

## УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ: БРОСИТЬ ВЫЗОВ ВРЕМЕНИ

### Шестой Сибирский кадровый форум

**С.И. Сотникова, Е.В. Маслов**

Новосибирский государственный университет  
экономики и управления

sotnikova@nsuem.ru

Новосибирский государственный университет экономики и управления в лице кафедры экономики труда и управления персоналом провел VI Сибирский кадровый форум, собравший представителей бизнес-структур, органов государственной власти, академической науки и вузов, студентов и аспирантов.

**Ключевые слова:** кадровый форум, Всероссийская студенческая олимпиада по управлению персоналом, научно-практическая конференция, мастер-классы.

23–26 апреля 2013 года Сибирский кадровый форум уже шестой раз стартовал в Новосибирском государственном университете экономики и управления<sup>1</sup>. Инициатором реализации этого проекта вновь выступила кафедра экономики труда и управления персоналом Новосибирского государственного университета экономики и управления. Форум проходил под патронажем Председателя Правления Наци-

онального союза организаций по подготовке кадров в области управления персоналом, Председателя секции «Управление персоналом» УМО по образованию в области менеджмента, заслуженного деятеля науки РФ, дважды лауреата премии Правительства РФ в области образования, заведующего кафедрой управления персоналом Государственного университета управления, д-ра экон. наук, профессора Кибанова Ардальона Яковлевича. Партнерами Сибирского кадрового форума выступили Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом, Сибирский банк Сбербанка РФ, ООО «Русский спраут. Сибирь» (г. Новосибирск), ИД «Работа для Вас», ЗАО Кадровое Агентство «Люди Дела», Kelly Services CIS Novosibirsk branch, ООО «Пронто-Новосибирск».

VI Сибирский кадровый форум стал новым важным шагом для достижения вершин в HR-бизнесе. Форум собрал пред-

<sup>1</sup> См. Сотникова С.И. Достойные кадры для решения амбициозных задач: IV Сибирский кадровый форум // Кадровик. – 2012. – № 1. – С. 107–114; Сотникова С.И. Первый Сибирский кадровый форум // Кадровик: кадровый менеджмент. – 2009. – № 1. – С. 66–71; Сотникова С.И. Траектории инновационного развития HR-бизнеса и HR-образования: Юбилейный V Сибирский кадровый форум // Идеи и Идеалы. – 2012. – № 3 (13). – Т. 2. – С. 144–152; Сотникова С.И. Территория надежд... Второй Сибирский кадровый форум // Кадровик: Кадровый менеджмент. – 2009. – № 11. – С. 69–75; Сотникова С.И., Маслов Е.В. III Сибирский кадровый форум: витки инновационной спирали // Кадровик: Кадровый менеджмент. – 2010. – № 11. – С. 61–67.

ставителей властных структур, юристов, крупнейших HR-агентств и директоров по управлению персоналом предприятий города, ученых, работников высшего образования, студентов и аспирантов экономических вузов, школьников и учителей для обсуждения актуальных вопросов в сфере кадровой политики.

За пять дней VI Сибирского кадрового форума была проделана огромная работа по осмыслению проблем инновационного развития HR-бизнеса и HR-образования, выделению приоритетных целей их развития и поиска наиболее эффективных направлений деятельности. Среди актуальных вопросов Сибирского кадрового форума «Управление трудом: вызовы времени» – основные направления, тенденции, модели развития человеческих ресурсов и человеческого капитала в современных социально-экономических системах; состояние и перспективы рынка кадров в современной России; позиционирование инновационных подходов в экономике труда и управлении персоналом; организация трудового процесса и социальная поддержка; оценка труда, система вознаграждения и финансовой мотивации; правовое обеспечение системы управления персоналом. Для обсуждения этих и других вопросов Сибирский кадровый форум объединил участников форума на нескольких площадках, на которых проводились многочисленные мероприятия. Среди них:

- Всероссийская студенческая олимпиада по управлению персоналом (II и III туры), проводимая под эгидой Министерства образования и науки РФ во исполнении Указа Президента Российской Федерации от 6 апреля 2006 года № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи» и Постановления

Правительства Российской Федерации от 27 мая 2006 года № 311 «О премиях для поддержки талантливой молодежи»;

