

УДК 331-05:656.811:658.3

УДК 331-05:656.811:658.3

**РАЗВИТИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ БАЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННОМ ПРОЦЕССЕ. ЧАСТЬ 1**

**DEVELOPMENT OF THE METHODOLOGICAL BASE OF RESEARCH, ASSESSMENT AND MANAGEMENT OF EMPLOYEES' EFFECTIVENESS AT THE INNOVATIVE PROCESS. PART 1.**

Сербиновский Борис Юрьевич  
д.э.н., к.т.н., профессор

Serbinovskiy Boris Yurievich  
Dr.Sci.Econ., Cand.Tech.Sci., professor

Шахраева Анастасия Евгеньевна  
аспирант  
*Южный федеральный университет,  
Ростов-на-Дону, Россия*

Shakhrayeva Anastasiya Evgenievna  
postgraduate student  
*Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia*

Приведены результаты анализа состояния и возможностей развития методологии исследования, оценки и управления эффективностью труда персонала в инновационном процессе. Представлены предложения по адаптации методологических подходов к новой области применения и совместному использованию методологических подходов при исследовании эффективности труда персонала. Описаны новые методологические подходы, позволяющие расширить возможности исследования и управления эффективностью труда персонала, а также проектирования новых инструментов менеджмента персонала

The results of the state analysis and the capacity of the methodological research development, assessment and management of the employees' effectiveness at the innovative process are given. There are offers including the adaptation of the methodological approaches to the new area of application and their common use at the employees' effectiveness research. The new methodological approaches are presented to enlarge the research and management of the employees' effectiveness capacity, so as to build new personnel management tools

Ключевые слова: МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ, ПЕРСОНАЛ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА, ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС, ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Keywords: RESEARCH AND MANAGEMENT METHODOLOGY, STAFF, EMPLOYEES EFFECTIVENESS, INNOVATIVE PROCESS, ECONOMY AND JOB MANAGEMENT

На стадиях инновационного процесса роль персонала является ключевой. Вместе с тем проблемы низкой эффективности и инновационной активности персонала остаются нерешенными. Отставание от ведущих мировых держав в инновационном развитии, качестве и производительности труда персонала не сокращается. Методы, инструменты и механизмы управления предприятиями, компаниями, холдингами оказываются неадекватными характеру решаемых задач и обостряющихся проблем сохранения, укрепления положения и увеличения доли предприятия на рынке, которые могут быть решены лишь инновационным путем.

Инновационный процесс осложнен проблемами познания, создания нового знания и инновации, угрозами и рисками неудач и снижения

эффективности. К возникновению, выявлению и решению этих проблем персонал предприятия имеет непосредственное отношение, следовательно, влияет на результаты инновационного процесса, что актуализирует задачи разработки новых инструментов анализа возникающих ситуаций и управления персоналом с целью повышения эффективности труда.

Несмотря на актуальность и значимость анализируемой проблемы для теории и практики менеджмента предприятия инструменты повышения эффективности труда персонала в процессах создания и освоения инноваций до настоящего времени исследованы не в полной мере. Недостаточно изучены многие вопросы и аспекты, связанные со структурными и процессными инновационными изменениями менеджмента персонала, которые адекватны требованиям модернизируемой экономики и создают условия для повышения эффективности инновационных процессов, реализуемых на предприятии.

Анализируя эволюцию методологических подходов к измерению (оценке) эффективности труда персонала, отметим, что этот вопрос не рассматривался другими авторами последовательно, системно и углубленно, поэтому целесообразно не только их рассмотреть, но и предложить классификацию, чтобы, во-первых, увеличить разнообразие оценок для адекватного отражения состояния и динамики экономических и управленческих отношений, возникающих на предприятиях (рассматриваемых как социально-экономические системы) по поводу повышения эффективности труда персонала в инновационном процессе, во-вторых, выстроить новые связи между результатами труда в инновационном процессе и вознаграждением, предназначенным работникам, менеджерам, командам (группам), коллективам.

Таким образом, множество оценок, с одной стороны, ставится в соответствие с множеством стимулирующих и мотивирующих акций, направленных на повышение эффективности труда персонала в

инновационном процессе, а с другой – служит основой для построения новых инструментов менеджмента персонала проблемно ориентированных на инновационное развитие предприятия, применяемой техники и технологии, способов организации работ и процессов, производимой продукции (товаров, работ и услуг), технологий и средств ее распределения и обмена (сбыта).

