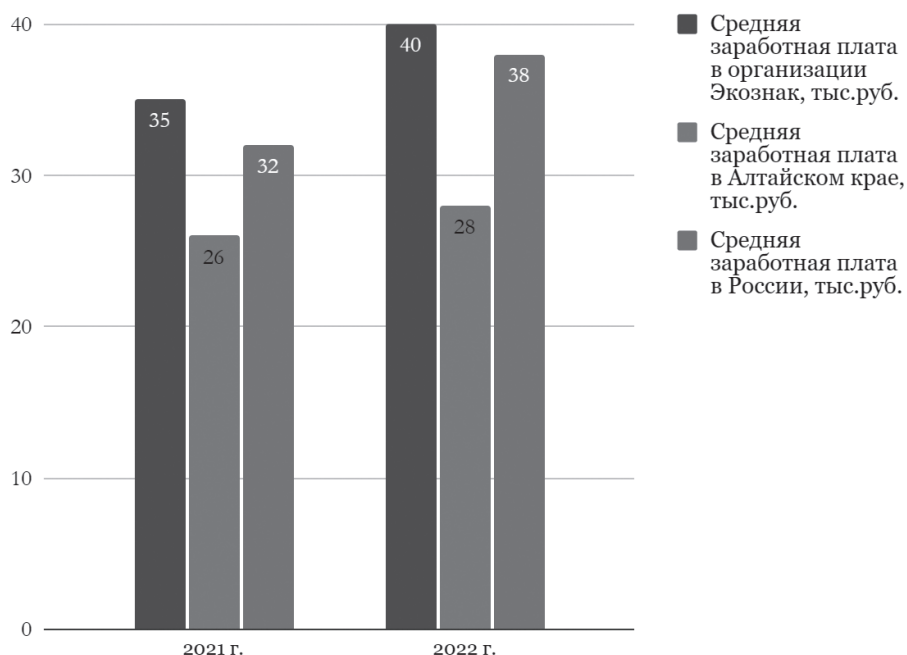


Рисунок 5 — Средняя заработная плата машиниста экструзионного пресса за 2021–2022 гг., тыс. руб.
Figure 5 — The average salary of an extrusion press machinist for 2021–2022, thousand rubles.

Организация учитывает концепцию устойчивого развития при разработке своей стратегии развития. Ежегодная стратегическая сессия руководящего звена организации направлена на разработку/корректировку долгосрочных планов развития организации с учетом принципов этой концепции. Все принятые решения и запланированные на сессии мероприятия фиксируются в протоколе стратегической сессии, это касается всех систем управления, в т. ч. и управления персоналом.

Регулярно организация проводит экологические рейды, очищает территорию г. Барнаула и Алтайского края от мусора. Дает возможность каждому гражданину или организации края реализовать ТБО в рамках программы утилизации и переработки. Таким образом, организация пропагандирует запрет захоронения мусора на свалках и полигонах. Экскурсии по производству и наглядный пример того, что у мусора есть «вторая жизнь», стимулирует работников к бережливому поведению не только в рабочей среде, но и в повседневной жизни распространять этот позитивный опыт повсеместно.

Организация «Экзнак» создает внутреннюю инфраструктуру по сбору, сортировке, переработке мусора и использованию вторичного сырья в производстве. Работники организации разделяют принципы разумного потребления и осознанно участвуют в циркуляционной экономике.

Выводы и рекомендации. Подводя итоги проведенному исследованию, хотелось бы отметить следу-

ющие рекомендации для успешной реализации концепции устойчивого развития организации:

1. Необходимо развитие профильной профессиональной подготовки и переподготовки персонала: введение профильных программ и бюджетных мест обучения в краевых образовательных учреждениях разного уровня, рассмотреть возможности оптимизации стоимости обучения персонала, его софинансирования или целевого заказа.
2. Развитие стратегического управления организацией за счет согласованности регионального и локального стратегического планирования стабильной загрузки производства вторичной переработки и его обеспеченности ресурсами.
3. Разработка стратегии управления персоналом, учитывающей долгосрочное экологичное развитие организации.
4. Формирование актуальной внутренней нормативно-методической базы для стратегического и текущего управления персоналом организации.
5. Развитие новых видов стимулирования труда персонала в рамках рассмотренной концепции.

Стратегия экологического менеджмента подразумевает не просто разработку стратегии развития, учитывающей особенности циркуляционной экономики, но и внедрение, развитие инновационного типа организационной культуры, управления, мышления руководителей и работников. Эти изменения должны приводить к созданию новых ценностей не только для внутренних стейкхолдеров (руко-

водители, работники организации), но и внешних, таких как клиенты, контрагенты и общество в целом.

Стратегия управления персоналом организации позволит эффективно решать не только внутриор-

ганизационные проблемы ее устойчивого развития, но и внешние — за счет нормализации взаимодействия со всеми заинтересованными экономическими субъектами.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / LIST OF SOURCES

