

*На правах рукописи*

**Вергара Сурита Хосе Эсталин**

**ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ  
РЕСУРСАМИ КАК ДВИЖУЩЕЙ СИЛЫ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ  
ЭКОНОМИКИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ЭКВАДОР)**

**АВТОРЕФЕРАТ**

на соискание ученой степени кандидата  
экономических наук

Специальность

08.00.14 – Мировая экономика

Москва – 2017

Работа выполнена на кафедре менеджмента экономического факультета Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН), г. Москва.

**Научный руководитель:** доктор экономических наук, профессор  
**Мизинцева Мария Фёдоровна**  
Профессор кафедры менеджмента  
экономического факультета РУДН

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
**Яковлев Петр Павлович**  
Руководитель Центра иберийских исследований  
Института Латинской Америки РАН (ИЛА РАН)

кандидат экономических наук,  
**Кузнецова Галина Владимировна**  
Доцент кафедры «Мировая Экономика»  
Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего  
образования «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

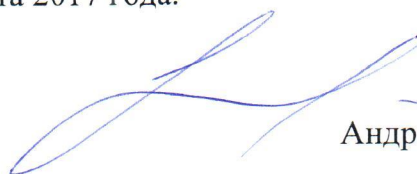
**Ведущая организация:** Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования «Московский государственный  
университет имени М.В. Ломоносова»

Защита диссертация состоится «28» сентября 2017 г. в 11:00 на заседании диссертационного совета Д.212.203.15 при ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» (РУДН) по адресу: 117198, ул. Миклухо-Маклая, д.6, зал №1. С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке РУДН по адресу: 117198, ул. Миклухо-Маклая, д.6.

Объявление о защите и текст автореферата размещены на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки РФ ([www.vak.ed.gov.ru](http://www.vak.ed.gov.ru)).

Автореферат разослан «24» августа 2017 года.

Ученый секретарь  
Диссертационного совета  
д.э.н., доцент



Андропова И.В.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

**Актуальность диссертационного исследования.** Предпосылками для развития современного общества является создание экономики знаний, которая базируется на инновациях, что, в свою очередь, предполагает накопление и эффективное использование человеческого капитала не только на уровне страны, но и в мировых масштабах. Человеческий капитал во многих высокоразвитых странах стал сегодня одним из конкурентных преимуществ как в наукоемких, так и в других отраслях общественного производства.

Особую роль человеческие ресурсы как фактор экономического развития играют в странах с экономикой развивающегося типа, ограниченными природными ресурсами, слабо развитым производственным сектором, аграрно-сырьевой направленностью экономики, инвестиционной зависимостью от других стран, подчиненной ролью в системе мирового хозяйства. Таким образом, развитие человеческих ресурсов, раскрытие их потенциала и эффективное их применение является условием достижения конкурентоспособности стран Латинской Америки.

В последние десятилетия в странах Латинской Америки, в том числе и в Эквадоре, произошли глубокие экономические и политические трансформации, существенно изменившие облик латиноамериканских стран и их место в мире. Инвестиции в человеческие ресурсы и гармонизация управления этой сложной системой могут послужить движущей силой изменения процесса развития страны, формированию инновационной экономики, общества знаний. Эквадор сегодня занимает девятое место среди наиболее конкурентоспособных стран в Латинской Америке после таких стран, как Колумбия, Перу, Коста-Рика, Чили и пр.

Для повышения социально-экономического развития Эквадора на современном этапе развития мирового хозяйства необходимо наличие эффективной и гармоничной системы управления человеческим потенциалом. Комплексное, многовекторное изучение человеческих ресурсов Эквадора как одной из активно развивающихся латиноамериканских стран с применением системной методологии должно способствовать разработке эффективных государственных программ управления человеческим капиталом. Это позволит вовлекать в трудовой процесс незанятых граждан, особенно из незащищенных слоев населения, а также повысить качественные показатели человеческих ресурсов в целях достижения экономической эффективности страны.

Ценность человеческого потенциала как стратегического фактора повышения международной конкурентоспособности Эквадора возросла в условиях глобализации и интернационализации экономики, усиления конкуренции, ускорения технического прогресса, развития информационных технологий. Однако, несмотря на постоянно

растущий интерес к вопросам эффективного управления человеческими ресурсами в мировой экономике, оптимизация системы управления для данной страны является не только актуальной, но и сложной задачей вследствие наличия ряда нерешенных в этой области проблем, таких как:

- неопределённость роли человеческих ресурсов в социально-экономическом развитии стран Латинской Америки и Эквадора в частности в условиях перехода к экономике инновационного типа;

- отсутствие комплексного подхода к анализу ключевых характеристик человеческих ресурсов Эквадора как государства Латинской Америки;

- неразвитость нормативно-правовой базы в сфере регулирования трудовых ресурсов данной страны, в том числе законов, направленных на устранение гендерной, этнической и других форм дискриминации;

- отсутствие в планах реформирования образования страны программы мер по сохранению трудового потенциала молодежи, необходимого для повышения конкурентоспособности Эквадора;

- недостаточная работа по интеграции коренных племен как одной из самых уязвимых социальных категорий стран Латинской Америки и Карибского Бассейна в образовательное пространство и рынок труда стран и др.

Все перечисленные проблемы определяют актуальность выбранной автором темы диссертационной работы.

**Степень научной разработанности проблемы.** В научной литературе сформирован определенный набор знаний по управлению человеческими ресурсами и их роли в развитии национальной экономики. Наиболее известными зарубежными учеными в области развития и управления человеческими ресурсами как значимого фактора роста международной конкурентоспособности, являются Армстронг М., Агийон Ф., Блауг М., Беккер Г., Боуэн У., Брю С.Л., Вейсброд Б., Гроссман Дж., Дженисом Э., Кендрик Дж., Кейнс Дж., Лэйк Д., Лукас Р., Макконнелл К.Р., Мальтус Т., Минцер Дж., Ромер П., Солоу Р., Ульрих Д., Хэлпман Э., Шульц Т. и другие.

В России изучению данной проблемы уделили внимание такие авторы, как: Гальперин В.М., Добрынин А.И., Дятлов С.А., Ермольева Э.Г., Климов С.М., Красильщиков В.А., Критский М.М. Так, влияние человеческих ресурсов на экономический рост отражено в работах Абалкина Л.И., Воробьева А.Ю., Гладышева Ю.В., Демидовой Л.С., Киршина И.А., Нуреева Р.М. Вопросы оценки человеческого капитала изучены в работах Абакумовой Н.Н., Булдашева Е.С., Тургускиной Г.Н., Демченко Т.А. Вопросами рынка труда и трудовых ресурсов в том числе, занимались такие авторы, как Андреев А.Г., Буланов В.С., Волгин Н.А., Вукович Г.Г., Гелета И.В., Гретченко А.И., Говорова Н.В., Горелов Н.А., Ильина Л.О., Иншаков О.В., Калинина

А.Э., Карташов С.А, Кулапов М.Н., Лунева Н.К., Одегов Ю.Г., Полетаев А.В., Рофе А.И., Руденко Г.Г., Рязанцев С.В., Топилин А.В., Ткаченко М.Ф., Чапек В.Н. Исследования в области экономики труда проводили такие авторы, как: Винокуров М.А., Горелов Н.А., Дудин М.Н., Колосова Р.П., Лясникова Н.В., Мелкумова М.В., Меликьяна Г.Г., Минченкова О.Ю., Разумова Т.О., Рощин С.Ю., Склярская В.А., Федорова Н.В., Чеканов Е.В., Щипанова Д.Г.

