

6. ФАС скорректировала решение в пользу ПАО «Камчатскэнерго» [Электронный ресурс] / Объединение РаЭл [сайт]. URL: <http://orael.ru/2016/07/26/news-2668/> (дата обращения: 31.08.2017).
7. Проект Методических рекомендаций о правилах учета в тарифах экономически обоснованных затрат на персонал, обусловленных отраслевыми тарифными соглашениями [Электронный ресурс] // Про тарифы [сайт]. URL: <http://protariff.ru/news/76> (дата обращения: 02.09.2017).

## REFERENCES

1. Chernov S. S., Filchenkova M. V. Features of the special-purpose investments in power engineering // Business. Education. Law. 2015. No. 3 (32). P. 105–109.
2. Dombrovskaya E. N. On methodology of the expenses accounting and calculation of the prime cost at partially government-owned companies // Business. Education. Law. 2016. No. 3 (36). P. 58–64.
3. Chernov S. S., Kolkova N. A. Overview of the methods of tariff regulation of electric grid companies in Russia and abroad // Business. Education. Law. 2015. No. 4 (33). P. 165–170.
4. The Resolution of the Russian Federation Government of December 29, 2011 No. 1178: On pricing in the area of regulated prices (tariffs) in the electric power industry [Electronic resource] / Legislation of Russia. Collection of laws of the Russian Federation. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchchres=&collection=1&sort=1&div=201000012&volume=201073752> (date of viewing: 02.09.2017).
5. Branch tariff agreement in the electric power industry of the Russian Federation for 2013–2015 [Electronic resource] / RaEl group [web-site]. URL: <http://orael.ru/> (date of viewing: 31.08.2017).
6. FAS (Federal Antimonopoly Service) has adjusted the decision in favor of JSC «Kamchatskenergo» [Electronic resource] // RaEl group [web-site]. URL: <http://orael.ru/2016/07/26/news-2668/> (date of viewing: 31.08.2017).
7. The project of the Methodical recommendations on rules of calculation of the economically justified staff cost value in tariffs due to industry-level tariff agreements [Electronic resource] // About tariffs [web-site]. URL: <http://protariff.ru/news/76> (date of viewing: 02.09.2017).

**Как цитировать статью:** Тимофеева Ю. Н., Норманский Р. Н. Об учете расходов на персонал в тарифах // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 4 (41). С. 185–188.

**For citation:** Timofeeva Ju. N., Normansky R. N. About staff costs' inclusion to tariff calculations // Business. Education. Law. 2017. No. 4 (41). P. 185–188.

УДК 338.2:331  
ББК 65.050.2

**Khalitova Larisa Rafikovna**,  
candidate of economics, associate professor,  
associate professor of the department  
of economics and management  
Bashkir State  
Agrarian University,  
Ufa,  
e-mail: laurakam@mail.ru

**Халитова Лариса Рафиковна**,  
канд. экон. наук, доцент,  
доцент кафедры  
экономики и менеджмента  
Башкирского государственного  
аграрного университета,  
г. Уфа,  
e-mail: laurakam@mail.ru

## УПРАВЛЕНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ ОГРАНИЧЕНИЙ

## MANAGEMENT OF REPRODUCTION OF THE LABOR POWER BASED ON THE THEORY OF CONSTRAINTS

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 – Economics and management of national economy

*В данной статье автором предлагается рассмотреть управление воспроизводством рабочей силы на основе теории ограничений. Под ограничениями в управлении воспроизводственным процессом подразумеваются все обстоятельства, сдерживающие достижение поставленной цели. Предложены показатели оценки обеспеченности кадрами сельскохозяйственные организации. Проанализировано состояние трудоустройства выпускников высших и средних учебных заведений сельскохозяйственного профиля.*

*Сформулированы правила в управлении воспроизводством рабочей силы, выделены ограничения и разработаны мероприятия по устранению существующих проблем. Реализация мер в предложенном направлении позволит повысить общую эффективность функционирования системы.*

*In this article the author offers to consider the management of the reproduction of labor power on the basis of the theory of constraints. In relation to the management of reproduction*

