

Управление социально-экономическими системами

УДК 6.013

DOI: 10.14529/em180115

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО КОМПОНЕНТА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КОМПАНИИ

Ю.В. Бабанова¹, О.В. Зубкова², Н.А. Бухарина³

¹ Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

² Уральский социально-экономический институт (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск, Россия

³ ООО «КОУЧИНГ Интернешнл», г. Челябинск, Россия

Рост неопределенности и скорости изменения рынков диктуют особые требования к управлению человеческим капиталом и использованию внутреннего потенциала предприятия, так как именно они оказывают существенное влияние на финансовые результаты и развитие предприятия в целом. В условиях высокой конкуренции новые способы и методы управления предприятием и управления человеческим капиталом являются фактором дополнительных ресурсов организации, а рациональное и инновационное управление позволяет организации гибко адаптироваться под современные реалии. Для успешного руководства предприятием необходимо учитывать множество факторов, и среди прочих существенное влияние на финансовые результаты оказывает «социальный компонент» организации, явление, которое определяет отношение сотрудника к предприятию и его включенности в производственную деятельность. Предлагаемая методика оценки социального компонента организации позволяет проанализировать факторы, требующие наибольшего внимания со стороны руководства и создать основу для гибкого управления, успешного функционирования предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, социальный компонент организации, фактор Мерлина.

Современный мир характеризуется высокими темпами развития науки, техники, технологий и стремительными изменениями в экономической сфере. XXI век – это время большого количества открытий в самых разных сферах человеческой деятельности, в том числе на пересечении менеджмента, медицины и психологии появились инструменты развития личности. Данные решения стали катализаторами для создания бизнесов нового уровня.

Все это оказало весомое влияние на конкурентную среду и требует от современных предприятий, которые стремятся к финансовой стабильности и развитию, изменяться в соответствии с быстро меняющимся рынком. Если раньше предприятие можно было рассматривать как некий «дом», при создании которого ключевыми факторами его успеха было стабильное функционирование всех систем и процессов, то в настоящее время современные предприятия ассоциируются с «механизмом», который находится в постоянном движении, где для сохранения «скорости» и своего положения на рынке необходимо запускать внутренние процессы в движение и постоянно модернизировать их, не останавливая движение [1].

Наблюдая за изменениями в экономике как на российском, так и на мировых рынках, можно

прийти к выводу, что возникающие новые условия уже не являются каким-то этапом, периодом спада или экономического роста, который сменяется по принципам цикличности, зачастую, такие изменения приводят к созданию новой экономической реальности, которую нужно не просто «пережить», а адаптироваться к изменившимся условиям. Все это влияет на подход к управлению предприятиями, где фокус с качества товаров и услуг и отлаженности внутренних бизнес-процессов смещается на гибкость, проактивность и стратегию управления изменениями. Именно это и объясняет высокий уровень востребованности сегодня услуг, связанных с реорганизацией процессов и внедрения инноваций.

В постоянно изменяющихся условиях современной экономики и правил функционирования рынка готовность к будущему и грядущим изменениям – одна из ключевых и самых сложных задач современного руководителя. Главы компаний направляют все больше усилий на поиск методов и инструментов, которые позволят сделать их компанию более гибкой и готовой к непредсказуемым изменениям внешней среды, тем самым они получают значительные конкурентные преимущества. Современные руководители понимают, что решение текущих задач не даст результатов в долго-

срочной перспективе, а для развития компании необходимо понимание, в каком направлении компании необходимо двигаться, исходя из тех целей, которые она ставит перед собой в долгосрочном периоде. Если посмотреть на компании, которые сегодня являются лидерами и примером для подражания в своей отрасли, например, такие как Google, The Zappos, Amazon и другие, то можно заметить, что во многом эти компании сами формировали рынок, на котором они функционируют, создавая совершенно новые продукты и услуги, которых не было ранее [2]. И все эти компании отличают уникальные лидеры, которые стоят во главе и в совершенстве владеют стратегическим мышлением, реализуемым на основе фактора Мэрлина.

