

УДК 331.108
ББК 65.291.6

Korolenko Rita Viktorovna,
assistant of the department of economic analysis
and finance of Krivoy Rog national university,
Krivoy Rog, Ukraine,
e-mail: fla-mingo@mail.ru

Короленко Рита Викторовна,
ассистент кафедры экономического анализа и финансов
Криворожского национального университета,
г. Кривой Рог, Украина,
e-mail: margo_vik@meta.ua

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНЫХ КОМБИНАТОВ

ASSESSMENT OF THE PERSONNEL DEVELOPMENT EFFICIENCY OF THE MINING AND PROCESSING WORKS

В статье дана разработка теоретических положений и методических подходов к системе развития персонала, проведено научное обоснование основных направлений усовершенствования такой системы в контексте обеспечения эффективности управления персоналом на предприятии. На базе проведенных научных исследований решена актуальная научная задача, которая заключается в разработке методических подходов к определению эффективности развития персонала путем обучения и повышения квалификации работников на горно-обогатительных комбинатах (ГОК) Кривбасса. Обоснованы методические подходы к выявлению экономической эффективности обучения как со стороны предприятия, так и со стороны работника. Актуализированы аспекты использования системы мотивации как средства увеличения человеческого капитала предприятия, позволяющего повысить экономическую результативность труда.

Development of theoretical provisions and methodical approaches to the system of the personnel development is presented in the article; the scientific justification of the main directions of improvement of such system is provided in the context of ensuring of the company personnel management efficiency. The actual scientific task consisting in development of methodical approaches to determination of the personnel development efficiency by training and qualification increase of the workers of mining and processing works (MPW) of Krivbass is solved on the basis of conducted scientific researches. Methodical approaches to detection of the training economic efficiency are proved both in terms of the enterprise and worker. The aspects of use of the system of motivation as the means of increasing the human capital of the enterprise that allow increasing economic productivity of work are actualized.

Ключевые слова: развитие персонала, система управления персоналом, человеческий капитал, профессиональное развитие, обучение, повышение квалификации, экономическая результативность труда, численность персонала, горно-обогатительный комбинат.

Keywords: personnel development, personnel management system, human capital, professional development, training, increase of qualification, economic productivity of work, personnel number, mining and processing works.

Сучасний етап розвитку економіки України призвів до якісної зміни ролі людини у виробництві, перетворення її у вирішальний фактор. Кваліфікований працівник повинен мати стратегічне мислення, широку ерудицію, високу культуру, що є основними вимогами безперервного розвитку

персоналу. Сучасний менеджмент передбачає планування і проведення заходів, які сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівника і підвищенню результативності його праці.

На сьогоднішній день науковці розглядають лише окремі аспекти управління розвитком персоналу, і не приділяють достатньої уваги створенню та обґрунтуванню цілісної системи щодо розвитку та ефективного використання персоналу. Останнім часом з'явилося багато публікацій присвячених інноваційному та стратегічному розвитку управління персоналом, де представлено різні варіанти вирішення окремих задач управління. Наявні розробки мають узагальнений рекомендаційний характер, не створюють системного уявлення про управління розвитком персоналу, не враховують галузеву специфіку діяльності підприємств та не в повній мірі відповідають потребам практики. Пошук ефективних форм і методів розвитку персоналу і обумовило актуальність досліджуваного питання.

Дослідження, присвячені розвитку персоналу, знайшли своє відображення у працях відомих зарубіжних вчених-економістів, таких як: Е. Денісона, Дж. Кендрика, А. Сміта, Л. Туроу, Я. Фитц-енца та ін. У світовій економічній науці ХХ ст. підхід до людського капіталу як до результату інвестицій та провідного чинника економічного зростання викладено у працях Т. Шульца та Г. Беккера.

Серед наукових розробок вітчизняних та російських вчених, які стали підґрунтям формування ідеології розвитку персоналу та необхідності значних інвестицій в економіку людини, слід відзначити праці В. П. Антонюк, Д. П. Богині, О. А. Грішнєвої, І. В. Журавльової, О. С. Заклекти, О. В. Кендюхова, А. М. Колота, М. М. Критського, Ю. Г. Одегова та ін.