*process constraints mean all circumstances that restrain the achievement of the stated goal. The article offers the indicators to be used for assessment of availability of personnel to agricultural organizations. The article also analyzes the state of employment of graduates of higher and secondary educational institutions of an agricultural profile. The rules are formulated as for the management of the reproduction of the labor power, constraints are identified, measures are elaborated to eliminate existing problems. Realization of measures in the offered direction allows increasing the overall efficiency of the system.*

*Ключевые слова: воспроизводство рабочей силы, управление, теория ограничений, проблема, сельскохозяйственные организации, Республика Башкортостан, трудоустройство выпускников, сельскохозяйственный профиль, правила, система, персонал организации.*

*Keywords: labor power reproduction, management, theory of constraints, problem, agricultural organizations, Republic of Bashkortostan, employment of graduates, agricultural profile, rules, system, personnel of an organization.*

### Введение

Управление воспроизводством рабочей силы изучается с разных позиций и подходов, например, историко-логического, системного подходов, через оплату труда как инструмент воспроизводства рабочей силы, нормативно-правовое обеспечение данного процесса [1; 2].

В настоящее время регулирование воспроизводства рабочей силы приобрело особую **актуальность**, поскольку в агропромышленном комплексе (далее — АПК) имеется недостаток рабочей силы, что ведет к снижению производства валовой продукции. Поэтому целесообразно данную проблему изучить более детально не только на основе общезвестных методов, но и, возможно, применив новые методики в изучении воспроизводственного процесса.

**Научной новизной** данной статьи является применение теории ограничений в управлении воспроизводством рабочей силы, что ранее не делалось. По мнению А. Н. Стерлиговой и А. В. Фель, «... метод управления на основе ограничений может быть применен практически в любой организации, включая и непроизводственную сферу» [3].

**Целью** данной работы является разработка одного из направлений совершенствования механизма воспроизводства рабочей силы на основе теории ограничений.

Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие **задачи**:

- проанализировать изученность исследуемой проблемы;
- обосновать критерии оценки воспроизводства рабочей силы;
- разработать основные положения управления воспроизводством рабочей силы;
- усовершенствовать схемы ограничений операционной системы применительно к воспроизводственному процессу;
- разработать и обосновать систему мер по устранению ограничений.

### Основная часть

В рамках теории воспроизводство рабочей силы регионального АПК (далее — РАПК) можно представить в виде системы взаимосвязанных процессов,

взаимодействие которых ориентировано на повышение социально-экономического результата. В данном случае производство, распределение, обмен и потребление рабочей силы — это «...звенья одной цепи, в каждом из которых могут возникнуть проблемы (ограничения), снижающие общую эффективность функционирования» данной системы [3].

В управлении воспроизводством рабочей силы ограничениями будут выступать все обстоятельства, мешающие достижению поставленной цели. Эти обстоятельства бывают внутренние и внешние. Внутренние ситуации протекают в пределах системы, внешние исходят от воздействия внешней среды.

Для этой теории характерны причинно-следственные связи, которые возникают в воспроизводственном процессе, при этом воздействие управления непосредственно отражается на конечных результатах. Критериями оценки принимаемых решений могут быть показатели оценки функционирования воспроизводства рабочей силы.

В рамках данной теории для анализа воспроизводства рабочей силы сельскохозяйственных предприятий выпускниками учебных заведений сельскохозяйственного профиля следует использовать следующие показатели:

- удельный вес трудоустроенных выпускников в сельскохозяйственных организациях к общей численности подготовленных специалистов, %;
- удельный вес трудоустроенных выпускников в сельскохозяйственных организациях к общей численности выпускников (в рамках целевой подготовки), %;
- удельный вес выпускников целевой подготовки к общей численности принятых в сельскохозяйственных организациях, %;
- удельный вес оставшихся работать выпускников к численности принятых на работу в сельскохозяйственных организациях, %;
- удельный вес выпускников, оставшихся работать по специальности в сельскохозяйственных организациях, %.

