

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-2>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/14EVN215.pdf>

DOI: 10.15862/14EVN215 (<http://dx.doi.org/10.15862/14EVN215>)

**УДК 65.01 (075.8)**

**Квасов Иван Андреевич**

АНОУ «Евразийский открытый институт»

Россия, Москва<sup>1</sup>

Доцент

Кандидат технических наук

E-mail: iakvasov@mail.ru

**Левина Наталья Васильевна**

АНОУ «Евразийский открытый институт»

Россия, Москва

Кандидат педагогических наук

E-mail: natalialevina56@rambler.ru

## **Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность социально-экономической системы**

---

<sup>1</sup> 143905, Московская область, г. Балашиха, ул. Трубецкая, д. 110, кв. 422

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы повышения конкурентоспособности разных социально-экономических систем, от отдельных субъектов экономики, до национальной экономики. Проведены ретроспективные исследования конкурентоспособности, выявлены взаимосвязи этой экономической категории с другими важнейшими проблемами современного развития. Проведена оценка влияния конкурентной среды на формирование новых научно-управленческих концепций: менеджмента, маркетинга, стратегического управления, управления на основе выделения бизнес-процессов. Базируясь на работах известных западных специалистов в области управления, обоснована необходимость формирования конкурентных преимуществ – единственного пути, обеспечивающего выживание в динамичном рыночном пространстве. Детально проведенный анализ теорий человеческого капитала позволил выделить общее свойство этого понятия, заключающегося в непереносимости обладания самовозрастающей стоимости интеллекта, здоровья, а также навыков и способностей, необходимых для разрешения сложнейших проблем. Представлено авторское видение развития человеческого капитала, как фактора развития конкурентоспособности, особенно необходимое в условиях глобального кризиса. Ключевую роль в формировании особых свойств человеческого капитала призвано сыграть государство. Обоснована необходимость разработки государственной политики формирования человеческого капитала, на основе которой будет построена стратегия и набор мероприятий. По мнению авторов, формирование человеческого капитала должно быть не самоцелью развития страны, а только инструментом, необходимым для достижения глобальной цели – вхождение России ряд самых конкурентоспособных экономик мира. В этом случае держава сможет выжить и динамично развиваться, несмотря на внешние, не всегда благоприятные обстоятельства. Оценены факторы, определяющие конкурентные преимущества в рамках отдельного предприятия и управленческие действия их обеспечивающие. Даны рекомендации по совершенствованию управления конкурентоспособностью субъекта микроэкономики, основанные на развитии человеческого капитала.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность; человеческий капитал; конкурентное преимущество; эффективность управления; производительность управления; индекс развития человеческого капитала; управление развитием национальной экономики; системное управление.

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Квасов И.А., Левина Н.В. Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность социально-экономической системы // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №2 (2015)  
<http://naukovedenie.ru/PDF/14EVN215.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/14EVN215

Вопросы конкурентоспособности уже на одно столетие находятся в центре внимания государственных деятелей, политиков, владельцев бизнеса, практикующих менеджеров. Обеспечение должного уровня конкурентоспособности – ключевая задача менеджмента любого уровня, любой социально-экономической системы. Именно сохранение и повышение упомянутой экономической характеристики является истинной целью современного бизнеса, а вовсе не получение максимальной прибыли, как смысла создания и существования организации.

Проблемы соперничества в рыночной экономике не игнорировались научным сообществом, представляющим различные области знаний, и теоретиков, и прикладников. Как результат – за последние два века появилось множество научных направлений. Вот несколько примеров:

- Концепция маркетинга зародилась в середине 19 века, как своеобразная реакция предпринимателей на возрастающие проблемы, связанные с реализацией товаров и услуг, в связи с наличием, по крайней мере, нескольких продавцов, предлагающих схожие продукты.
- Возникновение менеджмента, как науки, тоже было обусловлено решением задачи повышения эффективности производства. Нужно было выиграть на рынке, в первую очередь, за счет более низких издержек.
- Методология стратегического управления, несмотря эволюционное развитие путем в течении нескольких тысячелетий, в бизнесе четко обозначилась во второй половине 20 века. Технический прогресс, глобализация, информационные технологии – вот далеко не полный перечень факторов, способствующих формированию окончательной теории. Все социальные системы, построенные на принципах стратегического подхода, объединяет одно – они должны выжить в долгосрочной перспективе.
- Очень модный сейчас процессный подход базируется на том, что качество управления – главный фактор, обеспечивающий конкурентоспособность организации. По оценкам [1], уровнем управления определяется в среднем около 80% различий в рентабельности российских организаций. Новое научное направление представляет собой другой взгляд на построение организационной структуры, причем такой, которая обеспечит эффективное, а не производительное управление. Производительность, по мнению М. Хаммера и Д. Чампи, что иное как способность осуществлять свои функции «как следует», а эффективность – это делать «то, что следует».

Определение конкурентоспособности сильно различаются на микро и макро уровнях, а также в зависимости от вида и способа выделения социально-экономической системы.

Большинство современных западных специалистов, занимающихся выделением факторов конкурентоспособности предприятий в отраслевом разрезе, анализируют и оценивают работы профессора Гарвардского университета Майкла Портера. Ученые либо полностью соглашались с мнением всеми признанного авторитета, либо расширяют количество составляющих соперничества, либо их ограничивают. Изложим основные идеи американского специалиста.

Все факторы рассматриваются с позиции выделения конкурентных преимуществ, которые имеют внутреннюю природу (так называемый микроэкономический подход); парадигмы матрицы Бостонской консалтинговой группы (БКГ) являются незыблемыми,

априори истинными. Подход БКГ был в целом рекомендательным, имевшим отношение к крупным диверсифицированным корпорациям:

- сконцентрироваться на тех направлениях деятельности, в которых организация занимает или имеет потенциальную возможность занять позиции лидера в отраслевом или региональном аспекте;
- остальные бизнесы - распродать;
- основное внимание должно быть сосредоточено на поступлении наличности, а не на прибыли (она второстепенна);
- постараться иметь преимущество над конкурентами по цене (т.е. иметь более низкие издержки по сравнению с ними);
- стараться вести себя в отношении конкурентов таким образом, чтобы им было невыгодно находиться с фирмой на одном поле и они ушли бы;
- всячески использовать различного вида обязательства для финансирования роста (акции, облигационные займы и т.д.), усиления лидерских позиций;
- очень стараться избегать искушению расширения ассортимента изделий, а также их сложности или таких изменений, которые ведут к дополнительным накладным расходам;
- при появлении избыточного денежного потока, его использовать для диверсификации с учетом всех правил портфельного менеджмента. В результате у корпорации появляется новая совокупность сфер деятельности.

Идеи БКГ усилили две до того существовавшие и сильно взаимосвязанные тенденции: первая связана с созданием достаточно крупных центральных централизовано управляемых плановых отделов в многопрофильных фирмах, а вторая – с дальнейшей диверсификации.

В целом, Майкл Портер расширил структуру конкурентного преимущества, включил несколько новых структурно-отраслевых факторов, таких как угроза появления новых конкурентов, способность покупателей и поставщиков торговаться, а также угроза со стороны товаров заменителей, удовлетворяющий ту же самую потребность. Эти составляющие рассматривались как обособленно, так и в различных взаимосвязях. Идея гарвардского профессора, хотя и базировалась на дополнительных исследованиях и новых эмпирических данных, а также динамическом анализе, была в основном схожа с БКГ: организации (корпорации) надо найти рынки или рыночные ниши, на которых она может доминировать и соорудить всяческие препоны для конкурентов, либо за счет более низких издержек, либо за счет дифференциации, т.е. предоставление уникальных потребительских качеств, товаров (услуг).

Модель сил конкуренции (5 составляющих) была и остается предметом постоянных нападок. Некоторые ученые подвергают критике ее теоретические основы, утверждая, что подход к деятельности промышленной компании как структуре, определяющей поведение в той или иной отрасли, не имеет обоснования (особенно в сравнении с логической и математической доказательностью рациональных действий субъекта рыночных отношений). Защитники же теории пытаются обосновать ее полезность исходя, из предсказаний прибыльности. Они базируются на том, что уровень прибыльности определяется конкуренцией, а последняя обусловлена динамикой изменений отраслевой структуры.