Філософія розглядає процес розвитку як особливу форму руху, що характеризується зміною кількості, структури та якості. Багато авторів акцентують увагу лише на кількісних та якісних змінах, не враховуючи необхідність структурних змін. Так, наприклад, на думку В. С. Рапопорта [1], розвиток – це якісні та кількісні зміни об'єкта розвитку у напрямку, що забезпечує найбільш повне задоволення власних інтересів та зовнішніх вимог.

Л. Г. Мельник [2] визначає розвиток як результат синергетичного ефекту прояву трьох основних властивостей системи: необоротності, спрямованості і закономірності. Такий підхід розкриває поняття «розвитку» як явище, але не дозволяє розглядати розвиток як об'єкт управління.

Деякі науковці характеризують розвиток шляхом порівняння з іншими близькими категоріями, такими як зростан-

ня, вдосконалення та інші види змін [3]. Саме тому розвиток слід розглядати шляхом застосування системного підходу.

В основі сучасних концепцій розвитку людина виступає як найважливіший ресурс процесу виробництва. У зв'язку з цим запропоновано розуміти систему управління персоналом як комплексну систему, яка ґрунтується на принципах системного підходу, що забезпечує формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, його розвиток і раціональне використання (рис.).



Рис. Система управління персоналом

На сьогодні не існує чіткого визначення поняття «розвиток персоналу». На думку М. Армстронга, розвиток людських ресурсів в організації передбачає надання можливостей отримання освіти, розвитку та професійного навчання для того, щоб підвищити показники окремих працівників, команди та роботи організації в цілому [4].

За визначенням О. А. Грішнєвої, розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. В широкому розумінні розвиток персоналу також охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших [5].

О. С. Заклекта під розвитком персоналу розуміє цілісний активний процес удосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання персоналу, його адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри [6].

Розвиток персоналу для кожного підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій. За допомогою системи мотивації до навчання, підвищення кваліфікації, менеджмент підприємства відкриває своїм співробітникам можливість підвищення професійних навичок, створюючи тим самим кваліфікований персонал і кадровий резерв.

Розвиток персоналу може бути професійним і загальним. Професійний розвиток – це процес підготовки працівника до: виконання нових виробничих функцій; зайняття нової посади; розв'язання нових завдань, спрямованих на подолання розбіжності між вимогами до працівника і його особистими якостями. Керівництво підприємства визначається в потребі професійного розвитку персоналу відповідно до факторів впливу зовнішнього середовища і, на основі спостереження за розвитком працівника й індивідуального плану його кар'єри, формують конкретні цілі розвитку персоналу, такі як набуття професійних навичок, формування певного типу мислення, одержання додаткових знань тощо.

Потреба в навчанні може бути з'ясована в процесі добору кандидатів при введенні на посаду, під час атестації, з поточних бесід. Основними напрямками професійного навчання і підвищення кваліфікації персоналу вважаються:

- первинне навчання відповідно до завдань підприємства і специфіки роботи;
- навчання для ліквідації розриву між вимогами посади та особистих якостей;
- навчання для підвищення загальної кваліфікації;
- навчання для роботи у нових напрямках розвитку підприємства;
- навчання для засвоєння нових прийомів і методів виконання трудових операцій.

Перепідготовка (перенавчання) організовується з метою освоєння нових професій робітниками що вивільнюються, але не можуть бути використані за наявними у них навичками, а також особами, що виявляють бажання змінити професію з урахуванням потреби виробництва.

Підвищення кваліфікації – це навчання після одержання працівниками основної освіти, спрямоване на послідовну підтримку й удосконалювання їх професійних та економічних знань (поглиблення, підвищення, приведення у відповідність з вимогами вищої посади), навичок. Для цього організовуються виробничо-економічні курси, школи господарювання, курси цільового призначення, школи передових прийомів і методів праці тощо.