Первый показатель позволяет определить количество трудоустроенных выпускников учебных заведений в сельскохозяйственных организациях из всего числа подготовленных специалистов определенного года выпуска.

Второй показатель дает возможность оценить, сколько трудоустроенных выпускников в сельскохозяйственных организациях в рамках целевой подготовки.

С помощью третьего показателя можно проанализировать закрепление выпускников за конкретными рабочими местами на основе трехстороннего договора между выпускником (абитуриентом), работодателем и учебным заведением.

Четвертый показатель характеризует удовлетворенность нового сотрудника (выпускника) уровнем управления на предприятии, в том числе и мотивации.

Пятый показатель показывает востребованность выпускника на предприятии по профилю его подготовки.

Используя данные Министерства сельского хозяйства Республики Башкортостан (далее — РБ), проанализируем состояние трудоустройства выпускников учебных заведений в сельскохозяйственных организациях.

Подготовку специалистов сельскохозяйственного профиля осуществляют высшие учебные заведения, техникумы, колледжи, аграрные лицеи и профессиональные училища.

За рассматриваемый период с 2010 по 2015 год наблюдается снижение доли трудоустроенных выпускников вузов в сельскохозяйственных организациях к общей численности подготовленных специалистов с 42,0 до 18,8 %. Одновременно уменьшилась доля трудоустроенных выпускников в сельскохозяйственных организациях к общей численности подготовленных специалистов на контрактной целевой основе с 41,7 до 16,5 %.

Доля принятых на работу выпускников целевой подготовки в сельскохозяйственных организациях снизилась с 34,9 до 19,3 %. Такие резкие изменения объясняются сокращением численности работников сельскохозяйственных организаций РБ и имеющимися ограничениями в управлении воспроизводством рабочей силы РАПК.

Наблюдается сокращение количества оставшихся выпускников вузов по сравнению с принятыми на работу в сельскохозяйственные организации с 75,1 до 63,2 %, из них более 80 % работают по специальности.

По трудоустройству выпускников ссузов сельскохозяйственного профиля можно отметить, что удельный вес оставшихся работать в сельскохозяйственных организациях составляет 70 %. Для колледжей, аграрных лицеев, профессиональных училищ характерна высокая доля выпускников, работающих по специальности (свыше 80 %).

Только одна треть подготовленных специалистов трудоустраиваются в сельскохозяйственных организациях, остальная же часть находят применение своим способностям в других видах деятельности экономики. В колледжах и аграрных лицеях не осуществляется обучение специалистов в рамках целевой подготовки.

Таким образом, удельный вес трудоустроенных выпускников в сельскохозяйственных организациях в рамках целевой подготовки имеет низкий уровень. Для его повышения органам управления отрасли, представителям бизнеса и учебных заведений необходимо предпринять дополнительные меры по трудоустройству выпускников на предприятиях АПК.

Фактически после трудоустройства более 30 % увольняются по собственному желанию, что связано с низкой мотивацией труда работников в сельскохозяйственных организациях. Многие выпускники работают не по специальности, это подтверждает несоответствие подготовки кадров требованиям рынка труда. Однако Министерство сельского хозяйства в процессе определения потребности в профессиональных кадрах для АПК не принимает участия. Поэтому необходима объективная информация о потребности в трудовых ресурсах для данной отрасли, что позволит пересмотреть систему прогнозирования рабочей силы региона и внести коррективы.

При подготовке кадров для РАПК необходимо уделять внимание увеличению удельного веса выпускников, работающих по специальности, при одновременном росте закрепленных выпускников за рабочими местами и трудоустроенных в рамках целевой подготовки.

Управление воспроизводством рабочей силы на основе теории ограничений представляет собой «циклически повторяющийся процесс непрерывного совершенствования», включающий пять этапов:

- нахождение проблем в воспроизводственном процессе;
- определение способов устранения выявленных проблем;

- принятие решения по устранению проблемы;
- контроль за исполнением управленческого решения;
- возврат к первому этапу в том случае, если выявленная проблема полностью устранена.