Используя функционально-содержательный признак классификации, в первую очередь можно выделить два основных методологических подхода к представлению результата труда в его оценке:

1. *Управленческий подход* предполагает установление цели и целевых критериев деятельности, например, плановых показателей производства продукции по объему и качеству. Подход используется при реализации комплексной функции управления социально-экономической системой по целям [1 – 6], в том числе управления персоналом и эффективностью труда. Он характерен для менеджмента в целом, а также для стратегического и инновационного менеджмента. Суть в том, что под эффективным результатом подразумевает достижение поставленной цели и удовлетворение целевым критериям. Результат представляется абсолютной или относительной оценками (объемом продукции, соответствующей требованиям качества; процентом выполнения планового задания). Фактический результат сравнивается с целевым критерием, например, запланированным результатом. При управлении по целям можно устанавливать разные критерии выполнения планового задания, в том числе уровень производительности труда как плановую выработку и/или трудоемкость.

Управленческий подход конкретизируется в отдельных модификациях, например в форме *программно-целевого и проектно-целевого подходов* [7].

2. *Экономический подход* связывается с расчетом экономической

эффективности и эффекта, соизмерением результата ( $P$ ) и затрат труда ( $Z$ ), а лучшая эффективность соответствует наибольшему отношению  $P/Z$ . В современных системах управления эффективностью труда используют разные показатели эффективности, в том числе выработку (производительность труда), объем чистой продукции, объем валовой или чистой прибыли в расчете на одного рабочего (работника) или единицу времени. Могут применяться и другие оценки, например, эффект от инвестиций в человеческий капитал рассчитывается с использованием формулы дисконтирования доходов владельца человеческого капитала [8, с. 113]:

$$B = \sum_{t=1}^n D / (1+r)^t ,$$

где  $B$  – оценка (дисконтированная стоимость) будущих доходов владельца человеческого капитала  $D$  в каждый из периодов  $t$  в интервале от 1 до  $n$ ;  $r$  – ставка дисконтирования.

При поиске решения о целесообразности инвестирования средств в трудовые ресурсы и человеческий капитал может рассчитываться дисконтированный срок окупаемости (DPB), чистое современное значение инвестиционного проекта (NPV), внутренняя норма прибыльности (доходности, рентабельности) (IRR) и другие характеристики инвестиционного (инновационного) проекта.

Экономический подход используется при реализации функции экономического анализа, по результатам которого может быть подготовлено управленческое решение, и находит применение в управлении производительностью труда [9 - 11].

3. *Социальный или социально-экономический подход* предусматривают учет социальной (социально-экономической)

составляющей общей оценки результатов и эффективности труда. Подход важен и широко используется, освещается при изучении в вузах и сузах учебной дисциплины «Экономика и социология труда» (ее содержание раскрывается в учебниках с аналогичным названием [12, 13]). Реже акцент делается на социально-трудовые отношения [14].

4. *Психологический подход* используется для оценки психологической составляющей интегральной (комплексной) оценки результатов и эффективности труда.

Психологические характеристики работника исследуются при наборе, аттестации персонала, формировании и исследовании эффективности команд, анализе лидерских качеств менеджера [1, 3, 5, 15 – 24]. В некоторых случаях на предприятиях организуется психодиагностика [25, 26].

*Психологический подход оказывается особенно важным в исследовании и управлении эффективностью труда в инновационном процессе, однако, он не используется непосредственно в оценке результатов и эффективности труда персонала в инновационном процессе*, поэтому область его применения может быть расширена, в том числе при решении задач настоящего исследования.

Как показали результаты предварительного исследования, психологическое и психофизическое состояние участников инновационного процесса оказывает влияние на получаемые результаты. Иногда такое влияние может быть решающим, что является основанием для углубленного исследования экономической, организационной и управленческой сторон этого явления и использования нового знания при разработке инструментов менеджмента персонала, применимых в управлении эффективностью труда в инновационном процессе.