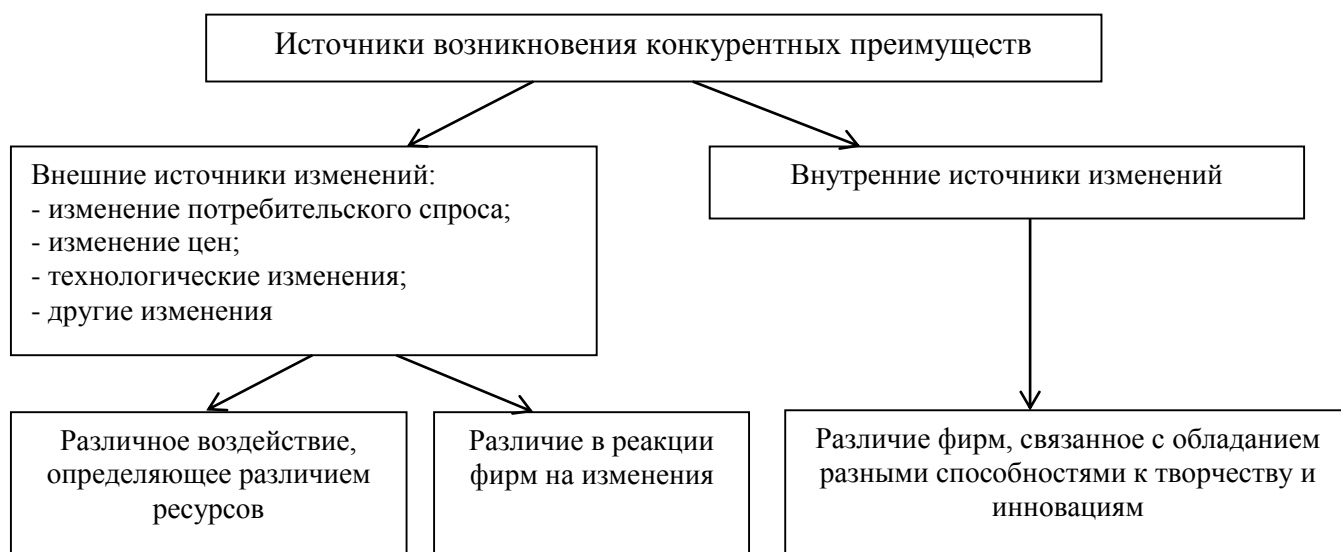
Однако, самое серьезное критическое замечание, и на наш взгляд абсолютно обоснованное [1], состоит в том, что независимо от существующих теорий, ряда

эмпирических исследований внутриотраслевая среда фирмы в действительности не очень влияет на прибыльность этой фирмы. Мы склонны считать, что прибыль организации более чем на 2/ определяется внутренними факторами, в частности эффективностью управления.

Чтобы понять, как именно появляется конкурентное преимущество, надо сначала разобраться, что же оно собой представляет. Дать однозначное определение конкурентному преимуществу довольно сложно. На элементарном уровне его можно выявить следующим образом: если две или более фирм конкурируют на одном и том же рынке, одна фирма получает конкурентное преимущество перед остальными соперниками, когда она стабильно получает более высокий показатель прибыльности.

Однако, проблема в следующем: если мы определяем конкурентное преимущество по показателям прибыльности, то зачем вообще нужно понятие конкурентного преимущества? Дело в том, что конкурентное преимущество может не проявляться в более высокой прибыльности – организация вполне может отказаться от получения прибыли в текущий момент ради инвестиций в долю рынка, технологий, лояльности клиентов или дополнительных выплат служащих (иногда представляющих собой инвестиции в человеческий капитал).

Так как разница в прибыльности между фирмами-соперниками – это проявление неравновесия, следовательно, конкурентное преимущество возникает в условиях, когда происходят те или иные изменения. По отношению к отрасли источники изменений могут быть внешними и внутренними. На рис. 1 показаны несколько таких источников [2].



**Рис. 1.** Источники конкурентных преимуществ

Конечно, такая схема весьма условна, ведь, например, различие в реакции фирм на изменения могут определяться не самими (имеющими внешний источник) изменениями, а внутренней средой организации.