Постоянная работа по решению и устранению возникающих проблем позволит постепенно усовершенствовать механизм управления воспроизводством рабочей силы. К примеру, если они будут проявляться во внутренней среде, то по мере их решения будут возникать новые проблемы в макроокружении, которое в последующем непосредственно повлияет на стадию потребления рабочей силы. При этом если обстоятельства, вызывающие затруднения функционирования воспроизводства рабочей силы, разрешаются, то ситуации могут видоизменяться таким образом, что понадобятся соответствующие подходы к управлению. Именно в этом и состоит сущность постоянного улучшения действующего процесса.

Воспроизводство рабочей силы можно рассмотреть с позиции операционной системы. Для данного процесса характерны те же составляющие элементы, что и для операционной системы:

- использование «входных» ресурсов;
- функционирование перерабатывающей подсистемы;
- наличие подсистемы обеспечения;
- воздействие управляющей подсистемы;
- применение методов и средств, направленных на создание условий, позволяющих устранить ограничения;
- получение «выходных» результатов деятельности.

При этом управление системой сводится к обеспечению ее целенаправленного поведения в изменяющихся условиях. Это достигается надлежащей организацией и развитием воспроизводства. В связи с этим сформированные Голдратом «правила управления операционной системой» [3] можно адаптировать к управлению данным процессом. Нами предлагаются основные правила управления воспроизводством рабочей силы на основе теории ограничений, которые представлены на рис. 1 (на стр. 191).

Предложенные правила относятся к стадиям воспроизводственного процесса: производству рабочей силы, распределению и обмену рабочей силы, потреблению рабочей силы. В разработанных положениях нами рассматриваются такие понятия, как предложение рабочей силы, направление подготовки рабочей силы, затраты на рабочую силу, эффективность, проблема, время и приоритет.

Таким образом, в управлении воспроизводством рабочей силы особое внимание следует уделить установлению приоритетов в проблемах данного процесса с целью разрешения наиболее важных из них, изучению потребностей рынка труда в рабочей силе необходимой квалификации, подготовке кадров для конкретного рабочего места, организации трудоустройства выпускников учебных заведений и т. д.

Вышеизложенные мероприятия позволят рационально использовать время при разработке и реализации управленческих решений, повысить общую эффективность функционирования системы.

Далее рассмотрим ограничения в управлении воспроизводством рабочей силы РАПК и схематично представим в виде рис. 2 (на стр. 191).