Загальновідомо, що проведення навчання працівників та підвищення їх кваліфікації збільшує людський капітал підприємства та дозволяє підвищити економічну результативність праці. На більшості вітчизняних гірничо-збагачувальних комбінатах (ГЗК) створено власні учбові центри, витрачаються значні кошти на навчання працівників, які щороку збільшуються. Так, інвестиції у навчання працівників на підприємствах Метінвест холдингу, серед яких ГЗК Кривбасу займають одне з провідних місць, склали у 2008 р. – 9,5 млн грн, у 2009 р. – 14 млн грн, у 2010 р. – 21,8 млн грн.

За результатами дослідження у 2011 р. на ПАТ «ІнГЗК» вищу освіту мають, головним чином, керівники та спеціалісти (табл. 1). Але на ПАТ «ІнГЗК», як і на більшості виробничих підприємств, найбільшу питому вагу складають робітники (більше 60%). За даними табл. 1, серед робітників вищу освіту мають лише 16%.

Таблиця 1

Частка персоналу що має вищу освіту на ПАТ «ІнГЗК», 2011 р.

Категорія персоналу	Середній вік персоналу	Частка персоналу що має вищу освіту, %
Робітники	37,9	16,0
Керівники	40,8	88,6
Спеціалісти	37,9	83,5
Службовці	39,9	47,5
Всього	38,2	34,7

На ПАТ «ІнГЗК» щороку практично всі працівники проходять підвищення кваліфікації як безпосередньо на виробництві, так і у навчальних закладах різних типів (табл. 2).

Таблиця 2

Дані про навчання працівників ПАТ «ІнГЗК», 2010–2011 рр., осіб

Показник	Рік	
	2010	2011
Чисельність працівників на початок року	6792	6429
Проведено навчання новим професіям	88	28
Підвищення кваліфікації, в т. ч.:	6612	6158
– безпосередньо на виробництві:		
робітники	2301	2548
керівники, спеціалісти, службовці	1798	1834
– у навчальних закладах різних типів:		
робітники	228	179
керівники, спеціалісти, службовці	2285	1597
Навчання за кордоном	2	3

Але слід зазначити, що в загальному випадку за певною спеціальністю може бути значний дефіцит фахівців, при якому проведення навчання або перекваліфікація існуючих працівників економічно недоцільно, тому що потребує значних коштів та відволікає працівників у робочий час, що знижує продуктивність праці. В таких умовах більш доцільним є залучення молодих фахівців-випускників вузів та технікумів.

На ПАТ «ІнГЗК» регулярно проводиться прийом на роботу молодих спеціалістів, при цьому їх частка у загальній чисельності працівників підприємства постійно збільшується (табл. 3).

Таблиця 3

Дані про прийом на роботу молодих спеціалістів по ПАТ «ІнГЗК», 2010–2012 р.

Показник	Рік		
	2010	2011	2012
Прийнято на роботу молодих спеціалістів, осіб	102	123	101
Частка молодих спеціалістів у загальній чисельності працівників підприємства, %	39,6	39,7	39,8

У сучасних ринкових умовах тенденція вкладення коштів у розвиток професійного навчання працівників дуже позитивна, оскільки тільки висококваліфікований і вмотивований персонал буде вирішальним новітнім фактором розвитку підприємства. Для того щоб переконатись у результативності проведення навчання, потрібно оцінити його ефективність.

Економічний ефект навчання з позиції підприємства традиційно визначається як різниця економічних результатів праці після та до навчання і вартості цього навчання. Пропонуємо враховувати виключно якісну складову приросту економічних результатів праці, тому що навчання впливає виключно на неї. При цьому необхідно розподілити витрати на навчання на весь період до виходу працівника на пенсію, тому що підприємство буде отримувати економічний ефект протягом усього цього періоду, а витрати на навчання є одноразовими:

$$E_{навч} = \Delta R_{як_1} - \Delta R_{як_0} - V_{навч} / T_{роб}, \quad (1)$$

де $E_{навч}$ – економічний ефект навчання, грн;

$\Delta R_{як_0}$, $\Delta R_{як_1}$ – якісна складова річного приросту економічних результатів праці до та після навчання відповідно, грн;

$V_{навч}$ – вартість навчання, грн;

$T_{роб}$ – кількість років роботи працівника з моменту закінчення ним навчання до виходу на пенсію, вік.