Фактор Мерлина – это умение и способность оценить потенциал сегодняшней ситуации с позиций завтрашнего дня [3]. Можно сказать, что фактор Мэрлина – это способ мышления, при котором руководитель создает видение наилучшего результата компании в долгосрочной перспективе, а далее из этого желаемого будущего разрабатывает стратегию предприятия. В технологии использования «Фактор Мэрлина» можно выделить 3 этапа:

1 этап – это создание видения, где желаемое будущее прорабатывается в деталях, формируя образ и направление движение, например, где компания хочет оказаться через 5 лет, какие позиции занимать на рынке, какие продукты и услуги реализовывать и т. д.

2 этап – это вовлечение сотрудников в видение руководителя предприятия, создание единого видения на всех уровнях предприятия, чтобы каждый сотрудник осознавал, как его действия и функциональные обязанности приводят компанию к этому желаемому будущему.

3 этап – этап внедрения, на котором разрабатываются конкретные шаги и программы, направленные на реализацию этого будущего, с учетом внутренних и внешних ресурсов и возможных препятствий, которые могут возникнуть в процессе реализации.

При управлении предприятиям в условиях большой неопределенности внешних условий особое значение играет способность руководителя управлять внутренними ресурсами предприятия. В экономической теории ресурсы принято делить на четыре группы [4]:

– природные – принципиально пригодные для применения в производстве естественные силы и вещества, среди которых различают «неисчерпаемые» и «исчерпаемые» (а в последних – «возобновляемые» и «невозобновляемые»);

– материальные – все созданные человеком «рукотворные» средства производства, (которые, следовательно, сами являются результатом производства);

– трудовые – население в трудоспособном возрасте, которое в «ресурсном» аспекте обычно

оценивают по трем параметрам: социально-демографическому, профессионально-квалификационному и культурно-образовательному;

– финансовые – денежные средства, которые общество в состоянии выделить на организацию производства.

Ранее в исследованиях большое внимание уделялось материальным ресурсам, таким как техническая оснащенность предприятия, использование новейших технологий, то в последнее время все больше и больше внимания уделяется трудовым ресурсам, так как в условиях конкуренции на мировом рынке именно эффективное использование интеллектуальных ресурсов становится важным фактором для минимизации социальных и экономических рисков. В условиях глобальных изменений, а также использования самых последних достижений науки, основным ресурсом организации становится человеческий капитал, знания, профессиональные и образовательные компетенции.

Таким образом, современные условия функционирования предприятия на рынке выдвигают и особые требования к руководителям предприятий. Современный руководитель должен обладать лидерскими качествами, а именно уметь мыслить стратегически, реально оценивать текущую ситуацию, а также создавать команду и включать сотрудников в цели и задачи компании, а также сохранить сотрудников, которые представляют для предприятия ценность.

Одной из задач руководителя является контроль поведения сотрудников, и так как любая организация представляет собой некую группу людей, которые могут демонстрировать различные поведения, и каждым из которых движут индивидуальные аспекты, существенное влияние на деятельность предприятия оказывает отношение сотрудников к работе и тот «социальный компонент», который присутствует на любом предприятии.

Социология предлагает нам следующее определение термина «социальное поведение», а именно «совокупность поступков и действий индивидов и их групп, их определенная направленность и последовательность, затрагивающая интересы других индивидов и общностей. В поведении проявляются социальные качества человека, особенности его воспитания, культурного уровня, темперамента, его потребности, убеждения» [5].

Термин «компонент» можно рассматривать как совокупность причин, обстоятельств, влияющих на существование и развитие каких-либо явлений, ситуаций и т. п. [6]. Ввиду того, что термин «социальное поведение» имеет очень широкое применение при рассмотрении факторов, влияющих на результаты предприятия и условий его функционирования, предлагаем ввести термин «социальный компонент организации», который в данном случае будет рассматриваться как реакция человека на что-то в зависимости от его социаль-

ного или физического окружения в текущий момент. Таким образом, можно сделать вывод, что отношение человека к работе или его поведение на рабочем месте может в значительной степени обуславливаться его окружением, поведением коллег и теми нормами, которые приняты в той или иной организации.