Модель М. Портера основана на представлении о том, что структура отрасли относительно устойчива, определяет конкурентное поведение и позволяет его предсказывать, на наш взгляд, не совсем правильное, так как игнорирует такие динамические силы, как инновации и предпринимательство. Йозеф Шумпетер считал конкуренцию «многолетней бурей созидательного разрушения», благодаря которому самые благоприятные структуры отрасли – в особенности монополия – сеют семена своего же собственного уничтожения,

привлекая новые и уже существующие фирмы и побуждая их использовать новаторские стратегии и товары, чтобы обойти признанных лидеров.

Такая точка зрения Шумпетера (и «австрийской школы» экономики) на конкуренцию как на динамический процесс соперничества, который регулярно меняет структуру отрасли, предполагает рассмотрение последней не как результат конкурентного поведения, а наоборот. Основное внимание обращается на скорость структурных преобразований. Если темп изменений высок, то модель Майкла Портера не в состоянии прогнозировать конкуренцию. Главным же конкурентным преимуществом становится внутренняя среда, которая у одних фирм быстрее адаптируется, найдет новые возможности во внешних изменениях. Любое внешнее изменение дает возможности для развития, а также для извлечения прибыли. Умение выявлять открывающиеся возможности и реагировать на них – ключевая способность к управлению, то, что называется предпринимательством. Поскольку темп внешних изменений все увеличивается, то ни наличие и размер имеющихся ресурсов, ни обладание господствующей технологией не дадут устойчивого конкурентного преимущества – только внутренняя предпринимательская среда.

Профессор Лондонской школы бизнеса Гарри Хэмэл в своей книге «Во главе революций» утверждает, что время постепенной эволюции подошло к концу и мы вступили в эпоху революций, когда ценность занимаемой позиции ничтожна, а победителями станут те компании, которые пойдут по пути постоянных изменений. Революционеры победят с помощью инновационных концепций поведения и управления бизнесом.

Необходим новый взгляд на навыки и способности фирмы, ее амбиции и убеждения, ее способности к обучению, ее восприятие миссии или мечты. Деятельность администрации организации, в этом случае, в меньшей степени концентрируется за наблюдением за распределением ресурсов и в большей степени как определение, создание, стимулирование и укрепление амбициозных навыков и способностей, которые могут быть применены на различных рыночных сегментах [3]. Ясно, что перечисленные качества относятся к конкретным людям, сотрудникам, которые имеют возможность и желание их преумножить. В результате возникает своеобразное свойство – самовозрастание, что и является главнейшим свойством, характеризующим экономическую категорию – капитал.

Не ставя задачи, в данной работе, уточнения понятия «человеческий капитал» на микроуровне (уровне отдельной фирмы), а только оценку его влияния на конкурентоспособность, попробуем разобраться с тем, что представляет эта категория на макроуровне, опять же с позиций конкурентоспособности.

На наш взгляд, все развитие мировой экономики в XXI в. определяется темпом и структурным характером перехода той или иной страны к новому этапу развития производительных сил. Ведущие державы отходят от индустриальной стадии, при доминирующем влиянии крупного механизированного массового или крупносерийного производства, к постиндустриальной, где определяющими являются сфера науки, инновационное предпринимательство, а также образовательные услуги. Конечно, производство материальных благ сохраняет свою значимость, но его экономическая эффективность определяется, в первую очередь, качеством использования высококвалифицированных кадров, применением новых знаний и навыков, технологий и методов управления [3].

Таким образом, выбор способа производства и передачи знаний, их способность генерироваться, становится определяющим фактором конкурентоспособности страны, именно он определяет ее место на мировом рынке.

Из вышеизложенного следует, что в постиндустриальном обществе именно человек, со своими знаниями, умениями и навыками, выступает самым ценным ресурсом, гораздо более важным, чем имеющееся природно-ресурсное или накопленное богатство. В настоящее время в промышленно развитых странах именно люди обуславливают скорость экономического развития, а также научно-технического прогресса.