У процесі прийняття рішення про джерела фінансування навчання потрібно забезпечити економічну ефективність не тільки з позиції підприємства, але й з позиції працівника.

За дослідженнями Г. Беккера [7], доплата за кваліфікацію складає в середньому на рік 14% від усіх витрат на навчання працівника. Якщо працівник сплачує за навчання повністю або частково з власних коштів, то при оцінці економічної ефективності навчання з позиції працівника відповідні витрати потрібно вирахувати з величини доплати за кваліфікацію:

$$E_{прац} = \frac{ЗП \times дквал - V_{навч} \times дпрац}{T_{роб}} \quad (2)$$

де $E_{прац}$ – показник економічної ефективності навчання з позиції працівника, грн;

$ЗП$ – річна зарплата працівника до початку навчання, грн;

$дквал$ – ставка доплати за кваліфікацію по відношенню до зарплати працівника, частка од.;

$дпрац$ – частка вартості навчання, яку сплачує працівник з власних коштів, частка од.

Економічну ефективність навчання з позиції працівника забезпечує мінімальна ставка доплати за кваліфікацію. При цьому необхідно враховувати, що для підприємства витрати на навчання частково компенсуються державою у вигляді зниження податку на прибуток, а у разі сплати працівником – у вигляді зниження його податку на доходи фізичних осіб. Але слід зазначити, що для працівника податок на доходи фізичних осіб повертається лише у разі отримання повної вищої або середньо-технічної освіти та при умові, якщо вартість навчання в середньому за місяць не перевищує порогу податкової соціальної пільги (на 01.01.2013 – 1608 грн). У такому разі мінімальна ставка доплати за кваліфікацію працівника може бути зменшена з урахуванням податку на доходи фізичних осіб.

Навчання та перекваліфікація на різноманітних курсах не дозволяє зменшувати податок на доходи фізичних осіб.

У даний час ставка податку на прибуток (19%) дещо вища за ставку податку на доходи фізичних осіб (15%), тому більш доцільно фінансування за рахунок підприємства. Крім того, у разі фінансування за рахунок підприємства немає обмежень ані по вартості навчання, ані по формі навчання, тобто підвищення кваліфікації на будь-яких курсах за рахунок коштів підприємства може зменшити його податок на прибуток.

Також існують інші обмеження, непов'язані з оподаткуванням. Так, навчання за короткостроковими курсами можливо лише за умови наявності у працівників профільної освіти. В протилежному випадку, віддача від такого навчання практично нульова, адже у працівників відсутні базові поняття, без яких розуміння навчальних матеріалів у стислі строки майже неможливо.

Крім того, внаслідок обмеженого терміну вартість такого навчання значно менша, ніж вартість повної вищої освіти, практично відсутні втрати робочого часу та відтермінування отримання економічних результатів. При наявності чисельності працівників з профільною освітою для повного покриття дефіциту людського капіталу, ця форма навчання є найбільш економічно ефективною.

Для забезпечення зростання людського капіталу потрібно проведення навчання більшої кількості працівників, ніж у разі отримання повної вищої освіти.

Якщо ж на підприємстві недостатня чисельність працівників з профільною освітою, то оцінюється економічна ефективність отримання повної вищої освіти.

У даному разі проводиться оцінка порівняльної економічної ефективності варіанту навчання існуючих працівників відносно з варіантом залучення нового працівника з відповідним людським капіталом.

У варіанті навчання існуючих працівників підприємство отримує економію фонду оплати праці, тому що доплата за кваліфікацію, як правило, менша, ніж повна заробітна плата нового працівника. Але якщо підприємство повністю або частково сплачує за навчання, то витрати підприємства

відповідно збільшуються, хоча з урахуванням повернення податку на прибуток.

При оцінці порівняльної економічної ефективності варіанту навчання існуючих працівників відносно з варіантом залучення нового працівника потрібно розглянути різницю додаткових витрат та витрат підприємства за відповідними варіантами.