Если говорить о социальном компоненте организации как факторе, влияющем на финансовые результаты, то возникает вопрос, как можно его измерить и оценить. Компания Gallup провела масштабное исследование, результатом которого стали 12 критериев, по которым можно оценить удовлетворенность сотрудника своей деятельностью. Спроецировав результаты на социальный компонент организации, можно увидеть, что 12 ключевых областей тесно связаны с текучестью персонала, производительностью бизнес-единиц, прибыльностью компании и лояльностью потребителей. Результаты исследования показали, что именно то, как сотрудники воспринимают компанию и себя в ней, напрямую связано с такими понятиями, как прибыльность, стабильность и эффективность. В успешных компаниях у сотрудников есть ясное видение будущего, возможность расти и развиваться, ощущение сплоченности и понимание своей значимости. И что особенно важно – ощущение командного духа и подлинной соединенности со своей деятельностью – создан положительный социальный контекст.

Критерии можно разделить на 4 области, которые включают в себя [7]:

- I. Должностные обязанности:
 - 1) понимание функциональных обязанностей;
 - 2) обеспеченность материалами и оборудованием.
- II. Персональная реализация:
 - 1) возможность реализовать свои сильные стороны;
 - 2) признание заслуг;
 - 3) наставничество и поддержка сотрудника;
 - 4) поощрение роста.
- III. Принадлежность к коллективу:
 - 1) с моим мнением считаются;
 - 2) ценность моей работы;
 - 3) качество выполняемой работы коллегами;
 - 4) дружеские отношения.
- IV. Возможности для роста:
 - 1) беседы об успехах;
 - 2) возможности для роста и развития.

Далее рассмотрим зависимость представленных выше факторов на примере компании, которая занимается B2B сегментом в сфере производства промышленного оборудования. В компании было проведено анкетирование 10 ключевых сотрудников (при общей численности 58 человек). Каждому из сотрудников была предоставлена анкета с пояснением необходимости оценить по шкале от 1 до 10 каждый из приведенных выше факторов. Результаты анкетирования представлены в табл. 1.

Для наглядности и выявления приоритетных факторов влияния полученные данные представим в форме паутинообразной диаграммы (рис. 1).

Как видно из рис. 1, факторы «понимание

Таблица 1

Результаты анкетирования сотрудников компании

№ п/п	Факторы	Сотрудники										Среднее значение
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Понимание функциональных обязанностей	8	7	7	9	8	9	8	10	8	8	8,2
2	Обеспеченность материалами и оборудованием	9	8	7	9	9	9	8	10	7	8	8,4
3	Возможность реализовать свои сильные стороны	7	6	5	7	6	8	7	7	6	6	6,5
4	Признание заслуг	4	3	5	5	4	6	4	3	4	5	4,3
5	Наставничество и поддержка сотрудника	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3,6
6	Поощрение роста	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4,4
7	С моим мнением считаются	6	5	6	5	4	5	5	4	5	6	5,1
8	Ценность моей работы	4	4	6	5	4	4	4	4	5	5	4,5
9	Качество выполняемой работы коллегами	7	8	8	7	9	8	8	7	8	8	7,8
10	Дружеские отношения	6	6	7	5	7	5	6	7	6	7	6,2
11	Беседы об успехах	4	5	6	4	5	4	3	5	3	4	4,3
12	Возможности для роста и развития	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3,8



Рис. 1. Факторы, определяющие социальный контекст в компании

функциональных обязанностей» и «обеспеченность материалами и оборудованием» имеют самые высокие показатели.

Далее рассмотрим взаимное влияние факторов и силу взаимосвязи между ними, предложив группе руководителей компании определить экспертным путем эти показатели. Такой подход дает большую адаптивность используемому методу, так как зависимость факторов может меняться в зависимости от сферы деятельности компании, целей и задач каждого конкретного подразделения.

Для анализа зависимости факторов воспользуемся инструментом анализа проблемного поля [8]. Данный анализ позволит нам выявить ключевые факторы, которые требуют внимания в первую очередь и изменение которых приведет к существенному росту других показателей (табл. 2).

На основе полученных данных строится граф факторного поля, который наглядно показывает, какие именно факторы имеют наибольший вес в данном конкретном подразделении (рис. 2). Согласно используемому методу к корневым факторам относятся те, которые оказывают влияние на наибольшее количество других факторов, в графе они выделены красным цветом.

Фактор 1. Понимание функциональных обязанностей, зависимые от него факторы: 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12.

Фактор 2. Обеспеченность материалами и оборудованием, зависимые факторы: 3, 4, 8, 9, 11, 12.

