Статистическое исследование эффективности управления персоналом предприятий коммерческого профиля

тема диссертации и автореферата по ВАК 08.00.12, кандидат экономических наук Вонгнатхи Кунлапхан  
  
**Год:**

2001

**Автор научной работы:**

Вонгнатхи Кунлапхан

**Ученая cтепень:**

кандидат экономических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

08.00.12

**Специальность:**

Бухгалтерский учет, статистика

**Количество cтраниц:**

177

## Оглавление диссертации кандидат экономических наук Вонгнатхи Кунлапхан

Раздел 1. Механизм управления персоналом на коммерческом предприятии как объект статистического исследования

1.1 Особенности развития экономики Лаоса

1.2 История развития науки управления персоналом

1.3 Особенности управления персоналом в различных странах

1.4 Управление персоналом как фактор эффективного менеджмента

1.5 Проблемы статистической оценки эффективности работы с персоналом коммерческого предприятия. Задачи статистики в управлении персоналом

Раздел 2. Методологические подходы к статистической оценке эффективности управления персоналом

2.1 Некотгорые особенности управления персоналом в переходном периоде до и после провозглашения ЛНДР

2.1.1. Статистическая оценка эффективности использования персонала. Исследование динамики показателей эффективности управления персоналом

2.1.2. Проблемы классификации персонала на предприятиях Лаоса

2.2 Трансформация управления персоналом в управление человеческими ресурсами

2.3 Формирование современного механизма управления персоналом и передовой опьгг в ведущих зарубежных фирмах

Раздел 3. Анализ факторов, влияющих на эффективность управления персоналом

3.1 Ретроспективный анализ основных теорий мотиваций

3.2 Мотивация в механизме управления

3.3 Организация мотивационного процесса

3.4 Мероприятия по повышению качества управления персоналом

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Статистическое исследование эффективности управления персоналом предприятий коммерческого профиля"

Механизм управления персоналом на коммерческом предприятии как объект статистического исследования

Особенности развития экономики Лаоса 8

История развития науки управления персоналом 14

Особенности управления персоналом в различных странах 27

Управление персоналом как фактор эффективного 33 менеджмента

Проблемы статистической оценки эффективности работы с 40 персоналом коммерческого предприятия. Задачи статистики в управлении персоналом.

Методологические подходы к статистической оценке эффективности управления персоналом

Некоторые особенности управления персоналом в 64 переходном периоде до и после провозглашения ЛНДР

2.1.1. Статистическая оценка эффективности использования 65 персонала. Исследование динамики показателей эффективности управления персоналом.

2.1.2. Проблемы классификации персонала на предприятиях 68 Лаоса

Трансформация управления персоналом в управление 84 человеческими ресурсами

Формирование современного механизма управления 92 персоналом и передовой опыт в ведущих зарубежных фирмах

Анализ факторов, влияющих на эффективность управления персоналом.

Ретроспективный анализ основных теорий мотиваций 106

Мотивация в механизме управления 124

Организация мотивационного процесса 13 7

Мероприятия по повышению качества управления 154 персоналом

Заключение 170

Список литературы 173

Введение Актуальность темы

В настоящее время быстрыми темпами может развиваться только та страна, компания, предприятие, которые создают благоприятные возможности для максимального роста интеллекта специалистов в области менеджмента и в целом интеллектуального потенциала управления. Поэтому по мере развития и усложнения рыночных отношений и усиления конкуренциивсе большее число руководителей компаний разделяют тезис о том, что именно эффективное управление персоналом обеспечивает устойчивые конкурентные преимущества в современной экономике.

Проблемы эффективности управления персоналом изучались многими учеными. Однако исследования этих специалистов отличаются, так как в различных обстоятельствах трудовые ресурсы каждой страны проявляют себя по-разному, что отражает их национальные особенности.

В одних странах вопросам управления персоналом занимаются уже давно, а в других до настоящего времени не проводилось каких либо систематических исследований. Важное значение приобретает адаптация современных методов управления персоналом к местным условиям и практические рекомендации по применению новейших методов для повышения эффективности управления персоналом предприятий и для оценки достигнутого результата.