Конечно, вопросам формирования и эффективного использования созидательных способностей человека были посвящены многие работы наших соотечественников, они были достаточно глубоко проработаны и в отечественной политэкономии, и в марксистско-ленинской философии советского периода. Центральными экономическими категориями анализа были «рабочая сила» и «воспроизводство рабочей силы», методологической основой исследования служили идеи законы диалектического развития. Но в целом, качественные характеристики человека в трудах советских ученых не подвергались экономическому анализу и не рассматривались с точки зрения конкурентоспособности. На наш взгляд, теория человеческого капитала в отечественной политэкономии советского периода не получила достаточного развития, признания и не было остро востребована.

Ситуация коренным образом изменилась в связи с глубокой социально-экономической трансформацией нашего общества. С ростом научного интереса к проблемам воспроизводства человеческого капитала произошло и обособление направлений исследовательской деятельности, отдельно рассматривались проблемы формирования, отдельно использования производительных способностей людей, с точки зрения развития концепции человеческого капитала.

Исходя из существенной значимости и научном интересе к проблематике человеческого капитала в этой области остается немало нерешенных, зачастую дискуссионных проблем. Пока еще не выработана синтезированная концепция исследования человеческого капитала, как важнейшей экономической категории, которая раскрывала бы ее содержание применительно к сложным процессам перехода на инновационную стадию развития национальной экономики.

В современном мире конкурентоспособность страны определяется не столько общим уровнем производства и потребления, сколько ее технологическим, инновационным содержанием, из этого следует, что человеческий потенциал играет качественно решающую роль.

Однако необходимо четкое понимание, что конкурентоспособность страны – это не конечная цель развития, она служит для достижения более высокой и сложной цели. Эта цель – обеспечение широких возможностей для всех граждан Российской Федерации во всех сферах их жизнедеятельности, или, другими словами, – цель человеческого развития.

Под конкурентоспособностью страны понимается ее способность к устойчивому развитию на основе развития факторов производства, повышения эффективности экономики и внедрения инноваций. Во Всемирном докладе о конкурентоспособности, публикуемом Всемирным экономическим форумом (ВЭФ), она измеряется двумя основными индексами: индексом конкурентоспособности роста (ИКР), разработанного Джеффри Саксом и Джоном МакАртуром, и индексом конкурентоспособности бизнеса (ИКБ) Майкла Портера, которые состоят из субиндексов и рассчитываются на основе ряда показателей. Кроме того, в Отчете 2005 г. ВЭФ ввел новый всемирный индекс конкурентоспособности (ВИК), который начиная с 2006 г. заменил два прежних индекса. Новый всемирный индекс конкурентоспособности был введен для того, чтобы измерить и соотнести множество факторов, которые определяют устойчивый уровень благосостояния как в настоящем, так и в среднесрочной перспективе. Он объединяет предыдущие два индекса.

В целом конкурентоспособность стран во Всемирном докладе о конкурентоспособности, публикуемом Всемирным экономическим форумом, оценивается с использованием более 130 показателей, субиндексов и индексов. Главным индексом является ВИК, рассчитываемый на основе показателей, оценивающих развитие следующих девяти компонентов:

1. Институты.
2. Инфраструктура.
3. Макроэкономика.
4. Здравоохранение и начальное образование.
5. Высшее и профессиональное образование.
6. Эффективность рынка.
7. Технологическая готовность.
8. Сложность бизнеса.
9. Инновации.

На основе этих девяти показателей рассчитываются также три субиндекса:

- 1) факторы производства (показатели 1-4);
- 2) эффективность экономики (показатели 5-7);
- 3) инновационность (показатели 8-9).

В современных условиях конкурентоспособность страны не может быть достигнута без развития человеческого потенциала. Об этом свидетельствует и тот факт, что всемирный индекс конкурентоспособности основывается в том числе и на оценке достижений страны в области здравоохранения, начального образования, высшего и профессионального образования.

Если конкурентоспособность страны характеризуют более 130 показателей, субиндексов и индексов, то основные аспекты человеческого развития характеризуют более 150 показателей, представляемых более чем в 30 таблицах приложения к Всемирному докладу о человеческом развитии ПРООН. При этом многие показатели совпадают. Однако если в оценке конкурентоспособности они характеризуют факторы производства и их эффективность, включая оценку человеческих ресурсов как фактора производства, то при оценке человеческого развития человеческий ресурс рассматривается не как фактор производства, а как цель развития.