- Всероссийский конкурс студенческих исследовательских работ в сфере экономики труда и управления персоналом, посвященный памяти В.И. Занина, профессора, первого заведующего кафедрой экономики труда Новосибирского государственного университета экономики и управления;

- Межрегиональный круглый стол «Бизнес и власть: социальное партнерство в сфере управления человеческими ресурсами»;

- Заочная научно-практическая конференция «Управлением трудом: вызовы времени», в которой приняли участие руководители служб персонала ведущих отечественных компаний, представители государственных структур, ученые и преподаватели;

- разнообразные мастер-классы HR-специалистов и директоров, экспертов в области российского трудового законодательства;

- Межрегиональная олимпиада школьников «На пути к профессии»;

- специализированная выставка «HR-достижения» и ярмарка вакансий для студентов.

Всероссийская студенческая олимпиада студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования проводится ежегодно Министерством образования и науки РФ. Пятый раз НГУЭУ, единственный в стране, был удостоен права организовать и провести заключительный всероссийский (третий) этап Всероссийской студенческой олимпиады студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования по управлению персоналом (далее – ВСО-2013) со-

гласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2012 года № 869 «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в 2013 году».

За первое место в заключительном всероссийском (третьем) туре ВСО-2013 боролись команды учебных заведений с широкой географией: из Москвы, Владивостока, Новосибирска, Иркутска, Тюмени, Екатеринбургa, Братска и других городов. Традиционно во ВСО-2013 приняли участие студенты Новосибирского государственного университета экономики и управления, Сибирского и Уральского государственных университетов путей сообщения, Сибирской академии государственной службы, Байкальского государственного университета экономики и права, Сибирского федерального университета, а также Омского, Братского и Челябинского государственных университетов. Бесспорно, олимпиада, являясь отличным плацдармом для развития и самореализации студентов многих отечественных вузов, способствует развитию всей системы подготовки специалистов по управлению персоналом.

Стремление студентов отстоять честь вуза, делегировавшего его к участию ВСО-2013, стремление быть признанным профессионалом по управлению персоналом, талант и сила воли помогли студентам стать победителями и призерами в личном и командном зачете ВСО-2013, а также в номинациях.

Победителем в заключительном всероссийском (третьем) туре ВСО-2013 стала прошлогодняя победительница ВСО-2012 студентка пятого курса Челябинского государственного университета Галян Анна

Евгеньевна. Призерами, занявшими соответственно 2-е и 3-е места, стали студентка четвертого курса Новосибирского государственного университета экономики и управления Кошель Екатерина Павловна и студент четвертого курса Томского государственного университета Соколов Дмитрий Николаевич.

Лучшими в командном зачете были команды Байкальского государственного университета экономики и права, Челябинского госуниверситета и Новосибирского госуниверситета экономики и управления, занявшие соответственно 1-е, 2-е, 3-е места в заключительном всероссийском (третьем) туре ВСО-2013.

Несмотря на то что далеко не все участники стали победителями и призерами ВСО-2013, студенты высоко оценили роль олимпиады в их профессиональном становлении и реализации. Студенты и преподаватели отметили высокий уровень организации олимпиады, атмосферу доброжелательности и непринужденности, созданную для них в рамках Сибирского кадрового форума. А это значит, что организаторы успешно справились с поставленными перед ними задачами.

В рамках Сибирского кадрового форума проходил Всероссийский конкурс студенческих научных работ в сфере экономики труда и управления персоналом, посвященный памяти В.И. Занина. Всего было представлено 49 научных работ от студентов вузов с весьма широкой географией: от Санкт-Петербурга (Санкт-Петербургский государственный технический университет) до Владивостока (Дальневосточный федеральный университет и Владивостокский государственный университет экономики и сервиса). Из представленных докладов жюри отобрало 12 для заслушива-

ния в очном туре конкурса по трем секциям: «Технология управления персоналом», «Рынок труда и социально-трудовые отношения» и «Мотивация и стимулирование труда». Остальные работы рассматривались в заочном туре.