Основные аспекты, связанные с особенностями человеческих ресурсов в странах Латинской Америки, отражены в работах испаноязычных авторов, таких как: Акоста А., Арсе Э., Аллес М., Бранья Ф., Беррокал Ф., Валле Р., Валдеррама В., Виллалба Х., Гарсия С., Делгадо С., Делгадо П., Де ла Торре Г., Де ла Калле М., Долан С., Домингес Р., Иглесиас М., Касике А., Касилда Р., Каstellо Х., Лареа К., Лопез А., Лопез Ф., Мартинез П., Маркос С., Микел П., Орtiz М., Переда С., Торрес Г., Тэхэдо Х., Хименез Д., Хименез П., Хиллиер К., Чиавенато И.

**Целью** диссертационного исследования является разработка и обоснование практических рекомендаций для оптимизации системы управления человеческими ресурсами в странах Латинской Америки и Карибского бассейна на примере Эквадора путем комплексного анализа методов, процедур и подходов к управлению человеческими ресурсами в целях повышения эффективности ее влияния на развитие национальной экономики страны.

Согласно цели определены следующие **задачи** диссертационного исследования:

- рассмотреть основные понятия человеческих ресурсов и изучить эволюционные аспекты теории человеческих ресурсов;
- провести анализ места и роли человеческих ресурсов в развитии национальной экономики;
- провести анализ методологических аспектов и тенденций функционирования систем управления человеческими ресурсами на национальном уровне и уровне компаний;
- рассмотреть место Эквадора в Латинамериканском регионе и в мировой экономике;
- провести анализ структуры и особенностей человеческих ресурсов Эквадора как активно развивающегося государства Латинской Америки;
- выделить основные экономические и социальные проблемы в области развития человеческого потенциала в Эквадоре;
- разработать рекомендации для решения проблем в области управления человеческими ресурсами в странах Латинской Америки и Карибского Бассейна на примере Эквадора;

- разработать мероприятий по интеграции коренного населения Эквадора в образовательное пространство и рынок труда страны;
- разработать предложения по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами в коммерческих компаниях, ведущих свою деятельность в Эквадоре.

**Объектом исследования** явилась система управления человеческими ресурсами в Республике Эквадор как движущая сила развития национальной экономики.

**Предмет диссертационного исследования** - социально-экономические отношения и меры, направленные на оптимизацию системы управления человеческими ресурсами Эквадора.

**Область исследования.** Содержание диссертационного исследования соответствует паспорту специальности 08.00.14 – Мировая экономика: разделам 7 «Международная экономическая взаимозависимость. Обеспечение устойчивого развития национальной и мировой экономики. Стратегии национального экономического развития» и 25. «Национальная экономика отдельных стран в системе мирохозяйственных связей: проблемы оптимизации взаимодействия и обеспечения национальных экономических интересов».

**Теоретическая и методологическая основы** диссертационного исследования базируются на основных положениях макроэкономики и инструментах государственного регулирования, мировой экономики, теориях экономического развития, на эмпирических исследованиях, объясняющих неравномерность экономического развития стран Латинской Америки и Карибского Бассейна.

В ходе диссертационного исследования использовался системно-структурный анализ, применялись методы системного, логического, сравнительного, графического и табличного анализов, научного обобщения, описательной статистики, индукции и дедукции.

**Информационно-статистическую базу исследования** составили научные труды ученых, посвященных исследованию мировой экономики, статистические данные международных экономических организаций (ООН, ЭКЛАК, Всемирный Банк, ЮНЕСКО, Международный валютный фонд, Международная организация труда). Также при подготовке работы автором проанализированы положения Конституции Республики Эквадор, Трудового кодекса Республики Эквадор с Приложениями, положения Федерального закона Республики Эквадор «О персональных данных» и «Конфиденциальности информации», Закон «О защите занятости в Эквадоре», а также внутренняя распорядительная и отчетная документация ряда компаний Эквадора. В ходе работы были также использованы

информационные ресурсы сайтов институтов, центров и консалтинговых компаний, изучающих мировую практику эффективного управления человеческими ресурсами, а также корпоративные сайты компаний, ведущих свою деятельность в Эквадоре.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в теоретическом обосновании специфики системы управления человеческими ресурсами как движущей силы развития национальной экономики Эквадора, а также в формировании практических рекомендаций по совершенствованию системы государственного управления человеческими ресурсами и определении направлений ее оптимизации. В частности, автором:

1. Выявлены общие проблемы стран Латинской Америки и Карибского Бассейна, связанные с развитием человеческих ресурсов в настоящее время:

- состояние рынка труда: высокие показатели реальной безработицы среди молодежи, женщин, представителей племен; низкий уровень квалификации кадров; возрастающий уровень неадекватной занятости; отток профессиональных кадров из страны; трудовая дискриминация женщин, молодёжи, коренных народов; слабое взаимодействие государства и бизнеса в области создания новых рабочих мест;

- в сфере образования: недостаточный уровень грамотности населения в целом, особенно среди женщин и представителей коренных племен, низкий уровень образования, низкий уровень квалификации профессорско-преподавательского состава, отсутствие качественной инфраструктуры в сфере высшего и среднего образования, недоступность качественного образования многочисленному числу граждан латиноамериканских стран;

- в социальной сфере: выделены наиболее уязвимые социальные категории (представители коренных племен, молодежь и женщины), а также гендерное неравенство (сложность трудоустройства и карьерного роста, низкие заработные платы).

2. На примере Эквадора определена роль человеческих ресурсов как важнейшего фактора международной конкурентоспособности страны. Разработан основной комплекс мероприятий по минимизации отрицательных факторов, влияющих на формирование человеческих ресурсов. В частности: предлагается уделить внимание реформированию системы образования с целью развития качественной составляющей человеческих ресурсов, сокращения уровня неграмотности и развития конкурентоспособности Эквадора. Для этого предложено расширить и модернизировать образовательную инфраструктуру, повысить квалификацию профессорско-преподавательского состава, расширить сети центров профильной переподготовки кадров по специальностям, актуальным для современного рынка труда Эквадора, обеспечить доступность среднего и высшего

образования всем категориям населения, а также привлекать к работе в высших учебных заведениях иностранных специалистов.

3. Обоснована авторская схема трудоустройства выпускников-эквадорцев, прошедших обучение за рубежом. В частности: установление оперативной связи между наиболее талантливыми студентами и выпускниками, получившими образование за рубежом, и эквадорскими работодателями, с целью увеличения занятости молодежи.

4. Доказана необходимость совершенствования институциональной системы регулирования рынка труда, в частности, создание института по продвижению высококвалифицированных выпускников вузов при Министерстве труда Эквадора. Предложено внесение изменений в государственные программы в области образования в части выделения квот на обучение молодежи в Эквадоре и за рубежом путем формирования государственного заказа.