5. С помощью *социокультурного подхода* может быть выделена оценка результата, заключающегося в формировании культуры (культур-

ной компоненты комплексной оценки) предприятия (компании), производства, коллектива, группы, работника. Это становится возможным, поскольку любые управленческие воздействия или действующие на предприятии системы мотивации и стимулирования труда в конечном итоге формируют или изменяют организационную культуру предприятия, которая в свою очередь является фактором, воздействующим на результаты и эффективность труда персонала. Социокультурный подход используется совместно с экономическим, психологическим и другими подходами, проявляется в возможностях учета особого влияния культуры. Какие бы интересы, мотивы и стимулы не побуждали работника к эффективному труду, в процессе деятельности они находят отражение, фиксируются в культуре и культура становится активным и действенным фактором, влияющим на работника.

*Социокультурный подход* известен (известно влияние организационной культуры на успешность компании, ее эффективность и конкурентоспособность, изучены разные типы организационной культуры [27 – 29]). Однако он *не применялся непосредственно в изменении и оценке эффективности труда персонала*, что вполне возможно для выделения специфического результата, связанного с формированием инновационно-предпринимательской культуры предприятия, прежде всего, в тех его подразделениях, которые активно вовлекаются в инновационный процесс. Следовательно, управляя эффективностью труда персонала, можно ставить цели и выбирать критерии успешности формирования новой культуры предприятия, производства, подразделения, вознаграждать за достижение в культурном строительстве. *В многокомпонентной оценке результатов труда появиться составляющая (компонента), отражающая успехи в построении инновационно-предпринимательской культуры, отождествляемая с вкладом работника (менеджера), команды (группы), коллектива подразделения.*

Показатель производительности труда используется чаще других, но не отражает всех сторон эффективности, продуктивности и результативности труда, например, напрямую не учитывает качество труда или рациональность трудовых затрат, поэтому распространены другие оценки, которые могут быть сгруппированы с применением разных классификационных признаков.

Одновременно с классификацией методологических подходов могут быть предложены новые подходы к измерению и оценке результатов и эффективности труда персонала, которые ранее в научной и учебной литературе не предлагались, не описаны и не применялись в исследовании и оценивании эффективности труда, в том числе для решения таких практических задач как построение подсистем контроллинга и мониторинга эффективности труда персонала.

По форме выражения результата измерения подходы и методы могут быть разделены на *качественные и количественные*, каждый из которых широко и повсеместно применяется при измерении результатов и оценке эффективности труда персонала, а также в методах оценки персонала.

*Типологический подход* и систематизация знаний с помощью классификаций имеют место в любой области знания. При решении задач настоящего исследования этот подход приобретает особое значение в совокупности с *нормативным подходом* и в связи с тем, что разный оценки и нормы и нормативы труда должны обеспечивать организацию, нормирование и планирование труда при создании инноваций разного уровня новизны, которая выделяется в отношении разных признаков классификации. Поэтому классификация инноваций выступает не только как методологический прием, но и как особый инструмент и фактор оценки результатов и эффективности труда, позволяющие разрабатывать и совершенствовать инструменты менеджмента персонала. Представляется необходимым и полезным использование комбинации *«типологический +*

*нормативный подход*» для исследования, оценки и управления эффективностью труда персонала, что позволяет расширить возможности поиска продуктивных решений при создании новых методических инструментов менеджмента персонала.

По способам получения информации целесообразно выделить детерминированный (аналитический), стохастический, экспертный и эвристический подходы. *Детерминированный (аналитический) подход* предполагает установление и использование аналитических, функциональных зависимостей для определения оценок результатов труда. *Стохастический подход* предусматривает использование аппарата статистики в методиках оценок результатов и эффективности труда. Как правило, детерминированный и стохастический подходы используются совместно и дополняют друг друга. Оба подхода имеют место в нормировании труда и оценке кадрового потенциала [30 – 43].

*Экспертное оценивание* возможно или необходимо, если накопленная информационная база отсутствует или мала для построения детерминированных или стохастических оценок, но можно использовать опыт экспертов, способных оценить ситуацию и предложить соответствующие оценки. Известно множество методов экспертного оценивания, но применение экспертных оценок больше распространено при оценке качеств персонала и качества работы сотрудника [44 – 47]. Некоторые методики управления изменениями построены исключительно на экспертном оценивании используемых показателей (характеристик), в том числе при управлении изменениями социально-экономической системы [48].