Первое место занял студент 4-го курса Бийского технологического института Поваров А.В., выступивший с докладом «Комплексный анализ населения Бийского муниципального района Алтайского края, базирующийся на использовании профильного методического инструментария (научный руководитель – Миляева Л.Г., д-р экон. наук, профессор). Большой интерес у слушателей вызвал оригинальный методический инструментарий, объединяющий три профильные методики для диагностики занятости – метод сдвиг-составляющих, метод результирующего сдвига и метод относительных величин. Получена комплексная диагностика состояния занятости в Бийском муниципальном районе: классифицированы виды деятельности, определена их доля в совокупной структуре занятых, выявлена динамика изменений, перемещение занятых из одной сферы деятельности в другую, найдены структурные сдвиги. Оценены влияния этих процессов на общие показатели занятости. Это позволяет подготовить адресные рекомендации по совершенствованию политики занятости в регионе.

Второе место заняла студентка 5-го курса Дальневосточного федерального университета Лебедева М.Н. с докладом «Исследование влияния организационной культуры на эффективность работы предприятия (научный руководитель – Дроздова Е.М., старший преподаватель). В докладе была представлена практика применения методики зарубежных ученых Д. Мей-

стера и Д. Девисона для исследования связи между элементами оргкультуры и финансовой успешностью деятельности коллектива предприятия. Получены характеристики реализации оргкультуры, ее сильные и слабые стороны, что позволяет повысить эффективность работы организации в целом.

Третье место занял Дьяконов В.И., студент 4-го курса Сибирского государственного университета путей сообщения (г. Новосибирск) за доклад на тему «Разработка профессионального стандарта процесса проведения внутреннего аудита АО НК КТЖ (научный руководитель Сафронова О.А.). В докладе рассмотрены традиционные и современные подходы к профессиональным стандартам как к приоритетному направлению. Информация, полученная из анализа документов, интервью и анкетирования, стала основой разработки профессионального стандарта процесса проведения внутреннего аудита в организации.

Большой интерес у участников Форума, среди которых были представители новосибирских бизнес-структур, преподаватели вузов и студентов, вызвали мастер-классы специалистов консалтингово-кадровых центров и преподавателей вузов. Тематика мастер-классов была разнообразной.

Прежде всего, следует отметить мастер-класс на тему «Новое в регламентации труда персонала: от ЕКС к профессиональным стандартам», который организовали и провели представители ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный университет путей сообщения» (г. Новосибирск) *Гилева Кристина Викторовна*, канд. психол. наук, доцент, магистр менеджмента; *Сафронова Оксана Леонидовна*, старший преподаватель; *Солоусова Ксения Валерьевна*, старший преподаватель, магистр менеджмента.

Ведущие мастер-класса познакомили участников с содержанием актуальных нормативных актов, регулирующих процесс стандартизации профессиональной деятельности, осветили имеющийся в РФ опыт разработки профессиональных стандартов на отдельные виды деятельности, представили возможности использования профессиональных стандартов в деятельности менеджера по управлению персоналом. В живой дискуссии были рассмотрены изменения в трудовом законодательстве, новые тенденции в сфере учета кадров и профессиональной стандартизации, а также современные подходы в управлении персоналом. Участники мастер-класса получили возможность сравнить специфику регламентации труда на конкретной должности с использованием квалификационных справочников и профессиональных стандартов, а также обсудить изменения в процедурах оценки персонала при внедрении профессиональных стандартов. Они отметили: важно, чтобы инициатива разработки новых профессиональных стандартов шла от представителей реального бизнеса с учетом потребностей и уже существующего опыта. Иначе нововведения станут очередными барьерами в работе, затруднят ротацию персонала и ограничат возможность работодателя оценивать профессиональную пригодность сотрудников.

Компания «Новое качество» ежегодно сотрудничает с организаторами Сибирского кадрового форума. Специалисты компании «Новое качество» – психолог *Григорьева Ирина Сергеевна* (дипломированный менеджер OUBS) и бизнес-тренер *Серых Елена Олеговна* (коуч, сертифицированный по стандартам ICF) – на VI Сибирском кадровом форуме провели мастер-класс «Нематериальная мотивация сотруд-

ников как инструмент удержания персонала и способ повышения результативности их работы». Ведущие постарались в ходе мастер-класса ответить на вопросы: Каким образом руководителю удержать грамотный, эффективный персонал компании? Как сделать так, чтобы годы работы в компании, вклад компании «в сотрудника» просто не ушел к конкурентам? Неужели деньги решают всё? Или есть то, что еще влияет на длительную и эффективную работу ценного сотрудника? Как повысить самоотдачу и результативность сотрудника без дополнительных затрат? Какая система нематериальной мотивации формирует крепкий, стабильный коллектив, повышает результаты работы? Участники мастер-класса в ходе дискуссии пришли к выводу, что нематериальные методы мотивации способны повышать уровень производительности труда, улучшать корпоративный климат, что незамедлительно отражается на клиентах компании – они становятся лояльными к компании, к сотрудникам. Грамотно построенная нематериальная мотивация дополняет материальную составляющую системы оплаты труда, она вдохновляет и создает возможности для развития сотрудника, для проявления его лучших компетенций.