За довгостроковим терміном навчання неминучі втрати робочого часу та зниження віддачі від працівника на період навчання. При цьому частіше навчання існуючих працівників проводиться без відриву від виробництва (заочна форма навчання). В середньому на рік у вищих навчальних закладах України планується приблизно 2160 навчальних годин на одного студента. При заочній формі навчання біля 90% навчального часу (1900 год.) виділяється на самостійну роботу поза аудиторії. Даний час практично повністю покривається річним фондом вільного часу (8 год. у вихідні, святкові дні та 4 год. у робочі дні). Але аудиторні заняття (близько 10% часу при заочній формі) проводяться в робочій час, тому даний час неминуче буде втрачено.

При цьому слід зазначити, що в аудиторний час втрачається як якісна, так і кількісна складова економічних результатів. Якщо оцінка економічної ефективності навчання проводиться за фактичними даними, то зазначені втрати вже враховані у фактичній величині якісної складової приросту економічних результатів праці після навчання, але тільки у частині цієї складової. Тому потрібно окремо виключити з показника економічних результатів кількісну складову. Але частіше оцінка проводиться до навчання, з метою прийняття рішення про доцільність цього навчання. В такому разі може бути проведено прогнозування майбутніх витрат за формулою:

За денною формою навчання на самостійну роботу виділяється лише 50–60% навчальних годин. Отже, практично половина економічних результатів праці буде втрачена. Денна форма навчання існуючого працівника доцільна лише у випадку його неповної зайнятості на підприємстві або його повної перекваліфікації у зв'язку зі скороченням його старої посади.

Ще однією проблемою довгострокового навчання є відтермінування отримання якісної складової результатів праці на період після закінчення навчання. При цьому підприємство втрачає дисконт за зазначеними результатами внаслідок впливу фактору часу.

Як зазначалося вище, час навчання і відповідні втрати можна скоротити за рахунок одночасного навчання кількох працівників або проведення навчання на короткострокових курсах.

Зазначених вище витрат у аудиторний час та витрат внаслідок відтермінування отримання якісної складової результатів праці можна уникнути у разі залучення нового працівника з відповідним людським капіталом. Але при цьому як правило, відбувається збільшення фонду оплати праці. Таким чином, порівняльний економічний ефект навчання існуючих працівників відносно з варіантом залучення нового працівника може бути визначено за формулою:

$$\begin{aligned} \text{Енавч.пор} = & \Delta \text{Ряк}_1 - \Delta \text{Ряк}_0 - \frac{\text{Внавч}}{\text{Троб}} \times (1 - \text{дпрац}) \times (1 - \text{Сприб}) + \\ & + \text{Ефот} - \text{Вауд} - \text{Ввідт} \end{aligned} \quad (3)$$

де Енавч. пор – порівняльний економічний ефект навчання, грн;

$\Delta \text{Ряк}_0$, $\Delta \text{Ряк}_1$ – якісна складова річного приросту економічних результатів праці до та після навчання, відповідно, грн;

Внавч – вартість навчання, грн;

Троб – кількість років роботи працівника з моменту закінчення ним навчання до виходу на пенсію, рік.

дпрац – частка вартості навчання, яку сплачує працівник з власних коштів, частка од.

Сприб – ставка податку на прибуток підприємства, частка од.

Ефот – величина економії фонду оплати праці, грн;

Вауд – втрати економічних результатів праці в аудиторний час, грн;

Ввідт – втрати внаслідок відтермінування отримання якісної складової результатів праці на період після закінчення навчання, грн.

Показник економічної ефективності навчання представляє собою співвідношення порівняльного економічного ефекту навчання та вартості навчання

$$\text{Рнавч} = \frac{\text{Енавч.пор}}{\text{Внавч}} \quad (4)$$

де Рнавч – показник економічної ефективності навчання, частка од.