Фактор 3. Возможность реализовать свои сильные стороны, зависимые факторы: 4, 6, 7, 8, 11, 12.

Фактор 5. Наставничество и поддержка сотрудника, зависимые от него факторы: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11.

Фактор 6. Поощрение роста, зависимые факторы: 4, 7, 8, 11, 12.

Фактор 12. Возможности для роста и развития, зависимые факторы: 4, 8, 9, 10, 11.

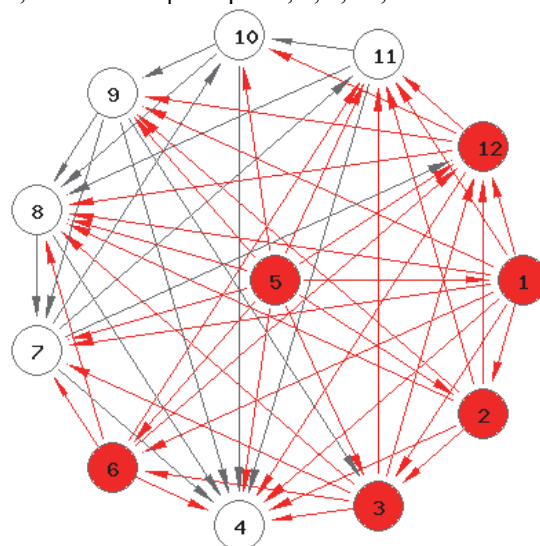


Рис. 2. Граф факторного поля

Данный подход дает возможность предприятию довольно гибко управлять человеческим капиталом, давая возможность определять, какой именно фактор является ключевым в каждом конкретном случае. Решение данных проблем рекомендуется в приоритетном порядке (табл. 3).

Таблица 2

Определение зависимостей факторов в проблемном поле

	1. Понимание фун...	2. Обеспеченност...	3. Возможность р...	4. Признание заслуг	5. Наставничество...	6. Поощрение роста	7. С моим мнение...	8. Ценность моей...	9. Качество выпо...	10. Дружеские отн...	11. Беседы об усл...	12. Возможности...
1. Понимание фун...		↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	← ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	□ ▾	↑ ▾	↑ ▾
2. Обеспеченност...	← ▾		↑ ▾	↑ ▾	← ▾	□ ▾	□ ▾	↑ ▾	↑ ▾	□ ▾	↑ ▾	↑ ▾
3. Возможность р...	← ▾	← ▾		↑ ▾	← ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	← ▾	□ ▾	↑ ▾	↑ ▾
4. Признание заслуг	← ▾	← ▾	← ▾		← ▾	← ▾	← ▾	← ▾	← ▾	← ▾	← ▾	← ▾
5. Наставничество...	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾		↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾
6. Поощрение роста	← ▾	□ ▾	← ▾	↑ ▾	← ▾		↑ ▾	↑ ▾	□ ▾	□ ▾	↑ ▾	↑ ▾
7. С моим мнение...	← ▾	□ ▾	← ▾	↑ ▾	← ▾	← ▾		← ▾	← ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾
8. Ценность моей...	← ▾	← ▾	← ▾	↑ ▾	← ▾	← ▾	↑ ▾		← ▾	← ▾	← ▾	← ▾
9. Качество выпо...	← ▾	← ▾	↑ ▾	↑ ▾	← ▾	□ ▾	↑ ▾	↑ ▾		← ▾	□ ▾	← ▾
10. Дружеские отн...	□ ▾	□ ▾	□ ▾	↑ ▾	← ▾	□ ▾	← ▾	↑ ▾	↑ ▾		← ▾	← ▾
11. Беседы об усл...	← ▾	← ▾	← ▾	↑ ▾	← ▾	← ▾	← ▾	↑ ▾	□ ▾	↑ ▾		← ▾
12. Возможности...	← ▾	← ▾	← ▾	↑ ▾	← ▾	← ▾	← ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	↑ ▾	

↑ означает, что проблема в строке оказывает влияние на проблему в столбце
 ← означает, что проблема в столбце влияет на проблему в строке
 □ означает, что между ними нет зависимости