*Эвристический подход* применяется к новым объектам (оценивания, измерения), о которых не только мало что известно, но нет опыта работы с аналогичными объектами. *Эвристический подход* (как и эвристические методы) пока не нашел применение в теории и практике оценки

*результатов и эффективности труда персонала. Его целесообразно использовать, прежде всего, при оценке труда в процессе создания инноваций с высоким уровнем новизны.*

По способу оценивания можно выделить прямое и косвенное оценивание. *Прямой подход* заложен в методы, позволяющие получить оценки непосредственным измерением результатов труда, а *косвенный* заставляет выстроить логическую и детерминированную или стохастическую связь оценки другого объекта с той оценкой, которую необходимо получить. Например, оценка труда рабочего-сдельщика определяется прямым, непосредственным измерением результатов его труда, а оценка труда вспомогательного рабочего, обслуживающего бригаду рабочих-сдельщиков, может быть установлена косвенно – пропорционально результатам работы бригады (по принятой формуле пересчета или пропорциям). Эти подходы широко применяются в организации, нормировании и оплате труда [30, 31, 33 – 39, 42, 43].

По степени индивидуальности получаемых оценок формируются подходы и группы методов: *индивидуальный* (оцениваются индивидуальные результаты и эффективность труда); *групповой* (оцениваются результаты и эффективность труда группы, выполняющей общую работу или операции, взаимосвязанные процессом с выделенным начальным и конечным состоянием предмета труда); *коллективный* (оцениваются результаты и эффективность труда коллектива подразделения или предприятия). Указанные подходы широко применяются в оценке, организации, нормировании и оплате труда [30, 31, 34, 36 – 40, 42, 43].

Следует отметить, что *коллективный подход в оценивании результатов труда может быть применен по-новому* в оценке эффективности труда в связи с распространением технологий коллективного творчества с применением междисциплинарного знания.

При этом могут быть заимствованы технологии и методы коллективного творчества и решения проблем [49, 50].

*Расширенное толкование и использование коллективного подхода к оценке эффективности труда в инновационном процессе состоит в выделении новых форм результата труда, которые возникают в связи коллективной работой в команде, когда работник, во-первых, создает экономический результат на основе междисциплинарного взаимодействия как некоторое новое, дополнительное экономическое благо, возникающее только во взаимодействии с другими членами команды (группы). Такая новая экономическая форма результата труда в инновационном процессе выступает как общий результат, и в нем не всегда может быть выделен индивидуальный вклад или такой вклад неотделим. Однако он может быть условно оценен и учтен при решении вопросов стимулирования и мотивации эффективного труда. Дополнительное экономическое благо может быть выделено качественно (как совокупность новых качеств, свойств материала, техники, технологии, инновационного товара, работы или услуги) и количественно (как количественное изменение новых качеств, свойств и их ценностно-стоимостное выражение, в том числе с позиции производителя и потребителя).*

Во-вторых, существует социально-психологический, коммуникативный аспект и соответствующая составляющая вклада работника в коллективный результат. Это проявляется в его поведении и психологической стороне взаимодействия работника в команде, его способности поддержать, активизировать процесс коллективного творчества или противодействовать плодотворному взаимодействию, создавать конфликтные ситуации и т.п. Эта составляющая результата труда работника в команде может быть оценена социально-психологическими методами и методиками, применяемыми в менеджменте персонала. Решение вопроса о выделении коммуникативной составляющей

как результата применения коллективного подхода к оценке труда позволяет не только ее измерить, но, что особенно важно, поставить и решить задачу управления (по цели) эффективностью труда в команде, группе, вовлеченной в инновационный процесс. Ранее это делалось только косвенно в связи с решением задачи подбора состава эффективной команды [15 – 18].

Следовательно, *новое использование коллективного подхода позволяет поставить вопрос об изучении двух специфических составляющих результата творческого труда в инновационном процессе, повышающих или снижающих его эффективность.*

Анализ логики генезиса развития методологических подходов заставляет прибегнуть к *историческому подходу*, который позволяет проследить различия и преемственность научных школ, известных теорий и концепций, используемых в оценке эффективности труда персонала.