5. Разработана «карта интеграции» представителей коренных племен в образовательное пространство страны и национальный рынок труда. Предложена совокупность мер по сокращению уровня неграмотности и безработицы среди данной социальной категории граждан, важнейшими из которых являются: организация просветительской работы и пропаганды образования среди коренного населения, введение социального пособия для семей, чьи дети посещают школу и имеют хорошую успеваемость, реформирование государственных программ выделения квот в ВУЗы в части выделения особых квот для представителей коренного населения, которые подразумевают государственный заказ на определённые специальности и распределение выпускников на заранее подготовленные рабочие места, поддержка малого бизнеса представителей племен через организацию специальных консультационных центров. Предложенный подход может быть использован для вовлечения коренного населения и других стран Латинской Америки и Карибского Бассейна с целью развития национальных экономик;

6. В условиях нестабильной экономической ситуации в странах Латинской Америки, в том числе в Эквадоре, обоснована необходимость принятия мер по минимизации уровня гендерного неравенства в Эквадоре, в том числе в области повышения уровня образования женщин, их активного включения в трудовой процесс, предоставления гибких форм занятости, а также возможности работы в государственном аппарате управления и т.д.;

7. Даны рекомендации по оптимизации системы управления человеческими ресурсами Эквадора и повышению конкурентоспособности национальных государственных и коммерческих компаний на мировом рынке. В частности: предлагается пересмотр традиционной системы набора и отбора кадров в пользу



систем, основанных на новейших кадровых технологиях, в том числе информационных. Рекомендуется применение зарубежного опыта в области стимулирования труда, развития человеческих ресурсов, оценки кадров и адаптация этого опыта к национальной специфике стран Латиноамериканского региона.

**Теоретическая значимость.** Основные теоретические выводы и положения диссертационного исследования расширяют и развивают научные представления о сущности и роли человеческих ресурсов на современном этапе развития экономики современных стран, в том числе Латиноамериканского региона. Результаты исследования заключаются в постановке, выявлении и систематизации ключевых проблем в сфере управления человеческими ресурсами в странах Латинской Америки и Карибского Бассейна (на примере Эквадора) и могут быть использованы при разработке стратегий управления человеческими ресурсами в международной практике, а также в процессе выработки реальных социально-экономических программ по модернизации эквадорских и предприятий других стран Латинской Америки и Карибского Бассейна.

**Практическая значимость** исследования заключается в разработке комплекса практических мероприятий по устранению выявленных проблем в области управления человеческими ресурсами в ряде стран Латинской Америки и Карибского Бассейна, в частности в Эквадоре. Практические рекомендации, представленные в данной работе, могут быть использованы в деятельности Министерства образования Эквадора и других стран Латинской Америки и Карибского Бассейна, при подготовке учебных и консультативных курсов и тренингов по мировой экономике, управлению человеческими ресурсами, оценке человеческих ресурсов, рынку труда.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертационной работы опубликованы в ряде статей, докладывались на международных и межвузовских научных конференциях, научных семинарах и круглых столах. Наиболее существенные положения и результаты исследования нашли отражение в 20 публикациях, в том числе: 1 работе в издании, рецензированном в базе Scopus, 3 работах в журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ. Общий объем публикаций составляет 9,8 п.л., авторский вклад – 5,2 п.л.

**Структура и объем работы** определена логикой исследования, состоит из введения, трех глав, заключения и выводов, приложений и списка использованных источников литературы. Общий объем работы составляет 216 страниц. Список литературы содержит 240 источников. Работа включает 46 рисунков и 25 таблиц.

# **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

- 1.1 Основные понятия и эволюционные аспекты теории человеческих ресурсов
- 1.2 Место и роль человеческих ресурсов в развитии национальной экономики
- 1.3 Методологические аспекты управления человеческими ресурсами на национальном уровне и уровне компаний

### **ГЛАВА 2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК ЭЛЕМЕНТ НАЦИОНАЛЬНОГО БОГАТСТВА ЭКВАДОРА: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

- 2.1 Место Эквадора в мировой экономике
- 2.2 Структура и особенности человеческих ресурсов Эквадора
- 2.3 Экономические и социальные проблемы в области развития человеческого потенциала в Эквадоре

### **ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЭКВАДОРА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

- 3.1 Основные рекомендации по решению проблем управления человеческими ресурсами в Эквадоре
- 3.2 Разработка мероприятий по интеграции коренного населения Эквадора в образовательное пространство и рынок труда страны
- 3.3 Предложения по совершенствованию управления человеческими ресурсами в коммерческих компаниях Эквадора как части системы управления человеческими ресурсами страны

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

## **ПРИЛОЖЕНИЕ**

## ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

По результатам проведенного диссертационного исследования на защиту выносятся следующие основные выводы и рекомендации автора:

**1. Выявлены общие проблемы стран Латинской Америки и Карибского Бассейна, связанные с развитием человеческих ресурсов в настоящее время.** Составной частью национального богатства страны является человеческий капитал. Согласно данным Всемирного Банка он превышает половину накопленного национального богатства в большинстве стран. В целом, национальный человеческий капитал мира составляет 66% национального богатства всех стран, 77% богатства США и КНР, Бразилии - 74%, России - 50%. На страны ЕС, а также США, Канаду и Японию приходится 59% мирового человеческого капитала, хотя этих странах проживает лишь 15% мирового населения.<sup>1</sup> В Латинской Америке и странах Карибского Бассейна этот показатель составляет 72%, в Эквадоре – 52%.<sup>2</sup>(Рисунок 1.).

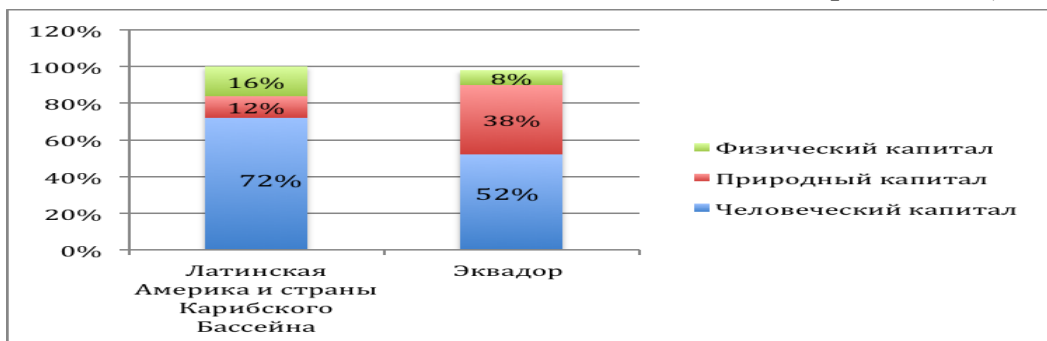


Рисунок 1 – Состав национального богатства в Латинской Америке и странах Карибского Бассейна и в Эквадоре на начало XXI века

Источник: Составлено автором по материалам: The World Bank. Where is the wealth of nations? Measuring Capital for the 21<sup>st</sup> century// The international Bank for Reconstruction and Development. Washington, DC. 2006 p. 26 – 160.

Согласно отчету о человеческом капитале, опубликованном по итогам Всемирного экономического форума в 2016 году, странами, достигшими высокого балла в области развития человеческого капитала, являются: Финляндия (85,86), Норвегия (84,64), Швейцария (84,61). Эти страны развивают около 85% трудового и производственного потенциала своего населения. Страны Латинской Америки и страны Карибского бассейна развивают потенциал населения только на 70%. Так, Эквадор в 2016 году занимал 53 место (70,84). Первые места в регионе заняли Куба (75,55), Чили (71,45), Панама (71,18), самое последнее место - Боливия (66,47).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Гарбанев В. Человеческий капитал и постиндустриализация//Мировое и национальное хозяйство. 2016. № 4 (39). С. 3.

<sup>2</sup> The World Bank. Where is the wealth of nations? Measuring Capital for the 21<sup>st</sup> century// The international Bank for Reconstruction and Development. Washington, DC. 2006 p. 26 – 160.