Таблица 3

Ключевые факторы

№ фактора	Название фактора	Кол-во зависимых факторов	Среднее значение
5	Наставничество и поддержка сотрудника, зависимые проблемы	10	3,6
1	Понимание функциональных обязанностей, зависимые проблемы	9	8,2
3	Возможность реализовать свои сильные стороны, зависимые проблемы	6	6,5
2	Обеспеченность материалами и оборудованием, зависимые проблемы	6	8,4
12	Возможности для роста и развития, зависимые проблемы	5	3,8
6	Поощрение роста, зависимые проблемы	5	4,4

Из табл. 3 следует, что фактор «Наставничество и поддержка сотрудника» имеет наибольший «вес» как по количеству зависимых факторов, определенных руководством компании, так и по результатам оценки сотрудниками данный фактор имеет наименьший средний показатель. Таким образом, внедрение системы наставничества в данном случае может оказать значительное влияние на ключевые показатели данной бизнес-единицы в целом и на привлекательность для сотрудников социального контекста данной компании.

Предложенный метод позволяет определить, какие именно факторы оказывают ключевое влияние на коллектив в отдельно взятом подразделении и на социальный компонент компании в целом. Высокая привлекательность рабочего места для сотрудника приводит к снижению текучести персонала и способствует сохранению интеллектуальной собственности компании и человеческих ресурсов, которые не всегда поддаются измерению [9–11]. Адаптивность предложенной модели делает ее крайне простой и наглядной в использовании и позволяет руководителю с использованием внутренних ресурсов и без существенных вложений определить ближайшие зоны развития собственных компетенций или мероприятий, необходимых для внедрения. Это позволяет компании гибко адаптироваться к меняющимся условиям и использовать внутренний потенциал своих сотрудников с максимальной отдачей.

Литература

1. Талеб, Н.Н. *Чёрный лебедь. Под знаком непредсказуемости* / Н.Н. Талеб. – М.: Изд-во КоЛибри, 2010.
 2. *Современное предпринимательство в инновационной экономике: теория и практика*.
 3. Смит, Ч. *Фактор Мерлина. Лидерство и стратегическое мышление* / Ч. Смит. – <http://www.delfy.biz/library/172>.
 4. Розенберг, Д.М. *Бизнес и менеджмент: терминологический словарь* / Д.М. Розенберг. – М.: ИНФРА-М, 1997.
 5. *Социология: энциклопедия. Поведение социальное.* – 2003. – <http://sociology.niv.ru/doc/encyclopedia/sociological//articles/1157/povedenie-socialnoe.htm>.
 6. Павленок, П.Д. *Социология: учеб. пособие* / П.Д. Павленок, Л.И. Савинов, Г.Т. Журавлев. – М.: Дашков и К, 2016. – <https://e.lanbook.com/book/93308>.
 7. Бакингем, М. *Сначала нарушьте все правила! Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому?* / М. Бакингем, К. Коффман – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.
 8. *Анализ проблемного поля.* – <http://www.masterplans.ru> (дата обращения 20.02.2018).
 9. Беккер, Г. *Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ* / Г. Беккер. – Нью-Йорк, 1964.
 10. Владыкина, Л.Б. *Человеческий капитал предприятия* / Л.Б. Владыкина // *Экономические науки: Научно-информационный журнал* – 2009. – № 12. – С. 210–214.
 11. Christensen, C.M. *Disrupting Class: How Disruptive Innovation Will Change the Way the World Learns* / C.M. Christensen, M.B. Horn, C.W. Johnson. – McGraw-Hill, 2008. DOI: 10.1007/s11423-009-9113-1
- Бабанова Юлия Владимировна**, доктор экономических наук, доцент, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), babanovayv@susu.ru
- Зубкова Ольга Владимировна**, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики, Уральский социально-экономический институт (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (г. Челябинск), Aknozama78@mail.ru
- Бухарина Надежда Александровна**, соискатель ученой степени кандидата экономических наук, ООО «КОУЧИНГ Интернешнл» (г. Челябинск), nadezda.bukharina@gmail.com

Поступила в редакцию 10 февраля 2018 г.