*Исторический подход* в оценке результатов и эффективности труда до настоящего времени не применялся. Можно рекомендовать его использовать при анализе динамики влияния качественных показателей и управленческих решений на результаты и эффективность индивидуального и коллективного труда. В этом случае возникает и решается задача мониторинга новой совокупности факторов и показателей, которые не принято отслеживать, но о которых время от времени пишут многие авторы. Это, прежде всего, та подгруппа управленческих, маркетинговых, социально-экономических и психологических факторов и показателей, которые трудно описываются количественно, но присутствуют в качественных оценках. К ним прибегают при отборе персонала и в других случаях, но не налажены мониторинг и постоянно действующие обратные связи управления (они практически отсутствуют в процедурах стимулирования и мотивации труда). В хозяйственной практике можно найти факты, когда качественные факторы и показатели служат причиной

(поводом, основанием) лишения работника или группы премии, но это эпизодическая практика, связанная с острым проявлением какой-либо ранее назревшей проблемы.

Принимаемые управленческие решения имеют определенную цель и предполагаемый (ожидаемый) результат. Если анализировать практику менеджмента, то в бесконечном временном ряду принимаемых решений наблюдается общая закономерность: через некоторое время из памяти людей, в том числе менеджеров исчезают четкие установки прежних решений (цель и ожидаемый результат), что служит препятствием для анализа, с одной стороны, эффективности управленческого труда (например, снижения производительности труда проектной команды по причине недостаточной компетентности отдельного работника, что, в свою очередь, является результатом неудовлетворительного подбора кадров), а с другой – действенности управленческих решений, их влияния на эффективности труда персонала.

*Применение исторического подхода заставляет наладить учет управленческих решений с дополнительными параметрами (показателями), в том числе указывать цель решения, описывать логику влияния решения на эффективность труда и ожидаемый результат, идентифицировать результат с конкретными работниками, группами, командами, коллективами, а также устанавливать срок ожидаемого отклика (проявления ожидаемого результата).* Если за отведенное время ожидаемый результат не достигнут, то подсистема анализа воспримет ситуацию как проблемную и будет побуждать управляющую подсистему к анализу и принятию решений по преодолению проблемы.

Исторический подход необходим для построения рациональных топологий инновационного процесса, подбора эффективной команды проекта и проектирования инструментов повышения эффективности труда персонала в инновационном процессе. В этом смысле можно опереться на

мнение Д.А. Цыплаковой, которая пишет, что процессы производства, накопления, распространения и потребления знания являются процессами, зависимыми от предшествующей траектории научно-технического развития, складывающейся вследствие специфики институциональной структуры экономики, а также кумулятивного характера накопления знаний. Создание нового знания обусловлено спецификой предыдущего поколения научных знаний, определяющих траекторию последующего научно-технического развития [51].

*Таким образом, с использованием исторического подхода могут быть выстроены обратные связи для анализа возникающих ситуаций, выявления и решения проблем управления эффективностью труда.*

По характеру (природе) выделяемых оценок и используемой концепции измерения результатов и эффективности труда персонала целесообразно выделить механистический (работник рассматривается как условно неодушевленный исполнитель заданных и освоенных им операций, работ и т.п., как часть отлаженного производственного процесса и механизма), нормативный, административный, поведенческий, мотивационный, междисциплинарный (комплексный), воспроизводственный, инновационно-предпринимательский, системный, факторный, процессный (функционально-процессный), структурный, кибернетический, ситуационный, синергетический, партисипативный, финансово-инвестиционный, балансовый, затратный, доходный, ценностный, воспроизводственный, стратегический, глобалистический, технологический, компетентностный, дисциплинарный, критериальный, ранговый, институциональный, духовно-творческий, информационный, когнитивный, знаниевый, коммуникативный, проблемно-диагностический, оптимизационный, проектный, интеллектуальный, самообучающейся организации и персонала, рационализаторский, личностно-субъективный, гармонизационный и другие подходы.

По отношению к статике и динамике методологии и методик оценок и измерения применяют *традиционный* (статичный) и *инновационный* (динамичный) подходы.