Рейтинг стран по уровню человеческого развития проводится с использованием ряда интегральных индексов, главный из которых – индекс человеческого развития (ИЧР), рассчитываемый по четырем показателям:

- ожидаемая продолжительность жизни при рождении;
- уровень грамотности взрослого населения (в возрасте 15 лет и старше);
- совокупный охват обучением;
- объем ВВП на душу населения в долларах США, исчисленный по паритету покупательной способности национальной валюты.

Первый из этих показателей зависит от множества факторов, в том числе от тех, которые определяют конкурентоспособность страны, а именно: развития здравоохранения,



новых высокотехнологичных, безопасных для человека и защищающих окружающую среду технологий.

Второй и третий показатели характеризуют результаты и возможности системы образования обеспечить доступ населения к знаниям. Они зависят от компонентов конкурентоспособности страны, относящихся к получению образования, в том числе высшего и профессионального.

Последний показатель зависит от всех компонентов конкурентоспособности страны, то есть от развития институтов, инфраструктуры, здравоохранения, образования, эффективности рынка, технологической готовности, сложности бизнеса и инноваций.

Таким образом, так или иначе, решение задачи вхождения в число наиболее конкурентоспособных стран мира является тем базисом, на котором можно обеспечить дальнейшее устойчивое человеческое развитие населения страны. То есть решение данной задачи должно рассматриваться не как конечная цель, а как средство достижения более высокой цели – обеспечения вхождения России в число стран с наиболее высоким уровнем человеческого развития, на достижение которой потребуется гораздо больше времени, поскольку другие страны не будут стоять на месте.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бондарева М.В., Квасов И.А. Многокритериальный анализ: оценка инвестиций: Монография. – Нижневартовск: ООО «Северный город», 2005. -156 с.
2. Алексеева С.А., Квасов И.А. Инвестиции в человеческий капитал как перестройки и модернизации экономики. Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2011. №9. с. 80-89.
3. Квасов И.А. Моделирование размещения объектов энергетики с учетом инвестиционной привлекательности регионов России и Казахстана. – М.: Научные технологии, 2014 - 210 с.
4. Левина Н.В. Организационно - педагогические условия реализации идей и механизмов подготовки менеджера. Интернет-журнал «Наукоедение». 2012 г №3 (12) [Электронный ресурс]. – М. 2012- Ид. Номер ФГУП НТЦ «Информрегистр».
5. Михалева Е.П. Менеджмент: учебное пособие для СПО и прикладного бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. – Юрайт. – 2014 г. – 191с.
6. Репина, Е.А. Основы менеджмента: Учебное пособие / Е.А. Репина. - М.: Академцентр, 2013. - 240 с.
7. Калаков, Н.И. Методология прогностического исследования в глобалистике. (На материале анализа прогнозирования социально-образовательных процессов): учеб. пособие для вузов / Н.И. Калаков. - М.: Академ. проект: Культура, 2010. - 746 с.
8. Песоцкая Е.В., Русецкая О.В., Трофимова В.В.; под редакцией А.Н. Петрова. Менеджмент: учебник для бакалавров: соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту третьего поколения. - Юрайт. – 2014 г. – 645 с.
9. РЭУ им. Плеханова; под общ. Ред. Н.И. Астаховой, Г.И. Москвитина Менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата – Юрайт – 2014г. -422с.
10. Дафт, Ричард Л. Менеджмент: [перевод с английского] / Л. Дафт. – СПб: Питер, 2012. – 863 с.

**Рецензент:** Хозяинов Михаил Самойлович заведующий кафедрой управления проектами ГОУ ВО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», доктор технических наук, профессор.