DEVELOPMENT OF SOCIAL COMPONENT AS A KEY FACTOR FOR IMPROVING A COMPANY'S LABOUR PRODUCTIVITY

Yu.V. Babanova¹, O.V. Zubkova², N.A. Bukharina³

¹ South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

² Urals Social and Economic Institute (Branch) of Academy of Labor and Social Relations, Chelyabinsk, Russian Federation

³ COACHING International LLC, Chelyabinsk, Russian Federation

In the context of uncertainty and quickly changing markets, human capital management an ability to use a company's inner potential has a significant impact on financial results and the company's development in general. In the conditions of high competition new ways and methods of enterprise management and human capital management are a key factor of additional resources of the organization, and rational and innovative management allows the organization to adapt flexibly to modern realities. For the successful management of an enterprise, it is necessary to take into account a number of factors, and among other things the "social component of the organization", a phenomenon that determines employees' attitude to the enterprise and their involvement in production activities, and has a significant effect on financial results. The proposed methodology for assessing the social component of the organization allows us to analyze the factors that require the biggest attention on part of the top management, and to create a foundation for flexible management and successful operation of the enterprise.

Keywords: human capital, social component of organization, Merlin's factor.

References

1. Taleb N.N. *Chernyy lebed'. Pod znakom nepredskazuemosti* [Black Swan. Under the sign of unpredictability]. Moscow, 2010.
2. Eskindarov M.A. (Ed.) *Sovremennoe predprinimatel'stvo v innovatsionnoy ekonomike: teoriya i praktika* [Modern entrepreneurship in innovative economy: theory and practice]. Moscow, 2015, pp. 37–42.
3. Smi Ch. *Faktor Merlina. Liderstvo i strategicheskoe myshlenie* [The Merlin Factor. Leadership and strategic thinking]. Available at: <http://www.delfy.biz/library/172>.
4. Rozenberg D.M. *Biznes i menedzhment. Terminologicheskij slovar'* [Business and Management. Terminological dictionary]. Moscow, 1997.
5. *Sotsiologiya: entsiklopediya. Povedenie sotsial'noe* [Sociology: encyclopedia. Social behavior], 2003. – Available at: <http://sociology.niv.ru/doc/encyclopedia/sociological/articles/1157/povedenie-socialnoe.htm>.
6. Pavlenok P.D., Savinov L.I., Zhuravlev G.T. *Sotsiologiya* [Sociology]. Moscow, 2016. Available at: <https://e.lanbook.com/book/93308>.
7. Bakingem M., Koffman K. *Snachala narush'te vse pravila! Chto luchshie v mire menedzhery delayut po-drugomu?* [First, break all the rules! What are the best managers in the world doing differently?]. Moscow, 2009.
8. *Analiz problemnogo polya* [Analysis of the problem field]. Available at: <http://www.masterplans.ru> (20.02.2018).
9. Bekker G. *Chelovecheskiy kapital: teoreticheskiy i empiricheskiy analiz* [Human capital: theoretical and empirical analysis]. New York, 1964.
10. Vladykina L.B. *Chelovecheskiy kapital predpriyatiya* [The human capital of the enterprise]. *Ekonomicheskie nauki: Nauchno-informatsionnyy zhurnal* [Economic sciences: Scientific and information journal], 2009, no. 12, pp. 210–214.
11. Christensen C.M., Horn M.B., Johnson C.W. *Disrupting Class: How Disruptive Innovation Will Change the Way the World Learns*. McGraw-Hill, 2008. DOI: 10.1007/s11423-009-9113-1

Yuliya V. Babanova, Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, South Ural State University (Chelyabinsk), babanovayv@susu.ru

Olga V. Zubkova, Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Head of the Department of Economics, Urals Social and Economic Institute (Branch) of Academy of Labor and Social Relations Educational Institution of Labour Unions of Higher Education (Chelyabinsk), Aknozama78@mail.ru

Nadezhda A. Bukharina, Applicant for Candidate of Sciences (Economics), Director of COACHING International LLC (Chelyabinsk), nadezda.bukharina@gmail.com

Received February 10, 2018

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Бабанова, Ю.В. Развитие социального компонента как фактор повышения производительности труда компании / Ю.В. Бабанова, О.В. Зубкова, Н.А. Бухарина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2018. – Т. 12, № 1. – С. 125–132. DOI: 10.14529/em180115

FOR CITATION

Babanova Yu.V., Zubkova O.V., Bukharina N.A. Development of Social Component as a Key Factor for Improving a Company's Labour Productivity. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2018, vol. 12, no. 1, pp. 125–132. (in Russ.). DOI: 10.14529/em180115