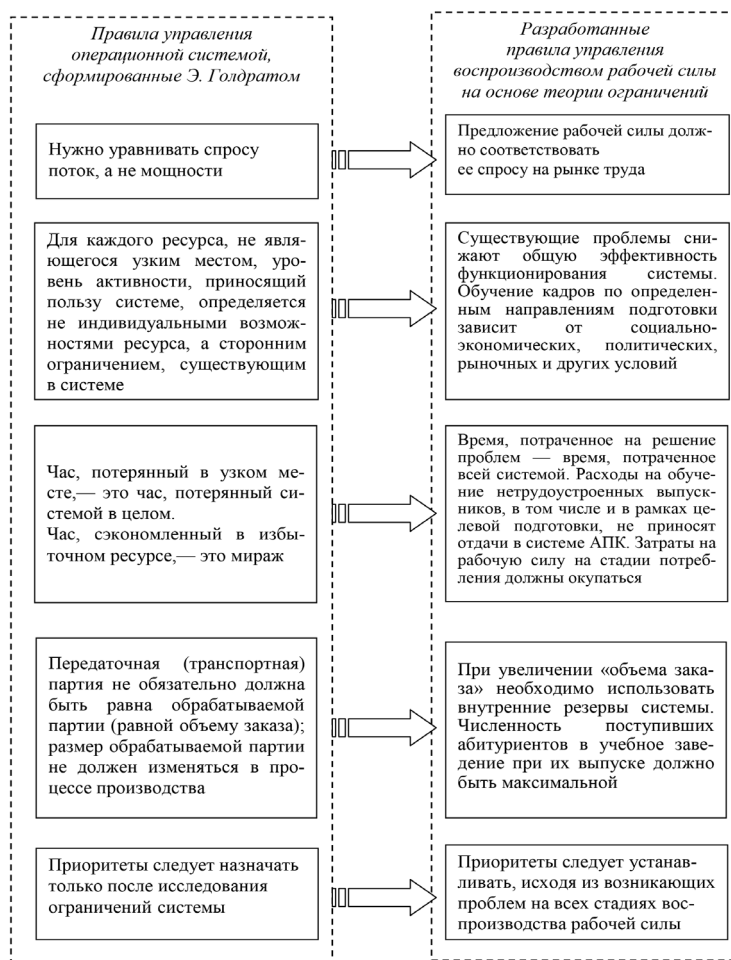


Рис. 1. Разработанные правила управления воспроизводством рабочей силы на основе теории ограничений

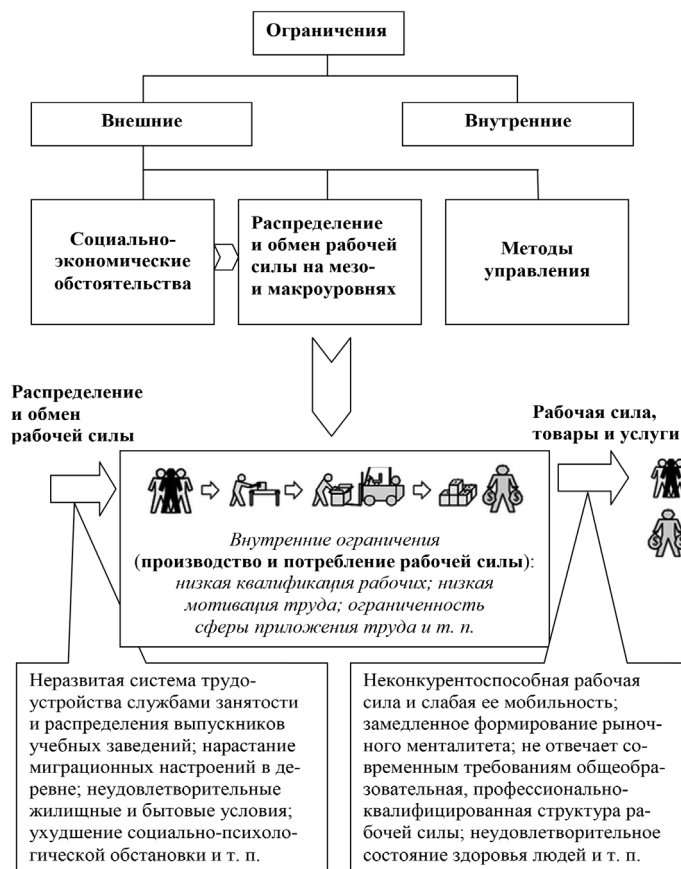


Рис. 2. Ограничения в управлении воспроизводством рабочей силы



По нашему мнению, внешние ограничения можно разделить на три группы:

- социально-экономические обстоятельства;
- ограничения распределения и обмена рабочей силы на мезо- и макроуровнях;

— проблемы в управлении воспроизводственным процессом. Внутренние ограничения проявляются на стадиях производства и потребления рабочей силы РАПК.

Для устранения ограничений нами предлагаются мероприятия по их устранению, которые представлены в таблице.