Для эффективного решения проблем управления персоналом необходимо постоянно совершенствовать методы исследования, глубже анализировать процессы и явления, происходящие в области управления персоналом.

Успешное развитие фирмы связано со значительным повышением продуктивности использования производственных ресурсов и ростом производительности труда. Руководители должны быть вооружены современными методиками по оценке эффективности различных ресурсов.

В оценке эффективности управления персоналом большое значение имеет изучение факторов, влияющих на мотивацию персонала. Условием, оказывающим влияние на адекватность оценки, является точность статистических данных, правильно организованный сбор информации. Интерес представляет выявление основных факторов, влияющих на эффективность управления персоналом, рост которых следует стимулировать в первую очередь.

Цель и задачи исследования

Цель диссертационной работы состоит в разработке оценки эффективности управления персоналом на предприятиях коммерческого профиля.

В соответствии с поставленной целью в диссертации решены следующие взаимосвязанные задачи теоретического и прикладного характера:

- рассмотрены методологические основы определения общего критерия эффективности управления персоналом как необходимые условия для ее измерения;

- выявлены основные проблемы деятельности управленческого персонала в условиях экономической реформы, а также рассмотрены показатели эффективности управления персоналом;

- определены и проанализированы факторы, влияющие на кадровую ситуацию предприятия;

- выявлено влияние различных показателей условий эффективности управления персоналом;

- даны рекомендации по совершенствованию системы материального стимулирования персонала и порядка применения режима рабочего времени для увеличения эффективности управления персоналом;

- проанализировано состояние и эффективность управления персоналом в странах с переходной экономикой;

- проведена статистическая оценка роли интенсивных й экстенсивных показателей в развитии экономики Лаоса.

Объект исследования

Объектом исследования является управление персоналом на фирмах, действующих в условиях переходного периода в Лаосе.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, под воздействием которых формируются и получают дальнейшее развитие методы управления персоналом.

Организационные структуры как один из ключевых элементов управления подверглись значительной эволюции и интенсивно развиваются под влиянием новых форм производства и управления. Прежде всего, претерпевают изменения производственные структуры, ранее строившиеся на принципах либо технологической, либо предметной специализациипроизводственных подразделений. В работе были отражены негативные и позитивные отношения персонала к изменениям политической идеологии страны с переходной экономикой.

Проведение различных организационно-технических мероприятий по повышению эффективности управления персоналом должно основываться на оценке его современного состояния на конечные показатели деятельности предприятия.

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные разработки по вопросам управления персоналом. В диссертации были использованы статьи, материалы научных конференций, материалы, характеризующие состояние управления персоналом в Лаосе, нормативные и инструктивные материалы по вопросам работы с кадрами в периодической печати Лаоса, а также рабочие материалы Посольства ЛНДР в России.

При решении поставленных в диссертационной работе задач использовались методы экономического и статистического анализа.

Научная новизна работы

Научная новизна исследования состоит в том, что было предпринято широкомасштабное комплексное исследование системы управления человеческими ресурсами в лаосских коммерческих структурах в условиях перехода к рыночной экономике.

В результате проведенного исследования в диссертации сформированы и обоснованы следующие положения, выносимые на защиту:

- методика определения эффективности функционирования аппарата управления предприятием;

- система статистических показателей эффективности управления персоналом, позволяющая решать проблему исследования кадровой ситуации в различных аспектах;

- классификация персонала коммерческих предприятий Лаоса;

- разработка методики по проведению анализа влияния различных факторов на эффективность использования персонала;

- проанализирована динамика показателей эффективности управления персоналом на предприятиях Лаоса;

- методика стимулирования персонала в коммерческих фирмах.

Практическая значимость работы

Результаты заключаются в выявлении основных тенденций и определении предложений по решению актуальной задачи, состоящей в повышении эффективности управления персоналом коммерческих предприятий.

Разработанные в диссертации теоретические и практические проблемы управления персоналом в коммерческих структурах могут быть использованы в современном управлении человеческими ресурсами в Лаосе. Кроме того, они могут быть полезны тем организациям, функционирующим в странах с переходной экономикой.

Апробация и реализация работы

Основные положения диссертации обсуждались и были приняты к внедрению на "Lao Telecommunication Corporation".