**Kvasov Ivan Andreevich**

Eurasian Open Institute  
Russia, Moscow  
E-mail: [iakvasov@mail.ru](mailto:iakvasov@mail.ru)

**Levina Natalia Vasilievna**

Eurasian Open Institute  
Russia, Moscow  
E-mail: [natalialevina56@rambler.ru](mailto:natalialevina56@rambler.ru)

## **The impact of human capital on the competitiveness of the socio-economic system**

**Abstract.** The article deals with the problem of improving the competitiveness of different socio-economic systems of individual economic entities, to the national economy. A retrospective study of competitiveness, identified the relationship of this economic category with the other major problems of modern development. The influence of the competitive environment in the formation of new scientific and management concepts: management, marketing, strategic management, management on the basis of allocation of business processes. Based on the works of well-known Western experts in the field of management, the necessity of creating competitive advantages - the only way of ensuring survival in a dynamic marketplace. Detail the analysis of human capital theory possible to identify a general property of this concept, consisting in the possession of the indispensable self-expanding value intelligence, health, as well as the skills and abilities needed to resolve complex problems. Presented by the author's vision of the development of human capital as a factor of competitiveness, especially necessary in the context of the global crisis. A key role in the formation of the special properties of human capital must play state. The necessity of public policy development of human capital formation, on the basis of which will be constructed strategy and set of activities. According to the authors, the formation of human capital should not be an end in itself of the country, but only tool needed to achieve the global goal - Russia's entry into some of the most competitive economies in the world. In this case, the power will be able to survive and develop dynamically, despite the external circumstances are not always favorable. Evaluated the determinants of competitive advantage within the enterprise and management actions they provide. Recommendations for improving the management of competitiveness of the subject Microeconomics, based on the development of human capital.

**Keywords:** competitiveness; human capital; competitive advantage; management effectiveness; performance management; index of human capital development; managing the development of the national economy; system control.

## REFERENCES

1. Bondareva M.V., Kvasov I.A. *Mnogokriterial'nyy analiz: otsenka investitsiy: Monografiya.* – Nizhnevartovsk: ООО «Severnyy gorod», 2005. -156 s.
2. Alekseeva S.A., Kvasov I.A. *Investitsii v chelovecheskiy kapital kak perestroyki i modernizatsii ekonomiki. Kadrovik. Kadrovoe deloproizvodstvo.* 2011. №9. s. 80-89.
3. Kvasov I.A. *Modelirovanie razmeshcheniya ob"ektov energetiki s uchetom investitsionnoy privlekatel'nosti regionov Rossii i Kazakhstana.* – M.: Nauchnye tekhnologii, 2014 - 210 s.
4. Levina N.V. *Organizatsionno - pedagogicheskie usloviya realizatsii idey i mekhanizmov podgotovki menedzhera. Internet-zhurnal «Naukovedenie».* 2012 g №3 (12) [Elektronnyy resurs]. – M. 2012- Id. Nomer FGUP NTTs «Informregistr».
5. Mikhaleva E.P. *Menedzhment: uchebnoe posobie dlya SPO i prikladnogo bakalavriata.* 2-e izd., pererab. i dop. – Yurayt. – 2014 g. – 191s.
6. Repina, E.A. *Osnovy menedzhmenta: Uchebnoe posobie / E.A. Repina.* - M.: Akademsentr, 2013. - 240 c.
7. Kalakov, N.I. *Metodologiya prognosticheskogo issledovaniya v globalistike. (Na materiale analiza prognozirovaniya sotsial'no-obrazovatel'nykh protsessov): ucheb. posobie dlya vuzov / N.I. Kalakov.* - M.: Akadem. proekt: Kul'tura, 2010. - 746 c.
8. Pesotskaya E.V., Rusetskaya O.V., Trofimova V.V.; pod redaktsiyey A.N. Petrova. *Menedzhment: uchebnyk dlya bakalavrov: sootvetstvuet Federal'nomu gosudarstvennomu obrazovatel'nomu standartu tret'ego pokoleniya.* - Yurayt. – 2014 g. – 645 s.
9. REU im. Plekhanova; pod obshch. Red. N.I. Astakhovoy, G.I. Moskvitina *Menedzhment: uchebnyk dlya prikladnogo bakalavriata* – Yurayt – 2014g. -422s.
10. Daft, Richard L. *Menedzhment: [perevod s angliyskogo] / L. Daft.* – SPb: Piter, 2012. – 863 s.