Таблица

**Способы устранения ограничений в управлении воспроизводством рабочей силы**

Характеристика	Возможный способ устранения ограничений
<i>Производство и потребление рабочей силы</i>	
Неконкурентоспособная рабочая сила и слабая ее мобильность	Повышение уровня образования и квалификации рабочих и специалистов, рост реальной заработной платы.
Не отвечающая современным требованиям общеобразовательная, профессионально-квалифицированная и возрастная структура рабочей силы	Оптимизация возрастной структуры рабочей силы. Совершенствование организации системы управления и оценки качества подготовки специалистов; целевая подготовка специалистов в образовательных учреждениях и дальнейшее закрепление их за рабочими местами
Неполная занятость	Принятие мер по сокращению сельской безработицы. Повышение уровня развития аграрного производства за счет реализации региональных программ по животноводству: комплексная модернизация 500 молочно-товарных ферм; формирование интенсивного производства молока и мяса; финансирование деятельности КФХ и ЛПХ; внедрение ресурсо- и энергосберегающих технологий в растениеводстве и животноводстве; обновление основного капитала предприятий; восстановление и модернизация животноводческих ферм; установление фиксированных закупочных цен; повышение плодородия почв, развитие мелиорации и орошения земель.
Ограниченность сферы приложения труда	
Низкая эффективность сельскохозяйственного производства и инвестиционная привлекательность отрасли	Формирование сельскохозйственной потребительской и кредитной кооперации
Неравномерное размещение производственных сил на сельской территории	Улучшение законодательной основы регулирования воспроизводственного процесса рабочей силы; обеспечение контроля за соблюдением требований законодательных актов
Низкая мотивация аграрного труда, нарушение законодательства МРОТ, слабая система социальной защиты	Профилактика заболеваний и диспансеризация населения
Неудовлетворительное состояние здоровья людей	
<i>Социально-экономические проблемы</i>	
Ухудшение социально-психологической обстановки (алкоголизация, пассивность)	Улучшение социально-психологической обстановки за счет создания благоприятного социально-психологического климата, пропаганда здорового образа жизни на селе
Неудовлетворительные жилищные и бытовые условия	Мониторинг, анализ и оценка доходов сельских жителей, обоснование бюджетной поддержки малообеспеченных семей, развитие социальной инфраструктуры, улучшение социально-бытовых условий жизни, повышение уровня жизни населения
Неразвитая социальная инфраструктура села	
<i>Распределение и обмен рабочей силы</i>	
Неразвитая система трудоустройства службами занятости и распределения выпускников учебных заведений	Закрепление на селе высококвалифицированных кадров; благоустройство поселений, увеличение реальных доходов, развитие сферы общественного обслуживания; введение учебной дисциплины «Рынок труда» по всем специальностям в средних и высших образовательных учреждениях для формирования у будущих специалистов знаний, которые позволят адекватно реагировать на изменения, происходящие в сфере труда
Замедленное формирование рыночного менталитета	
Наращение миграционных настроений в деревне	
<i>Методы управления</i>	
Проблемы в управлении воспроизводством рабочей силы	Изменение показателей оценки воспроизводства рабочей силы; изменение подходов к мотивации работников, изменение организационной и производственной культуры; проведение мониторинга хода развития социально-экономических процессов, регулярное выявление проблем и противоречий, которые можно устранить соответствующими действиями на всех уровнях управления

Управление воспроизводством рабочей силы рассматривается как микро-, мезо- и макроэкономическая категория. Этапы воспроизводственного цикла осуществляются в рамках системы управления. Система управления воспроизводством рабочей силы состоит из совокупности взаимосвязанных элементов — целей, принципов, функций, критериев, организационно-правовых, финансово-экономических и методических средств, обеспечиваемых государственными органами власти.

Общепризнано, что главной целью управления воспроизводством рабочей силы является достижение социально-экономического результата. Однако социальная политика России в современных условиях построена

по принципу реагирования на чрезвычайные ситуации, в то время как она должна вписываться в концепцию общих экономических преобразований, соответствовать существующим условиям и опираться на определённые социальные резервы, накопленные на предыдущих этапах развития. В связи с этим основными направлениями совершенствования системы управления воспроизводством рабочей силы являются:

- повышение социальной ответственности бизнеса;
- улучшение законодательной основы регулирования воспроизводственного процесса рабочей силы, обеспечение контроля за соблюдением требований законодательных актов;

— сохранение и развитие высокопрофессиональных качеств работников за счет повышения культурного уровня подготовки, создания благоприятных условий труда и стимулирования его качества, непрерывности его воспроизводства.

Достоверность проведенных в статье исследований подтверждается тем, что использованы фактические данные о трудоустройстве выпускников высших и средних учебных заведений сельскохозяйственного профиля, представленные Министерством сельского хозяйства РБ, использована известная теория ограничений в управлении операционной системой применительно к управлению социально-экономическим сектором.