Мастер-класс «Здоровое питание от природы. Проростки» провела руководитель ООО «Русский спраут. Сибирь», канд. пед. наук *Анастасия Бессонова*. По наблюдениям и расчетам ведущего мастер-класса, среднестатистическая семья тратит на продукты питания большую часть своего дохода. Однако если внимательно проанализировать сами покупки, можно сделать интересный вывод. Оказывается, значительная сумма из бюджета семьи уходит на продукты, которые не приносят орга-

низму пользу, а в некоторых случаях даже наносят вред здоровью. Но реклама по телевидению призывает их покупать, ярко расписывая сомнительные преимущества. Есть ли эти преимущества на самом деле? На этот вопрос участники получили ответ на мастер-классе, продегустировав полезные продукты.

Мастер-класс «Как стать хорошим менеджером по персоналу, рекрутером, бизнес-тренером?» директора Центра «СУПЕРКАДРЫ» (г. Новосибирск) *Сигневич Светланы Анатольевны* был обращен к студенческой аудитории. Модератор, проанализировав приоритеты и тенденции развития рынка труда посредством дискуссии, психологических микротренингов, уделила особое внимание вопросам: Как выбрать профессию, где пройти стажировку, какой получить опыт практической работы, как оценить перспективы карьерного роста, а также что лучше: работа по найму или фриланс – свое дело?

Не менее содержательная и серьезная шла работа круглого стола на тему «Инновационный климат и кадровые технологии: взаимодействие бизнеса, образования и науки». Круглый стол объединил более 100 человек. Стремление непосредственно участвовать в дискуссии выразили более 40 человек, которые подготовили свои доклады и выступления. Ведущий – профессор Е.В. Маслов – обозначил основные проблемы, вокруг которых и планировалось развернуть дискуссию. Участники дискуссии – представители сибирских вузов, кадровых агентств, банков, бизнеса.

Традиционно первыми докладчиками стали представители кадровых агентств с информацией о состоянии рынка труда, складывающихся здесь тенденциях и проблемах.

Открылся круглый стол докладом ответственного редактора газеты «Работа для Вас» Ирины Викторовны Дроздовой-Куривичак. Преодолим ли разрыв между спросом и предложением? – задалась Ирина Викторовна вопросом. – Больше всего открыто вакансий менеджера по продажам, продавца, водителя. Требуются также программисты, инженеры, рабочие. Люди же хотели бы работать в области транспорта, автобизнеса, заниматься бухгалтерией и финансами.

Одним из примечательных стало выступление директора Кадрового центра «Суперкадры» Сигневич Светланы Анатольевны. Свое выступление она посвятила ответу на вопрос, возможно ли сделать сотрудников счастливыми и лояльными. Почему персонал не мотивирован на долгосрочную работу в компании? «Существует теория смены поколений. Современная молодежь меняется. Они уже не такие, как мы. Они хотят жить сегодня, сейчас. Это их суть. Сегодня количество людей, ищущих работу, в восемь раз превышает потребности организаций, заметила Светлана Анатольевна. И нужно стремиться к тому, чтобы эта полноценная жизнь была прямо на работе. Организовать комфортные условия существования для всех сотрудников. Передовые компании разрабатывают такие технологии с тем, чтобы счастье происходило прямо на работе. Даже ввели новый термин – «директор по счастью». Это человек, который обеспечивает сотрудникам компании счастье в количестве, необходимом для поддержания нормального рабочего процесса.

Поставленные в докладах проблемные вопросы и ситуации стали предметом обсуждения в последующих докладах, которые касались социального партнерства, управления карьерой, работы HR-менеджеров,

профессионального самоопределения выпускников вузов, видов стимулирования организаций, проблем кадрового обеспечения в сфере информационной безопасности, а также областей, связанных с экономикой труда и управлением персоналом, взаимодействием бизнеса, образования и науки. В рамках круглого стола прозвучали доклады новосибирских специалистов в области экономики труда и управления персоналом, а также гостей из Владивостока, Барнаула, Кемерово, Бийска, Мегiona.