Отриманий показник порівнюється з середнім його значенням за минулі роки діяльності підприємства за аналогічними посадами. На підставі запропонованого показника економічної ефективності навчання стає можливим також проводити планування витрат на навчання працівників, порівнювати економічну ефективність різних форм навчання.

Таким чином, у даній роботі систематизовано наукові погляди на розвиток системи управління персоналом, виявлено визначальний фактор становлення та розвитку такої системи, з'ясовано сутнісну характеристику категорій «розвиток» і «розвиток персоналу», актуалізовано методологічні основи управління розвитком персоналу підприємства, удосконалено методичні засади управління кар'єрним розвитком персоналу підприємства.

Аналізуючи вище викладене, можна зробити такі висновки:

1. Розвиток персоналу належить до основної функції системи управління персоналом. Тому пріоритетним завданням підприємства є визначення кількісних і якісних потреб у розвитку персоналу та забезпечення відповідних можливостей навчання.

2. Сучасна наука управління орієнтується на зміну поглядів щодо місця людини у суспільному виробництві. Персонал підприємства розглядають не тільки як витрати, що потрібно скорочувати, а впроваджується підхід до людини як до капіталу, що потребує розвитку та інвестицій. Це вимагає зміни всієї парадигми управління персоналом підприємства та його розвитком.

3. Подальшого розвитку потребує категоріальний апарат теорії управління розвитком персоналу, враховуючи спрямованість стратегії підприємства на креативних і талановитих працівників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Рапопорт В. С. Развитие организационных форм управления научно-техническим прогрессом в промышленности. М.: Экономика, 1979. 232 с.
2. Мельник Л. Г. Фундаментальные основы развития. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2003. 288 с.
3. Афанасьев М. В. Основы менеджменту. Х.: ВД «ИНЖЕК», 2003. 484 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. СПб.: Питер, 2007. 832 с.
5. Гришнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
6. Заклекта О. С. Чинники та показники ефективності інвестицій у заходи з розвитку персоналу підприємств // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. 2007. Т. 1, ч. 1. С. 280–286.
7. Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ главным образом в области образования. 2 изд. Н. Й., 1975.

REFERENCES

1. Rapoport V. S. The development of organizational forms of scientific and technical progress in the industry. M.: Economics, 1979. 232 p.
2. Miller L. G. The fundamentals of development. Sumy: ITD «University Book», 2003. 288 p.
3. Afanasyev M. V. Principles of Management. H.: VD «INZHEK», 2003. 484 p.
4. Armstrong M. The practice of human resource management. 8th edition. SPb.: Peter, 2007. 832 p.
5. Grishnova O. A. Human capital: establishment of the system of education and professional training. K.: Publishing house «Knowledge» LLC, 2001. 254 p.
6. Zaklekta O. S. Factors and indices of investments efficiency for the company personnel development // Establishing market economy: collection of scientific works. Special issue. Management human capitals: problems of theory and practice. 2007. V. 1, p. 1. P. 280–286.
7. Becker G. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 2 edition. N. Y., 1975.

*Приглашаем на сайт научного журнала
«Бизнес. Образование. Право.
Вестник Волгоградского института бизнеса»
<http://vestnik.volbi.ru>*



Здесь вы можете получить следующую полезную информацию:

- паспорта научных специальностей, разработанные экспертными советами Высшей аттестационной комиссии Министерства в связи с утверждением приказом Минобрнауки России от 25 февраля 2009 г. № 59;
- перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук;
- график предоставления авторских материалов в научный рецензируемый журнал «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- условия публикации статей;
- требования к публикации статей;
- положение о рецензировании;
- адреса ведущих библиотек России и стран СНГ, а также электронных библиотек, с которыми сотрудничает научный рецензируемый журнал «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;

- условия подписки на научный рецензируемый журнал «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- архив номеров научного рецензируемого журнала «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- свежий номер научного рецензируемого журнала «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- информацию о конференциях, проводимых научным рецензируемым журналом «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- условия размещения рекламы в научном рецензируемом журнале «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- дополнительную информацию об авторах, опубликовавших свои статьи в научном журнале «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- в информационном блоке размещена полезная информация для аспирантов, докторантов и ученых.