<sup>3</sup> The human Capital Report 2016 [Электронный ресурс] // World Economic Forum. Режим доступа: [http://www3.weforum.org/docs/HCR2016\\_Main\\_Report.pdf](http://www3.weforum.org/docs/HCR2016_Main_Report.pdf)

Современные теории экономического роста особое внимание уделяют качественным характеристикам человеческих ресурсов, используемых для производства экономических благ (уровень образования, профессионального мастерства, культуры и мотивации труда). Именно от развития потенциала человеческого капитала зависит возможность страны производить высокотехнологичную и качественную продукцию. Новая социально ориентированная политика Латинской Америки и стран Карибского Бассейна играет большую роль в развитии экономики региона, тем не менее, затрагивает не все важнейшие составляющие. До сих пор остаются нерешенными следующие проблемы:

### **1. состояние рынка труда:**

*Высокие показатели реальной безработицы среди молодежи, женщин, представителей племен.* Неравенство на рынке труда является важнейшей проблемой в большинстве стран Латинской Америки и Карибского Бассейна, в том числе и в Эквадоре. Так, даже официальный уровень безработицы в городах отличается между мужчинами и женщинами (5,6% и 8,5% соответственно в Эквадоре, 8,4% и 12,4% в Колумбии<sup>4</sup>). Однако реальные (не официальные) данные намного выше. Ряд экспертных данных указывают на уровень реальной молодежной безработицы в странах Латинской Америки до 40%. Согласно докладу ЭКЛАК (Экономическая комиссия по Латинской Америке и странам Карибского Бассейна) в 2016 году уровень занятости среди молодежи мужского пола в этом регионе был более высокий, чем у молодежи женского пола (64,9% и 43,3% соответственно).<sup>5</sup> Население племен чаще работает в плохих условиях и на низкооплачиваемой работе. Например, в странах, где доля представителей племен является высокой (Боливия (6%), Мексика (9%), Перу (8%), Эквадор (6%), большинство из них работает в сельскохозяйственной сфере с низким уровнем условий труда.<sup>6</sup>

### **2. в сфере образования:**

*Недостаточный уровень грамотности населения в целом, особенно среди женщин и коренных племен.* Уровень неграмотности особенно высок среди коренных народов страны – индейцев различных племен. В 2010 году, согласно данным последней переписи населения, 20% индейцев в возрасте от 15 лет и старше являлись неграмотными (особенно данный показатель был высок среди женщин) (Рисунок 2.).

---

<sup>4</sup> Conyuntura laboral en América Latina y el Caribe. [Recurso electrónico] // CEPAL/ OIT. 2016. № 14, Mayo, 2016. P. 29 - 30. Modo de acceso: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_480311.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_480311.pdf)

<sup>5</sup> OCDE/CEPAL./CAF. Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento// OECD Publishing. 2016. C. 101

<sup>6</sup> Banco Mundial. Latinoamérica Indígena en el Siglo XXI, Washington, 2015. C. 66



Рисунок 2 – Уровень неграмотности среди коренных племен в Эквадоре (по данным переписи, 2010 г.)

Источник: Составлено автором по материалам: El empleo indígena en el Ecuador, una mirada a su situación y estado de ánimo laboral. [Recurso electrónico] // Instituto nacional de estadísticas y censos ANALISIS, tercera edición. Agosto, 2012. P.7. Modo de acceso: <http://www.inec.gob.ec/inec/revistas/e-analisis3.pdf>

*Низкий уровень образования, низкий уровень квалификации профессорско-преподавательского состава.* Эквадор занимает 97 место в рейтинге стран мира по Индексу уровня образования (Таблица 1.) Наиболее высокий рейтинг среди стран Латинской Америки и Карибского бассейна у Аргентины, Кубы, Чили и Уругвая.

Таблица 1.

Место Эквадора в рейтинге Индекса уровня образования (фрагмент рейтинга)

Место в рейтинге	Страна	Показатель индекса
1	Австралия	0.932
2	Дания	0.924
3	Новая Зеландия	0.917
4	Ирландия	0.907
5	Норвегия	0.907
32	Россия	0.806
23	Аргентина	0.826
47	Куба	0.768
52	Чили	0.750
64	Уругвай	0.712
77	Венесуэла	0.691
88	Перу	0.663
97	Эквадор	0.647
99	Мексика	0.645
109	Колумбия	0.621
185	Чад	0.270
186	Буркина Фасо	0.262
187	Эритрея	0.243
188	Нигер	0.199

Источник: Составлено автором по материалам: Рейтинг стран мира по уровню образования. Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info>

### 3. в социальной сфере:

*Гендерное неравенство (сложность трудоустройства и карьерного роста, а также низкие зарплаты).* По результатам рейтинга ПРООН по Индексу гендерного равенства в странах мира, страны Латинской Америки и Карибского Бассейна занимают не очень высокие позиции по сравнению с развитыми странами, такими как

Швейцария, Германия, Швеция. Самое высокое место среди стран Латинской Америки и Карибского Бассейна занимает Куба (66 место), в то время как Эквадор - 82 место. Последнее место в регионе занимает Гаити - 132 (Таблица 2.).

Таблица 2.

Место стран Латинской Америки в рейтинге Индекса гендерного равенства по версии ПРООН, в 2014 г. (фрагмент рейтинга)

Место в рейтинге	Страна	Показатель индекса
1	Словения	0.021
2	Швейцария	0.030
3	Германия	0.046
4	Швеция	0.054
5	Дания	0.056
66	Куба	0.350
67	Барбадос	0.350
68	Чили	0.355
70	Уругвай	0.364
73	Мексика	0.376
77	Перу	0.387
82	Эквадор	0.429
85	Бразилия	0.441
86	Сальвадор	0.441
89	Парагвай	0.457
91	Никарагуа	0.458
92	Колумбия	0.460
149	Афганистан	0.705
150	Чад	0.707
151	Нигер	0.709
152	Йемен	0.733

Источник: Составлено автором по материалам: Индекс гендерного равенства по версии ПРООН. Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/gender-equity-index-un/info>

*Выделены наиболее уязвимые социальные категории (представители коренных племен, молодежь и женщины).* Основными проблемами среди этих категорий населения являются: трудовая дискриминация, некачественные условия труда, низкие зарплаты (например, доход молодежи в возрасте от 15 до 19 лет составляет примерно одну треть от доходов взрослого работника, в возрасте от 20 до 24 года - половину от доходов взрослого работника).<sup>7</sup> Представители коренных племен, молодежь и женщины чаще работают в местах с некачественными условиями труда, где отсутствуют социальные гарантии, в том числе программы медицинского страхования (в регионе 46% молодежи и от 53% до 78% женщин работает в таких условиях).<sup>8</sup>

**2. На примере Эквадора определена роль человеческих ресурсов как важнейшего фактора международной конкурентоспособности страны.**

<sup>7</sup> OCDE/CEPAL/CAF. Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento// OECD Publishing. 2016. С. 119

<sup>8</sup> CEPAL llama a genera mas empleos de calidad par alas mujeres en America Latina. [Электронный ресурс] // VTV.. Режим доступа: <http://vtv.gob.ve/cepal-llama-a-generar-mas-empleos-de-calidad-para-la-mujeres-en-america-latina/>

Статистические показатели наиболее развитых стран (Германии, Японии, США, Великобритании, Канады и пр.) – эталонов мирового социально-экономического развития, свидетельствуют о том, что образование, наука и основанные на них инновационные технологии всегда являлись базой экономических успехов производств, роста их эффективности и конкурентоспособности. Главным фактором эффективной экономической системы являются человеческие ресурсы, обладающие специализированным образованием, профессиональным опытом и квалификацией, без которых экономический прогресс становится практически недостижимой задачей для государства. В странах Латинской Америки и Карибского Бассейна инвестиции в человеческий капитал не являются достаточными. Рейтинг глобальной конкурентоспособности 140 стран мира за 2015-2016 гг., составленный по 12 показателям, 4 из которых напрямую связаны с развитием человеческого потенциала, демонстрирует относительно низкую конкурентоспособность стран региона по сравнению с конкурентоспособностью развитых стран (Таблица 3.).