### Методология

В процессе проведения исследования использовались следующие методы: общенаучные (анализ, синтез, индукция, дедукция, абстракций, аналогий) и прикладные (графический, табличный, метод относительных величин).

Рисунки и таблица дают наглядное представление о результатах проведенного исследования: на основе сформулированных Э. Голдратом правил управления операционной системой показаны соответствующие основные положения в управлении воспроизводством рабочей силы. Схематично выделенные ограничения в воспроизводственном процессе позволяют оценить сложность изучаемого предмета исследования, объединение способов устранения ограничений дает возможность комплексно подходить к решению выявленных проблем.

### Результаты

Выбранная рабочая гипотеза о возможности использования теории ограничений в управлении воспроизводством рабочей силы верна, поскольку применима и привела к получению новых знаний, отраженных в основной части статьи. На начальном этапе исследования полученных результатов, которые кратко сформулированы в нижеприведенных выводах, вполне достаточно.

### Выводы

Воспроизводство рабочей силы на основе теории ограничений представляет собой циклически повторяющийся процесс, требующий постоянного совершенствования на всех уровнях управления.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Халитова Л. Р. Совершенствование методологии управления процессом воспроизводства рабочей силы на мезоуровне национальной экономики (на примере агропромышленного комплекса Республики Башкортостан) : монография. М. : Омега-Л ; Оренбург : Изд. центр ОГАУ, 2015. 210 с.
2. Халитова Л. Р. Стратегические приоритеты развития воспроизводства рабочей силы агропромышленного комплекса (на примере Республики Башкортостан) : монография. Оренбург : Изд. центр ОГАУ, 2016. 280 с.
3. Стерлигова А. Н., Фель А. В. Операционный (производственный) менеджмент : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2013. 187с.
4. Халитова Л. Р. Проблемы удовлетворения потребностей рабочей силы в АПК Республики Башкортостан // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. Т. 5. № 37–1. С. 157–160.

## REFERENCES

1. Khalitova L. R. Improvement of methods of management of labor power reproduction process on the national economy's meso-level (on the example of agricultural sector of the Republic of Bashkortostan) : monograph. M. : Omega-L ; Orenburg : Publishing center of OGAU (Orenburg State Agrarian University), 2015. 210 p.

В рамках этой теории были определены показатели для анализа обеспеченности рабочей силой РАПК. Проанализировано состояние трудоустройства выпускников высших и средних учебных заведений в сельскохозяйственных организациях. Так, в период с 2010 по 2015 год в сельскохозяйственных организациях РБ произошло снижение доли трудоустроенных выпускников вузов на 18,4 пп., снизилась доля принятых на работу выпускников, обучившихся по целевому направлению, на 15,6 пп., сократилось количество оставшихся работать молодых специалистов на 11,9 пп. Удельный вес оставшихся работать выпускников ссузов в сельскохозяйственных организациях составляет 70 %.

В ходе исследования было выявлено снижение трудоустройства выпускников. Целевая контрактная основа не способствует закреплению молодых специалистов за конкретными рабочими местами. Из-за низкой мотивации сельскохозяйственного труда доля оставшихся работать выпускников в сельскохозяйственных организациях снижается. Такие изменения связаны с существующими ограничениями. Переработана схема ограничений операционной системы применительно к воспроизводственному процессу. Нами выделены четыре группы: социально-экономические обстоятельства, ограничения распределения и потребления рабочей силы на мезо- и макроуровнях национальной экономики, проблемы в управлении воспроизводством рабочей силы, ограничения производства и потребления рабочей силы. Выделение этих групп позволило объединить проблемы удовлетворения потребностей рабочей силы РАПК [4] и разработать мероприятия по устранению ограничений в управлении воспроизводственным процессом. Предлагается участие Министерства сельского хозяйства в процессе определения потребности в профессиональных кадрах для АПК, что позволит пересмотреть систему прогнозирования рабочей силы региона и внести коррективы.