Савостина О.А. в докладе «Программа MBA: личная капитализация и лидерство бизнеса» поделилась опытом многолетней реализации образовательной программы ИВА в Новосибирском государственном университете экономики и управления по специализации General Management («общий менеджмент»). Получить эти знания хотят менеджеры региональных компаний (45 %), руководители среднего звена (35 %) и топ-менеджеры (20 %). Главная цель слушателей – повышение своего образовательного статуса с целью карьерного и профессионального роста (74 %), получение уникального опыта и знаний (45 %), увеличение доходов (39 %). Благодаря качеству учебных материалов и технологий, содержательности проводимых мастер-классов, профессионализму экспертов и тьюторов слушатели успешно реализуют свои цели и получают дипломы как российского, так и международного образца с присвоением магистерской степени в сфере управления бизнесом.

В совместном докладе канд. экон. наук, доцента кафедры экономики и предпринимательства НГУКЭУ и руководителя Центра содействия трудоустройства выпускников Плеслова А.А. и специалиста по связи с общественностью Калинина Д.С. «Про-

блемы самоопределения выпускников на рынке труда» был представлен опыт работы Центра с выпускниками университета, который позволил университету занять ведущее место среди вузов Новосибирска по показателю трудоустройства выпускников. Центром систематически проводятся социологические исследования, с результатами которых и были ознакомлены участники круглого стола. Исследовались изменения в ценностно-мотивационном портрете студента, становлении его социализации – от старших классов, затем во время обучения на младших курсах, на старших курсах, в процессе прохождения производственной практики и на момент выпуска. Такого рода исследования используются для налаживания сотрудничества с работодателями, что способствует повышению конкурентоспособности выпускников и их трудоустройству. Доклад вызвал большой интерес как у студенческой части аудитории, так и среди преподавателей других вузов.

Глазырин С.Ю., канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Новосибирского государственного университета экономики и управления выступил с докладом на тему «Деградация корпоративных культур: российская действительность или общемировая тенденция?». Высказанные докладчиком мнения базируются на опросах сотрудников управленческого уровня различных российских компаний. По его мнению, организационная культура как инструмент управления дает сбой. Это выражается в незнании и непонимании работника миссии и стратегии компании (положительный ответ дали порядка 10 % руководителей и никто из рядовых сотрудников). Часто наблюдаются двойные стандарты («начальство не опаздывает, а задерживается»). Подавляющее боль-

большинство респондентов считают, что у руководителей слишком много привилегий и исключений из общих для всех сотрудников правил. Имеет место постепенная замена добровольных форм проявления корпоративной культуры принуждением (более 22 % вынуждены посещать корпоративные мероприятия), что часто вызывает отторжение. Таким образом, сама идея оргкультуры практически дискредитирована среди широкого круга работников компаний. Это в значительной степени связано со спецификой российского менталитета, но кризис оргкультур заметен и в ведущих зарубежных странах. Доклад привел к бурной дискуссии участников круглого стола.

Москвина О.В., канд. экон. наук, доцент кафедры социальной психологии Сибирского государственного университета путей сообщения выступила с докладом «Влияние кадровой политики на конкурентоспособность предприятия» рассмотрела различные точки зрения в отношении понятия конкурентоспособности, способов оценки ее уровня и способов его повышения. Предложен свой подход к повышению конкурентоспособности через способы реализации кадровой политики по четырем ее направлениям: управление составом персонала; развитие персонала; мотивации и оценки персонала; корпоративная культура и трудовые отношения. Эффективность такого подхода подтверждается результатами проведенного исследования работы кадровых служб предприятий и организаций. Отмечается пока слабая согласованность интересов двух сторон трудовых отношений, а сама кадровая политики должна быть направлена на формирование таких качеств и моделей трудового поведения персонала, как профессионализм, развитие, результативность труда, привержен-

ность компании, выступающих в качестве главных факторов повышения конкурентоспособности и экономического благополучия организации.