Таблица 3.

Анализ конкурентоспособности развитых стран мира и 3-х стран Латинской Америки по 4 показателям, связанным с человеческим потенциалом

Стран	Здоровье и начальное образование		Высшее образование и профессиональная подготовка		Эффективность рынка труда		Инновационный потенциал.	
	Место в рейтинге	Баллов	Место в рейтинге	Баллов	Место в рейтинге	Баллов	Место в рейтинге	Баллов
Швейцария	11	6,5	4	6,0	1	5,8	1	5,8
Сингапур	2	6,7	1	6,2	2	5,7	9	5,2
США	46	6,1	6	5,9	4	5,4	4	5,6
Чили	74	5,6	33	5,0	63	4,3	50	3,5
Эквадор	59	5,9	67	4,3	112	3,8	86	3,2
Венесуэла	85	5,5	61	4,5	140	2,6	136	2,2

Источник: Составлено автором по материалам: Competitiveness Rankings [Recurso electrónico] // World economic forum. Modo de acceso : <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>

В настоящее время нехватка квалификационных кадров является серьезной проблемой для большинства стран Латинской Америки, в том числе для Эквадора. Так, согласно докладу ЭКЛАК, в Латинской Америке и странах Карибского Бассейна более 70% молодёжи недостаточно квалифицированы, чтобы иметь доступ к хорошим рабочим местам<sup>9</sup>. Согласно глобальному индексу конкурентоспособности 2015-2016 в регионе наиболее конкурентоспособными являются Чили, Панама и Коста-Рика. Чили занимает первое место среди стран Латинской Америки, благодаря надлежащему функционированию финансового рынка, относительно стабильному и эффективному макроэкономическому рынку. Колумбия (4,3 баллов) и Перу (4,2

<sup>9</sup> OCDE/CEPAL/CAF. Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento// OECD Publishing. 2016. С. 161

баллов) занимают более хорошие позиции, чем Эквадор (4,1 баллов). Самой сильной стороной Эквадора являются здравоохранение, образование и инфраструктура, слабые стороны - эффективность рынка труда, рынка товаров и инновации.<sup>10</sup> (Рисунок.3.)

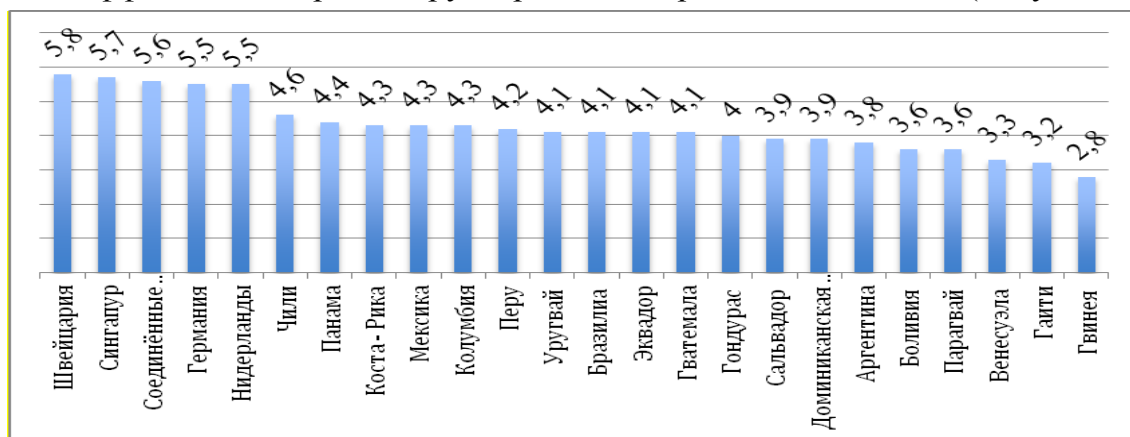


Рисунок 3 - Индекс глобальной конкурентоспособности 2015-2016 гг. (фрагмент рейтинга)  
 Источник: Составлено автором по материалам: Competitiveness Rankings [Recurso electrónico] // World economic forum. Modo de acceso : <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>

Развитие стран Латинской Америки и Карибского Бассейна, в том числе Эквадора сегодня зависит не только от грамотного управления производственным сектором стран, политических и экономических преобразований в обществе, но и социальных реформ. Для этого автором разработан основной комплекс мероприятий по минимизации отрицательных факторов, влияющих на формирование человеческих ресурсов, в частности предлагается уделить внимание сокращению уровня неграмотности. Доля обучающихся в учреждениях высшего профессионального образования в странах региона все еще крайне низка. В Латинской Америке более 43 млн. людей в возрасте от 15 до 29 лет не закончили даже среднюю школу. В Эквадоре этот показатель составляет 28% (1 159 725 человек).<sup>11</sup>

Для решения проблемы низкого уровня квалификации кадров автор предлагает модернизировать высшее и среднее образование, повысить квалификацию профессорско-преподавательского состава путем стимулирования увеличения научного статуса и активизации научной деятельности, расширения сети центров профильной переподготовки кадров по специальностям, обеспечения доступности среднего и высшего образования всем категориям населения путем организации мобильных школ в труднодоступных районах – местах проживания местных племен, привлечения к работе в учебных заведениях иностранных специалистов (Рисунок. 4).

<sup>10</sup> Competitiveness Rankings [Recurso electrónico] // World economic forum. Modo de acceso: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>

<sup>11</sup> OCDE/CEPAL./CAF. Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento// OECD Publishing. 2016. С. 162





Рисунок 4 – Основные направления в области реформирования образования в Эквадоре  
 Источник: Составлено автором

**3. Обоснована авторская схема трудоустройства выпускников-эквадорцев, прошедших обучение за рубежом.** После окончания учебы за рубежом эквадорцы, обучающиеся по квоте, обязаны вернуться в страну. Однако на деле по возвращению они сталкиваются с проблемами в поиске работы. Предложено выполнять функции консультационного сопровождения и дальнейшего трудоустройства выпускников компании-посреднику (Рисунок. 5).