Используя сформулированные Э. Голдратом «правила управления операционной системой», были предложены основные положения регулирования воспроизводства рабочей силы. В разработанных правилах особое внимание уделяется установлению приоритетов ограничениям, подготовке и переподготовке кадров, повышению квалификации рабочих и специалистов, исходя из требований рынка труда, трудоустройству выпускников высших и средних учебных заведений, необходимости разрешения проблемных ситуаций в управлении воспроизводством рабочей силы РАПК.

2. Khalitova L. R. Strategic priorities of development of labor power reproduction of the agricultural sector (on the example of agricultural sector of the Republic of Bashkortostan) : monograph. Orenburg : Publishing center of OGAU (Orenburg State Agrarian University), 2016. 280 p.

3. Sterligova A. N., Fel' A. V. Operational (productional) management : manual. M. : INFRA-M, 2013. 187 p.

4. Khalitova L. R. Issues of meeting needs of labor power in agricultural sector of the Republic of Bashkortostan // Bulletin of Orenburg State Agrarian University. 2012. Vol. 5. No. 37–I. P. 157–160.

**Как цитировать статью:** Халитова Л. Р. Управление воспроизводством рабочей силы на основе теории ограничений // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 4 (41). С. 188–194.

**For citation:** Khalitova L. R. Management of reproduction of the labor power based on the theory of constraints // Business. Education. Law. 2017. No. 4 (41). P. 188–194.

УДК 338.984

ББК 65.291.551

**Tsarkov Alexey Yuryevich,**

graduate student of the department of industrial management and economics of energy of Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, e-mail: a.czarkov@inbox.ru

**Chernov Sergey Sergeevich,**

candidate of economics, head of the department of industrial management and economics of energy of Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, e-mail: chernov@corp.nstu.ru

**Царьков Алексей Юрьевич,**

аспирант кафедры Производственного менеджмента и экономики энергетики Новосибирского государственного технического университета, г. Новосибирск, e-mail: a.czarkov@inbox.ru

**Чернов Сергей Сергеевич,**

канд. экон. наук, зав. кафедрой Производственного менеджмента и экономики энергетики Новосибирского государственного технического университета, г. Новосибирск, e-mail: chernov@corp.nstu.ru

## ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ЕГО РАЗВИТИЯ

### INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE AS A DETERMINING FACTOR OF ITS DEVELOPMENT

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

08.00.05 – Economics and management of national economy

*Устойчивое и динамичное развитие предприятия зависит от способности разрабатывать и внедрять инновации, которые требуют наличия необходимых ресурсов, величины инновационного потенциала предприятия. Особенно актуальна проблема формирования инновационного потенциала для предприятий энергетики, поскольку он способствует повышению их инновационной привлекательности. В рамках статьи на основе исследований российских ученых формулируются основные подходы к определению и сущности инноваций. Авторами проведен анализ основных тенденций развития российской электроэнергетики и динамики производства электрической энергии в Российской Федерации за период с 2014 по 2016 год, на основе которых формируются выводы и заключения по теме исследования.*

*Sustainable and dynamic development of an enterprise depends on the ability to develop and implement innovations that require the availability of needed resources, a definite value of enterprise innovation potential. The problems of formation of innovative potential are especially urgent for energy sup-*

*plying enterprises as it contributes to their innovative appeal. In the framework of the article the main approaches to the definition and essence of innovations are formulated based on the research of Russian scientists. The author analyzed the main trends in the development of the Russian electric power industry and the dynamics of electric power production in the Russian Federation for the period from 2014 to 2016 which serve as base of conclusions on the research topic.*

*Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, инновационный потенциал, инновационное развитие, инновационные технологии, инвестиции, конкурентоспособность, факторы инновационного потенциала, предприятие энергетики, энергетическая отрасль, структура инновационного потенциала, концепция Smart Grid.*

*Keywords: innovations, innovative activity, innovative potential, innovative development, innovative technology, investment, competitiveness, innovation potential, enterprise, energy, energy industry, structure of innovative potential Smart Grid concept.*