В развитие поставленных в докладе Москвиной О.В. в отношении решения проблем социального партнерства выступила Цихотская А.И., канд. юрид. наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права Сибирского университета потребительской кооперации. В своем докладе «Институт социального партнерства: реализация прав его участников в Сибирском Федеральном округе» дан подробный анализ правовых аспектов этих отношений, имеющих здесь трудностей, нарушений и возможных направлений согласования интересов сторон.

Два доклада были посвящены проблеме оценки результативности деятельности персонала с учетом специфики самой деятельности. С.О. Панарин, представитель Сибирского отделения Сбербанка РФ, ознакомил участников круглого стола с практикой управления эффективностью деятельности руководителей в системе Сбербанка. Содержание доклада стало предметом дискуссии, так как, по мнению слушателей, при правильности самого теоретического и методического подхода слишком высока трудоемкость процесса оценки.

Оценке трудовой деятельности преподавателя был посвящен доклад Горожанкиной М.А., канд. юрид. наук, представителя кафедры гражданско-правовых дисциплин Сибирского государственного университета путей сообщения (г. Новосибирск). Тема доклада «Трудо-правовая оценка критерия эффективности работы преподавателя», учитывая состав аудитории, вызвала повышенный интерес своей актуальностью.



Все дни работы Форума действовала тематическая выставка, на которой были представлены спектр услуг кадровых агентств, нестандартные подходы к вопросам подбора персонала и новейшие продукты рынка делового образования. Активное участие в демонстрации HR-достижений приняли Сибирский банк Сбербанка России; Издательский дом «Работа для Вас»; ООО «Пронто-Новосибирск» (сайт JOB.RU); негосударственное учреждение дополнительного образования «Суперкадры – Учебный Центр»; ЗАО Кадровое агентство «Люди Дела», представители образовательной программы МВА НГУЭУ и др.

На торжественном закрытии VI Сибирского кадрового форума были награждены победители Всероссийской студенческой олимпиады по управлению персоналом и межрегиональной школьной олимпиады по управлению персоналом. Победителям и призерам олимпиад в общекомандном и личном зачетах, а также по отдельным номинациям вручены дипломы разных степеней. Компании г. Новосибирска вручили поощрительные призы как командам, предложившим самые оригинальные идеи в проектах, так и организаторам Сибирского кадрового форума.

Прошедший форум – это рабочая встреча, на которой шел конструктивный диалог между представителями власти, бизнеса и образования. Она была полезна для понимания проблем экономики труда и управления персоналом, повышения адаптационных возможностей субъектов рынка труда в условиях формирования национальной инновационной экономики. А это, в свою очередь, способствует достижению еще более амбициозной и гло-

бальной цели – превращению Сибири из территории HR-надежд в территорию HR-развития. Организаторы совместно с участниками Форума подготовили «Соглашение о дальнейшем сотрудничестве участников VI Сибирского кадрового форума». Участники СКФ-2013 пришли к выводу, что назрела необходимость интеграции усилий власти, образовательных учреждений, бизнеса, инновационных предприятий и общественных организаций, объединения студенческой инициативы и практического опыта, специалистов-практиков и ученых, разработчиков инновационных технологий и инвесторов. Обсудив основные результаты и проблемы управления человеческими ресурсами в современных условиях, участники VI Сибирского кадрового форума поддерживают идею социального партнерства между органами власти, работодателями и вузами РФ.

### Литература

*Сотникова С.И.* Достойные кадры для решения амбициозных задач: IV Сибирский кадровый форум / С.И. Сотникова // Кадровик. – 2012. – № 1. – С. 107–114.

*Сотникова С.И.* Первый Сибирский кадровый форум / С.И. Сотникова // Кадровик: кадровый менеджмент. – 2009. – № 1. – С. 66–71.

*Сотникова С.И.* Траектории инновационного развития HR-бизнеса и HR-образования: Юбилейный V Сибирский кадровый форум / С.И. Сотникова // Идеи и Идеалы. – 2012. – № 3 (13). – Т. 2. – С. 144–152.

*Сотникова С.И.* Территория надежд... Второй Сибирский кадровый форум / С.И. Сотникова // Кадровик: Кадровый менеджмент. – 2009. – № 11. – С. 69–75.

*Сотникова С.И.* III Сибирский кадровый форум: витки инновационной спирали / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов // Кадровик: Кадровый менеджмент. – № 11. – 2010. – С. 61–67.