- Баженова Е. Е., Власова М. А. Циркулярная экономика как механизм реализации концепции устойчивого развития: проблемы и перспективы развития // Друкеровский вестник. 2021. № 1 (39). С. 19–30 [Bazhenova E. E., Vlasova M. A. Circular economy as a mechanism for implementing the concept of sustainable development: problems and prospects of development. *Drukerovskij vestnik = Drucker's Bulletin*. 2021;1 (39):19–30 (In Russ.)].
- Безлепкина М. В., Мустафина Я. О., Гарифуллина Э. В., Бронская В. В. Циркуляционная модель экономики как современное решение экологически устойчивого развития // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ «Нацразвитие». СПб., 2021. С. 38–40 [Bezlepkina M. V., Mustafina Ya. O., Garifullina E. V., Bronskaya V. V. Circulation model of the economy as a modern solution for environmentally sustainable development. In: A collection of selected articles based on the materials of scientific conferences of the GНИИ “National Development”. St. Petersburg, 2021, pp. 38–40 (In Russ.)].
- Бобылев С. Устойчивое развитие: парадигма для будущего // Мировая экономика и международные отношения. 2017. Т. 61, № 3. С. 107–113. [Bobylev S. Sustainable development: a paradigm for the future. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya = World Economy and International Relations*. 2017;61 (3):107–113. (In Russ.)].
- Калиниченко М. П. Устойчивое развитие предприятия: оценка, проект, функциональная стратегия, маркетинг менеджмента // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2019. № 1. С. 40–52 [Kalynuchenko M. P. Sustainable development of the enterprise: estimation, project, functional strategy of marketing management. *Vestnik Astrahanskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: Economics*. 2019;1:40–52 (In Russ.)].
- Лазарева Е. И., Гаврилова Ю. В. Эффективное управление человеческим капиталом организации в условиях устойчиво-инновационного развития экономики // Вопросы инновационной экономики. 2020. № 2. С. 737–746 [Lazareva E. I., Gavrilova Yu. V. Effective management of human capital of the organization in the conditions of sustainable and innovative development of the economy. *Voprosy innovacionnoj ekonomiki = Issues of innovative economy*. 2020;2:737–746 (In Russ.)].
- Маковецкий М. Ю., Ситова С. В. Развитие подходов к интерпретации концепции устойчивого развития // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2022. № 2 (41) [Makovetsky M. Yu., Saitova S. V. Development of approaches to the interpretation of the concept of sustainable development. *Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S. Yu. Vitte. Seriya 1: Ekonomika i upravlenie = Bulletin of the S. Yu. Witte Moscow University. Series 1: Economics and Management*. 2022;2 (41) (In Russ.)].
- Марабаева Л. В., Бояркина Т. А. Стратегическое управление технологическим развитием промышленного предприятия на основе концепции устойчивого развития: предпосылки и обоснование // Инновационная деятельность. 2022. № 1 (60). С. 30–38 [Marabayeva L. V., Boyarkina T. A. Strategic management of technological development of an industrial enterprise based on the concept of sustainable development: prerequisites and justification. *Innovacionnaya deyatel'nost' = Innovative activity*. 2022;1 (60):30–38. (In Russ.)].
- Перский Ю. К., Лепихин В. В., Семенова Е. В. Методика и модели оценки промышленного предприятия как устойчивой системы // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2015. № 31 (24). С. 103–110 [Persky Yu. K., Lepikhin V. V., Semenova E. V. Methods and models of assessment of the industrial enterprise as a sustainable system. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Bulletin of Perm University. Economics series*. 2015;31 (24):103–110 (In Russ.)].
- Пузаченко Ю. Г. Общие основания концепции устойчивого развития и экосистемных услуг // Известия РАН. Серия географическая. 2012. № 3. С. 22–39 [Puzachenko Yu. G. General foundations of the concept of sustainable development and ecosystem services. *Izvestiya RAN. Seriya geograficheskaya = News of the Russian Academy of Sciences. The series is geographical*. 2012;3:22–39 (In Russ.)].
- Родионов Д. Г., Дмитриев Н. Д., Родионов Н. Д., Дубаневич Л. Э. Построение эконометрической модели устойчивого развития промышленного предприятия // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 7–1. С. 61–71 [Rodionov D. G., Dmitriev N. D., Rodionov N. D., Dubanevich L. E. Construction

of an econometric model of sustainable development of an industrial enterprise. *Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2021; 7–1:61–71 (In Russ.).

Симомян Т. В., Швыденко Н. В. Менеджмент устойчивого развития строительного предприятия: принципы и механизм обеспечения // Экономика и управление: проблемы, решения. 2021. Т. 5, №3. С. 69–75 [Simonyan T. V., Shvydenko N. V. Sustainable development management of a construction enterprise: principles and support mechanism. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya = Economics and management: problems, solutions*. 2021;5 (3):69–75. (In Russ.)].

Старикова Е. А. Современные подходы к трактовке концепции устойчивого развития // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. 2017. Т. 25, №1. С. 7–17 [Starikova, E. A. The contemporary approaches to interpretation of the sustainable development concept. *Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Seriya: Ekonomika = Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Economics*. 2017;25 (1):7–17. (In Russ.)].

Тонкоз Э. М. Развитие персонала как стратегический вектор усиления конкурентных преимуществ предприятия // Современные технологии управления персоналом. Симферополь : Ариал, 2020. С. 391–394 [Tonkoz E. M. Personnel development as a strategic vector for strengthening the company's competitive advantages. In: *Modern technologies of personnel management*. Simferopol: Arial, 2020, pp. 391–394. (In Russ.)].

Харькова М. И. Концепция устойчивого развития предприятия // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2019. №3 (29). С. 26–29 [Kharkova M. I. The concept of sustainable development of the enterprise. *Chelovecheskij kapital i professional'noe obrazovanie = Human capital and vocational education*. 2019;3 (29):26–29 (In Russ.)].

Шнайдер О. В. Концепция устойчивого развития современных предприятий: сущность, значение, основные дефиниции настоящего времени // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9, №3. С. 80–84 [Schneider O. V. The concept of sustainable development of modern enterprises: the essence, meaning and main definitions of the present time. *Azimut nauchnyh issledovanij: ekonomika i upravlenie = Azimuth of scientific research: Economics and Management*. 2020;9 (3):80–84 (In Russ.)].