Эволюция подходом может быть выстроена условно, начиная со школы научного управления до настоящего времени: *механистический, нормативный, затратный* → *административный, дисциплинарный* → *поведенческий, мотивационный* → *междисциплинарный (комплексный), мотивационный, воспроизводственный* → *инновационно-предпринимательский* → *системный, факторный, процессный (функционально-процессный), структурный, критериальный* → *кибернетический, оптимизационный* → *ситуационный* → *финансово-инвестиционный, доходный, ценностный, проектный, балансовый (включая достижение баланса интересов стейкхолдеров инновационного процесса и применение системы сбалансированных показателей в оценке результатов и эффективности труда)* → *партисипативный* → *институциональный* → *синергетический* → *компетентностный* → *стратегический, глобалистический, коммуникативный, информационный* → *когнитивный, знаниевый, духовно-творческий, интеллектуальный.*

Такая последовательность развития методологической основы исследования, измерения, оценки эффективности труда персонала хотя и условна, поскольку на каждой из перечисленных стадий не существует четких временных границ и разграничений в применении перечисленных методологических подходов, но с позиций настоящего исследования отражает преимущественное применение методологических подходов в методах измерения, оценки, управления эффективностью труда персонала.

Для успешного решения задач создания новых инструментов для повышения эффективности труда персонала в инновационном процессе целесообразно дальнейшее развитие методологической базы исследования, измерения и управления эффективностью труда персонала. Возможно, во-

первых, *использование известных методологических подходов к новой проблемной области*. Во-вторых, могут быть предложены *новые методологические подходы и обоснована их продуктивность при решении проблемы повышения эффективности труда персонала в инновационном процессе*. В-третьих, следует рассмотреть возможные *новые комбинации совместно применяемых методологических подходов к решению задач настоящего исследования*.

Это позволит:

а) расширить возможности в решении проблемы повышения эффективности труда;

б) выявить качественно новые закономерности исследуемого явления;

в) повысить точность измерений результатов труда работника, группы (команды) и коллектива, чтобы лучше стимулировать и мотивировать усилия персонала, направленные на повышения эффективности труда в инновационном процессе;

г) расширить границ применимости известных методологических подходов и их новых комбинаций, творчески используя теоретические знания и опыт, накопленные учеными и практиками в других областях знания, для решения задач настоящего исследования.

#### Литература

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 638 с.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Оценка эффективности / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. - М.: Экзамен, 2002. – 256 с.
3. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом. – М.: Дашков и К<sup>О</sup>, 2007. – 464 с.
4. Коргова М. А. Кадровый менеджмент. – Ростов-н/Д: Феникс, 2007. – 456 с.
5. Корнюшин В.Ю. Основы управления персоналом: Учебный курс (учебно-методический комплекс). – М.: МИЭМП, 2010. [Электронный ресурс]. URL: <http://e->

[college.ru/xbooks/xbook099/book/index/index.html](http://college.ru/xbooks/xbook099/book/index/index.html)

6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-Школа, 2002. – 368 с.
7. Лебедева Е. А. Программно-целевой подход к научным исследованиям в США / Е. А. Лебедева, П. А. Недотко. – М: Наука, 1980. – 295 с.
8. Трунин С.Н. Экономика труда. – М.: Экономика, 2009. – 496 с.
9. Сербиновский Б. Ю. Производительность предприятия и труда: управление и контроллинг / Б. Ю. Сербиновский, Э. В. Емец // Научный журнал КубГАУ. – 19 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://ej.kubagro.ru/2011/03/pdf/09.pdf>.
10. Синк Д. Скотт. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
11. Чаринцева В.А. Управление производительностью. – М.: Благоваст-В, 2006. – 280 с.
12. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
13. Экономика и социология труда / Под ред. Б. Ю. Сербиновского, В. А. Чуланова. – Ростов-н/Д: Феникс, 1999. – 512 с.
14. Меликьян Г. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосов. – М.: Изд- во МГУ, Изд-во черо, 2006. – 623с.
15. Зинкевич-Евстигнеева Т. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. – М.: Речь, 2003. – 128 с.
16. Исаев В. В. Организация работы команды проекта: психология, стратегия, тактика: учеб. пособие. – СПб.: Бизнес-пресса, 2006. – 368 с.
17. Корниенко В.И. Формирование управленческих команд нового поколения. – М.: Изд-во РАГС, 2000. – 263 с.
18. Мэддакс Р. Успешная команда. Как ее создать, мотивировать и развивать (Team Building) / Роберт Мэддакс. – М.: Альпина Бизнес Букс, Альпина Паблишерз, 2007. – 112 с.
19. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: Психологический практикум. – СПб.: Речь, 2007. – Т. 1. – 416 с.; – Т. 2. – 488 с.
20. Семенов А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса: Учебное пособие / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Дашков и Ко, 2008 – 276 с.
21. Смирнов В. Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях. – М.: Академия, 2007. – 256 с.
22. Сперанский В. И. Современные технологии управления персоналом: Учебно-практическое пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 496 с.
23. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров: Учебное пособие. – М.: Эксмо, 2008. – 624 с.