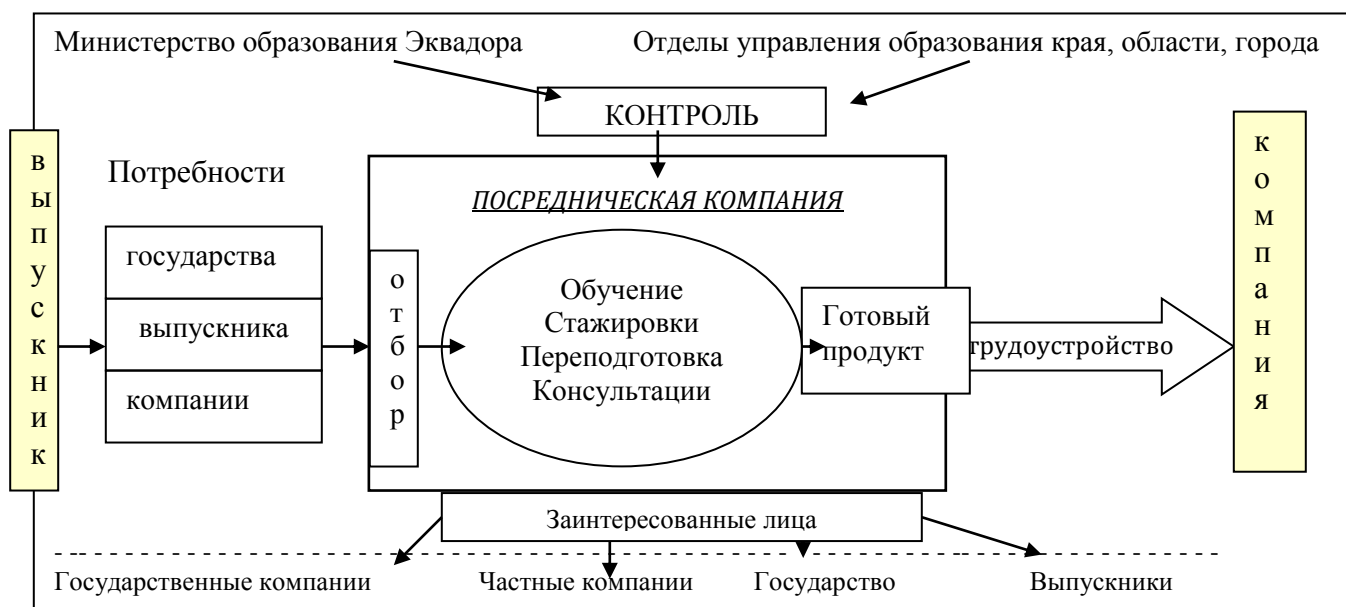


Рисунок 5. Схема эффективного трудоустройства выпускников-эквадорцев зарубежных вузов  
 Источник: Составлено автором

В процессе участия в данной схеме всех представителей рынка труда будут удовлетворяться потребности как выпускника, так и компании (Таблица 4).

Таблица 4 .

Преимущества предлагаемой схемы для выпускников-эквадорцев зарубежных вузов и компаний Эквадора

Преимущества для выпускников зарубежных вузов	Преимущества для компаний
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Получение доступа к большому количеству оплачиваемых стажировок компаний Эквадора.</li> <li>2. Возможность выбирать место работы согласно своим профессиональным интересам.</li> <li>3. Быстрые сроки трудоустройства.</li> <li>4. Работа с гарантированным окладом и социальным пакетом.</li> <li>5. Участие в дополнительных тренингах, курсах повышения квалификации, круглых столах с успешными в своей сфере специалистами.</li> <li>6. Консультации по определению специализации.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Получение кандидатур тысяч студентов и выпускников, готовых работать на компанию.</li> <li>2. Экономия времени на поиск лучших выпускников.</li> <li>3. Ориентированность на отбор и подготовку квалифицированных кадров в соответствии со строгими требованиями заказчиков.</li> <li>4. Экономия материальных средств на обучение сотрудников.</li> </ol>

Источник: Составлено автором

**4. Доказана необходимость совершенствования институциональной системы регулирования рынка труда, в частности, создание института по продвижению высококвалифицированных выпускников вузов при Министерстве труда Эквадора.** Среди проблем, существующих сегодня на рынке труда Эквадора, можно выделить молодежную безработицу, отток квалифицированных кадров за рубеж, низкий уровень квалификации кадров в общем, а также слабое взаимодействие государства и бизнеса.

В Латинской Америке и странах Карибского Бассейна сегодня проживают чуть более 163 млн. человек молодежи (граждане от 15 до 29 лет)<sup>12</sup>. Таким образом, в регионе наблюдается феномен «демографического бонуса», которым необходимо воспользоваться и инвестировать в развитие человеческого потенциала. Более чем 2/3 молодых людей в Латинской Америке и странах Карибского бассейна недостаточно квалифицированы. В целях решения данной проблемы в работе предложено внесение изменений в государственные программы в области образования в части выделения квот на обучение молодежи в странах региона и за рубежом путем формирования государственного заказа. В частности, молодежь Эквадора будет специализироваться в перспективных направлениях для страны (IT-технологии, сельское хозяйство, промышленность, туризм, нефтедобыча и нефтепереработка и пр.)

<sup>12</sup> OCDE/CEPAL./CAF. Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento// OECD Publishing. 2016. С. 22.

Недостаточная поддержка высококвалифицированных выпускников провоцирует отток умов (новые специалисты не могут эффективно устроиться на работу, не поддерживаются молодые предприниматели). В работе предлагается создать институт при Министерстве труда Эквадора в целях развития отношений между государством и бизнесом, расширения количества рабочих мест для выпускников, поддержки молодых предпринимателей (упрощение законодательства, выделение грантов для стартапов, контроль монополий на рынке).

Для привлечения к участию в этом процессе большего количества компаний в работе рекомендуется: пропаганда преимуществ участия в программе среди представителей бизнеса; привлечение рекрутинговых компаний; налоговые послабления работодателям, предоставляющим студентам возможность оплачиваемой практики или рабочих мест выпускникам.

**5. Разработана «карта интеграции» представителей коренных племен в образовательное пространство страны и национальный рынок труда.** В Латинской Америке насчитывается около 42 млн. представителей коренных народов, что составляет 7,8% от общей численности населения. Мексика, Перу, Гватемала и Боливия имеют наибольшее количество коренного населения в регионе.<sup>13</sup> Национальный состав проживающих в Эквадоре народов достаточно разнообразен: метисы - 71,9% населения страны), индейцы – 7%, монтубиос – 7,4%, афроэкваторцы - 7,2%, белые европейского происхождения - 6,1%, другие этнические группы – 0,4%.<sup>14</sup> Коренные народы проживают в основном в сельской местности (78,5%), а в городах - всего 21,5% представителей племен<sup>15</sup> (Рисунок 6).

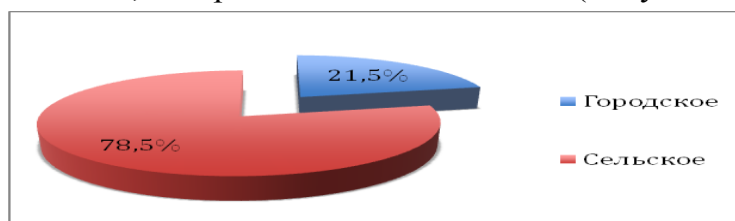


Рисунок 6. Места проживания коренных народностей Эквадора

Источник: Составлено автором по материалам: El empleo indígena en el Ecuador, una mirada a su situación y estado de ánimo laboral. [Recurso electrónico] // Instituto nacional de estadísticas y censos ANALISIS, tercera edición. Agosto, 2012. P. 7. Modo de acceso: <http://www.inec.gob.ec/inec/revistas/e-analisis3.pdf>

<sup>13</sup> Indígenas de América Latina: más reconocidos pero aún marginados, según estudio. [Recurso electrónico] // Nodal (Noticias de America Latina y el Caribe)- Febrero 2016- Modo de acceso: <http://www.nodal.am/2016/02/uno-de-cada-cuatro-indigenas-latinoamericanos-vive-en-la-pobreza-segun-el-banco-mundial/>

<sup>14</sup> Ecuador People 2016. [Electronic resource] // Theodora. URL: [http://www.theodora.com/wfbcurrent/ecuador/ecuador\\_people.html](http://www.theodora.com/wfbcurrent/ecuador/ecuador_people.html)

<sup>15</sup> El empleo indígena en el Ecuador, una mirada a su situación y estado de ánimo laboral. [Recurso electrónico] // Instituto nacional de estadísticas y censos ANALISIS, tercera edición. Agosto, 2012. P. 7. Modo de acceso: <http://www.inec.gob.ec/inec/revistas/e-analisis3.pdf>

В «карте интеграции» предложена совокупность мер по сокращению уровня неграмотности и безработицы среди коренного населения (Рисунок. 7).