24. Федорова Н. В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: КноРус, 2008. – 512 с.
25. Носс И. Н. Психодиагностика в кадровой работе: Учебное пособие. – М.: РАГС, 2007. – 74 с.
26. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала: Практикум по психодиагностике. – СПб.: Речь, 2006. – 176 с.
27. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. - СПб.: Питер, 2001. – 311 с.
28. Сербиновский Б.Ю. Организационная культура: структура понятия и подход к измерению и моделированию: монография / Б.Ю. Сербиновский, О.А. Кракашова. – Ростов-н/Д: Изд-во СКНЦ ВШ, 2002. – 80 с.
29. Шейн Э. Организационная культура и лидерство (Organizational Culture and Leadership) / Эдгар Шейн. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
30. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии: Учебник. – 5-е изд., изм. и доп. – М.: НОРМА, 2008. – 480 с.
31. Генкин Б. М. Основы организации труда. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
32. Еремина Н.М. Статистика труда / Н.М. Еремина, В.П. Маршалова. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 248 с.
33. Зюзин В.М. Организационные резервы роста производительности предприятия: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Воронеж, 2002. – 18 с.
34. Малинин С. В. Организация и нормирование труда: Учебник / С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова, В. Б. Бычин. – М.: Экзамен, 2007. – 640 с.
35. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. – М.М.: Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.
36. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В. В. Адамчука, ВЗФЭИ. – М.: Финстатинформ, 2000. – 237 с.
37. Пашуто В. П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учеб. пособие для вузов. – Минск: Новое знание, 2001. – 304 с.
38. Разумов И. М. Научная организация и нормирование труда в машиностроении: Учебник для вузов / И. М. Разумов, А. П. Степанов. – М.: Машиностроение, 2000. – 535 с.
39. Рофе А. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2003. – 368 с.
40. Рофе А.И. Экономика труда. Учебник.– М.: КноРус, 2010. – 400 с.
41. Семишин Е.В. Методика оценки кадрового потенциала в АПК / Е.В. Семишин, Е.Е. Миронова // Теоретические и прикладные вопросы экономики и сферы услуг. – 2012. – № 2. – С. 142 – 158.
42. Смирницкий Е. К. Экономические показатели промышленности:

Справочник. – М.: Экономика, 1989. – 335 с.

43. Экономика и социология труда / Под ред. Б. Ю. Сербиновского, В. А. Чуланова. – Ростов-н/Д: Феникс, 1999. – 512 с.

44. Менеджмент. Учеб. пособ. / С.А. Боголюбов, Ж.В. Прокофьева и др.; Под ред. Ж.В. Прокофьевой. – М.: Знание, 2000. – 288 с.

45. Орлов А.И. Современный этап развития теории экспертных оценок // Сайт доктора технических наук, профессора Орлова Александра Ивановича [Электронный ресурс]. URL: <http://antorlov.chat.ru/expertoc.htm>

46. Орлов А.И. Экспертные оценки. Учебное пособие. – М., 2002. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aup.ru/books/m154/>

47. Реймаров Г.А. Экспертная оценка персонала. Точно? Объективно? // Управление персоналом. – 2008. – № 5. – С. 44 – 47.

48. Туоминен К. Качество управления изменениями / Пер. с англ. – М.: Стандарты и качество, 2008. – 96 с.

49. Самсонова М.В. Технология и методы коллективного решения проблем / М.В. Самсонова, В.В. Ефимов. – Ульяновск: УлГТУ, 2003. – 152 с.

50. Шушански Я. Методология рационализации / Сокр. пер. венг. – М.: Экономика, 1987. – 248 с.

51. Цыплакова Д.А. Специфика экономической природы знания как объективной основы механизма диффузии знаний // Проблемы развития инновационно-креативной экономики: Материалы II Междунар. науч.-практ. конф., 29 апр. 2010 г. // Econference.ru [Электронный ресурс]. URL: <http://econference.ru/blog/conf06/256.html>