Рисунок 7. Карта интеграции представителей коренных племен в образовательное пространство страны и национальный рынок труда

Источник: Составлено автором

Среди важнейших мер, призванных решить данные проблемы, выделены:

- 1) организация просветительской работы и пропаганды образования среди коренного населения. Необходимо привлекать внимание коренных народов к осознанию необходимости обучения, пониманию зависимости повышения качества жизни от получения образования и всестороннего развития;
- 2) введение социального пособия для семей, чьи дети-школьники имеют хорошую успеваемость. Из-за бедности тех индейцев, у которых есть желание учиться, но нет возможности продолжать образование, большинство из них начинает либо помогать в сельском хозяйстве, либо связываться с преступным миром;
- 3) реформирование государственных программ выделения квот в ВУЗах в части выделения особых квот для коренного населения, подразумевающие госзаказ на определённые специальности, и распределение выпускников-индейцев на заранее подготовленные рабочие места;
- 4) поддержка малого бизнеса представителей племен через организацию специальных консультационных центров. Сельскохозяйственная, туристическая и

текстильная отрасли обладают огромным потенциалом, но слабо развиты (из-за слабых инвестиций в инфраструктуру, недостаточного распространения госпрограмм по поддержке малого бизнеса, низкого уровня подготовки кадров).

Необходимо обратить внимание на то, что предложенный подход может быть использован для вовлечения коренного населения и других стран Латинской Америки и Карибского Бассейна в целях развития национальных экономик.

**6. В условиях нестабильной экономической ситуации в странах Латинской Америки обоснована необходимость принятия мер по минимизации уровня гендерного неравенства.** В 2016 году в регионе проживало 625 806 млн. человек, из которых 316 893 млн. составляли женщины.<sup>16</sup> 78,1% женщин в регионе занято в низкопроизводительных секторах с низкой заработной платой. В регионе каждая третья женщина (30%) не имеет своих собственных доходов.<sup>17</sup> Согласно прогнозам, к 2020 году женское население Эквадора увеличится на 9,36% (мужчин на 9,14%), а их средняя продолжительность жизни достигнет 79 лет.<sup>18</sup> Среди основных задач в области достижения гендерного равенства, можно выделить: развитие трудового потенциала женщин, увеличение их грамотности и др. (Рисунок 8).

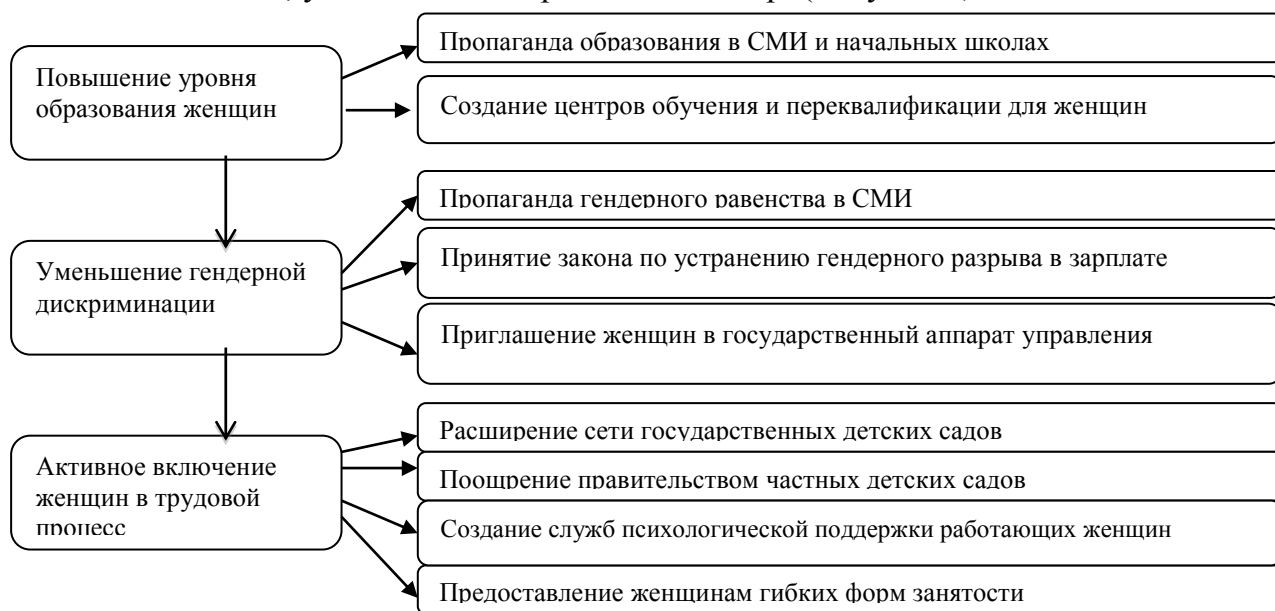


Рисунок 8 – Основные направления достижения гендерного равенства в Эквадоре  
Источник: Составлено автором

## 7. Даны рекомендации по оптимизации системы управления человеческими

<sup>16</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico // (LC/PUB.2017/3-P), Santiago 2016. С. 29

<sup>17</sup> Mercado laboral, la llave para igualdad de las mujeres en América Latina. 2017. [Recurso electrónico] // El periódico- Modo de acceso: <http://elperiodico.com.gt/opinion/2017/03/08/mercado-laboral-la-llave-para-igualdad-de-las-mujeres-en-america-latina/>

<sup>18</sup> Infografía, hablando de mujeres y estadísticas. 2014. [Recurso electrónico] // Instituto nacional de estadísticas y censos (INEC). Modo de acceso: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Infografias/info\\_mujer001.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Infografias/info_mujer001.pdf)

**ресурсами Эквадора и повышению конкурентоспособности национальных государственных и коммерческих компаний на мировом рынке.** Построение эффективной и гармоничной системы управления человеческими ресурсами как важнейшего фактора конкурентоспособности компаний развивающихся стран на мировом рынке, приобретает сегодня особую актуальность. В данной работе предложен комплекс мер для совершенствования системы управления человеческими ресурсами с помощью различных кадровых технологий. В области отбора кандидатов рекомендовано обратить внимание на новейшие кадровые технологии, в том числе информационные, в области стимулирования труда - развивать нематериальное поощрение, расширять дистанционные формы работы, обеспечивать карьерный рост для молодых специалистов (Рисунок.9).



Рисунок 9. Основные рекомендации в рамках совершенствования системы управления человеческими ресурсами в компаниях Эквадора

Источник: Составлено автором

Таким образом, развитие национальной экономики Республики Эквадор связано не только с необходимостью оптимизации системы управления человеческими ресурсами, но и увеличением роли человеческого потенциала как основного фактора повышения конкурентоспособности страны.

В **заключении** изложены выводы, полученные автором в результате проведения диссертационного исследования.

**Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:**

*Научные статьи, опубликованные в изданиях, рецензированных в базе данных Scopus:*

1. Vergara J.E, Mizintseva M.F., Sardaryan A.R., Komarova T.V., Yakubova T. N., Human Resources in the Russian Federation: Assessment of Forecast of Development // Journal of Applied Economic Sciences. 2016. Vol XI. IS 7(45), pp 1253 - 1264. (0,7 п.л.)

*Научные статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (из списка ВАК):*

2. Вергара Х.Э., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Управление стимулированием труда персонала в компаниях Эквадора// Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Экономика. 2013. №3. С. 48 – 55 (0,5 п.л.)

3. Вергара Х.Э., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Управление человеческими ресурсами в инновационных компаниях стран Латинской Америки// Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3. Экономика. Экология. 2013 № 2 (23). С. 222 – 228 (0,4 п.л.)

4. Вергара Х.Э. Характеристика человеческих ресурсов Эквадора как движущего фактора повышения конкурентоспособности страны в современных условиях развития государств Латинской Америки// Креативная экономика. 2015.-9(12).- С. 1673 – 1687 (0,9 п.л.)

*Научные публикации в иных научных изданиях:*

5. Вергара Х.Э. Особенности развития карьеры женщины-менеджера в Латинской Америке// Социально ориентированное управление в условиях глобализации – материалы I Всероссийской заочной научно-практической конференции.- М.: РУДН, 2012.- С. 60 – 64 (0,3 п.л.)

6. Вергара Х.Э., Сардарян А.Р. Управление персоналом в странах Латинской Америки: Лидерство и коучинг// Наука и образование в жизни современного общества: Сб. Науч.тр. по мат-лам Междунар. Науч.-практ.конф. 29 октября 2012 г.: в 12 частях. Часть 5; М-во обр. И науки РФ. Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2012.- С. 24 – 27 (0,2 п.л.)

7. Вергара Х.Э. Роль социального пакета как инструмента стимулирования труда персонала современной компании// Молодой ученый № 10 (57), 2013.- С. 296 – 297 (0,1 п.л.)

8. Вергара Х.Э. Роль нематериального стимулирования труда персонала в компаниях Эквадора// Теория и практика современной науки: материалы XII международной научно-практической конференции, Том I, г. Москва, 29 – 30 декабря 2013 г. / Науч.- инф. Аздат. Центр «Институт стратегических исследований».- Москва: Изд-во «Спецкнига», 2013.- С. 364 – 368 (0,3 п.л.)

9. Вергара Х.Э., Сардарян А.Р. Заработная плата как инструмент стимулирования труда персонала в компаниях Эквадора//Актуальные вопросы в научной работе и образовательной деятельности: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. 31 января 2013г.: 13 частях. Часть; М-во обр. И науки РФ. Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-общество», 2013.- С. 50 – 52 (0,1 п.л.)

10. Вергара Х.Э. Совершенствование системы нематериального стимулирования труда персонала в эквадорских компаниях// Социально ориентированное

управление в условиях глобализации: материалы III Всероссийской заочной научно-практической конференции. Москва.- М.: РУДН, 2014.- С. 51 – 55 (0,3 п.л.)

11. Вергара Х.Э. Развитие системы образования человеческих ресурсов Эквадора как условие повышения конкурентоспособности национальной экономики// Молодой ученый № 22 (102), 2015.- С. 365 – 367 (0,1 п.л.)

12. Вергара Х.Э. Предложение по совершенствованию управления человеческими ресурсами в коммерческих компаниях Эквадора как части системы управления человеческими ресурсами страны// Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы V Всероссийской заочной научно-практической конференции. Москва.- М.: РУДН, 2016.- С. 49 – 52 (0,2 п.л.)

13. Вергара Х.Э. Методические аспекты управления человеческими ресурсами страны в современных социально-экономических условиях// Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы V Всероссийской заочной научно-практической конференции. Москва.- М.: РУДН, 2016.- С. 53 – 63 (0,6 п.л.)

14. Вергара Х.Э., Наранхо Х. Примеры социальных программ, используемых в некоторых Латиноамериканских странах-членах МЕРКОСУР, для оптимизации системы управления человеческими ресурсами в Эквадоре// Мировые тенденции и перспективы развития инновационной экономики: материалы V научно-практической конференции молодых ученых. Москва.- М.: РУДН, 2016.- С. 63 – 68 (0,3 п.л.)

15. Вергара Х.Э., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р., Основные векторы развития рынка труда в странах Латинской Америки и Карибского Бассейна// East European Scientific Journal (Warsaw, Poland). № 10, 2016.- С. 19 – 22 (0,3 п.л.)

16. Вергара Х.Э., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. La importancia de la educación por su efecto en la formación del capital humano y en el desarrollo económico del Ecuador// Revista electrónica “Observatorio de la Economía y la sociedad Latinoamericana”. 22 de Diciembre 2015, 1 – 10 pag. (0,6 п.л.)

17. Вергара Х.Э., Мизинцева М.Ф. Desarrollo del sistema educativo ecuatoriano, como condición para mejorar la competitividad de los recursos humanos// Anuario del Centro Científico-Educativo de Investigaciones latinoamericanas de la Universidad Rusa de la Amistad de los Pueblos: Москва.- М.: РУДН, 2016.- С. 68 – 72 (0,3 п.л.)

18. Vergara J.E, Mizintseva M.F., Sardaryan A.R. Features and Tendencies of Human Resources Educational System Development in Ecuador// European Journal of Economic Studies, 2015, Vol.(14), Is. 4, pp. 231– 238. (0,5 п.л.)

19. Вергара Х.Э., Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р., Бандурин Н.А., Тимошина Ю.В., Чавыкина М.А., Гао Ф. Практикум по курсу «Управление информационными ресурсами» для магистров экономического факультета РУДН, Москва, 2016.- С. 1 – 40 (2,5 п.л.)

20. Вергара Х.Э. Современные проблемы стран Латинской Америки и Карибского Бассейна, связанные с развитием человеческих ресурсов// Социально ориентированное управление в условиях глобализации: материалы VI Всероссийской заочной научно-практической конференции. Москва.- М.: РУДН, 2017.- С. 76 – 85 (0,6 п.л.)



**Вергара Сурита Хосе Эсталин (Эквадор)**

**Оптимизация системы управления человеческими ресурсами как движущей силы развития национальной экономики (на примере Республики Эквадор)**

В диссертационном исследовании определяется роль человеческих ресурсов в развитии национальной экономики, рассматриваются теоретические основы формирования экономической категории человеческих ресурсов, методологические аспекты управления человеческими ресурсами на национальном уровне и уровне компаний; определяется место Эквадора в Латинской Америке и мировой экономике, проводится анализ современного состояния человеческих ресурсов в Латинской Америке и в Эквадоре, приводятся практические рекомендации по совершенствованию государственной и корпоративной политик управления человеческими ресурсами латиноамериканских стран на примере Эквадора.

**Vergara Zurita Jose Estalin (Ecuador)**

**Optimization of the human resources management system as the driving force for the national economy development (on the example of the Republic of Ecuador)**

The dissertation explores the role of human resources in the national economy development, examines the theoretical basis of the human resources economic categories formation, the methodological aspects of human resources management at the national and company levels; The dissertation determines Ecuador's place in the Latin American region and in the world economy, conducts analysis of the current condition of human resources in Latin America and Ecuador, gives practical recommendations on improving of the human resources management of state and corporate policies in Ecuador based in Latin American experience.