Публикации

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Некоторые проблемы управления персоналом в Лаосе//Проблемы менеджмента и статистики фирм. Сборник научных трудов. - М.: Диалог - МГУ, 1998, с.94

2. Некоторые вопросы психологии управления персоналом .//Современный менеджмент и статистика. Сборник научных трудов. - М.: Диалог - МГУ, 1999, с. 126

Структура и объем работы

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав и заключения, 26 таблиц, 2 схемы, 6 рисунков, изложенных на 180 страницах машинописного текста.

## Заключение диссертации по теме "Бухгалтерский учет, статистика", Вонгнатхи Кунлапхан

Таковы основные результаты исследования.

Заключение

Предлагаемая работа посвящена теоретическим и практическим вопросам методики оценки эффективности управления персоналом.

В настоящей работе изучается влияние менталитета и устремлений руководства предприятия, интересов внешних акционеров и трудовых коллективов на формирование целевых установок фирмы, разработки и принятие управленческих решений и отражение этих процессов в моделях поведения предприятий и результатах их деятельности. Исследование позволило сделать следующие основные выводы:

1. На данном этапе развития экономической ситуации, который характеризуется экономической и политической нестабильностью, общую проблему повышения эффективности управления персоналом можно определить как необходимость переключения внимания руководителей и специалистов предприятия с организационно-технических задач на организационно-экономические вопросы. При этом следует учитывать как стратегических задач развития предприятия, так и локальных проблем, порожденных нестабильностью тех внешних условий, в которых вынуждено фушщйонировать предприятие. А также с учетом необходимости повышения реальной заинтересованности работников предприятия в конечных результатах его деятельности.

2. Анализ и оценка эффективности управления персоналом являются необходимой стадией подготовки решении по совершенствованию системы управления. Обзор предлагаемых методик и подходов показывает, что попытка устранения недостатков какой-либо методики неизбежно приводит к появлению новых. Это говорит о том, что, по-видимому, следует отказаться от попыток разработки некой идеальной методики позволяющей дать абсолютно точные оценки. Кроме того, точные количественные оценки вряд ли представляют большую практическую ценность, поскольку анализ эффективности управления персоналом является не самоцелью, а лишь средством для обоснования принятия решений по совершенствованию системы управления. Поэтому при оценке управленческого труда рекомендуется ограничиться лишь общими рамками, позволяющими охватить наиболее важные аспекты исследования. На уровне предприятия в схему оценки эффективности управления персоналом рекомендуется включать оценку системы управления в целом, а также оценку аппарата управления (квалификационный состав, организация деятельности, технология управления, результативность деятельности).

3. Оценка эффективности управления персоналом требует систематического опыта, формализованного измерения затрат и выгод общей программы кадрового менеджмента и сравнение ее эффективности с эффективностью работы предприятия за тот же период. Целесообразно также сравнение эффективности работы предприятия, а также соотношение эффективности программ управления персоналом и целей фирмы. Менеджеры могут оцениваться, опираясь на эффективность структур. Которые они возглавляют. Так как природа управленческой работы состоит в том, чтобы добиваться достижения целей руками руководимых людей, поэтому, отсюда следует, что результат усилий группы является индикатороммастерства менеджера.

4. Изменение средней производительности труда в целом по предприятию обусловлено не только изменением производительности труда в каждом подразделении предприятия, но и изменением структуры численности персонала в пределах отделов всего предприятия (структурные сдвиги). Одним из существенных факторов эффективности управления персоналом является повышение коэффициента загруженности персонала. Установлено, что при действующем режиме работы, в силу сезонности экономической активности, происходят простои рабочей силы в отраслях испытывающих сезонные спады, обуславливающие необоснованные издержки на рабочую силу, в то же время в отраслях переживающих экономический подъем, наблюдается перегрузка персонала, являющаяся одной из главных причин неудовлетворенности работой, а следовательно, причиной повышенной текучести. Вышесказанное обусловило необходимость применения методик. Позволяющих определить степень загруженности персонала, с учетом выявления резервов трудовых ресурсов, с последующей межотраслевойротацией персонала.

5. Исходя из результатов исследования взаимосвязи эффективности управления персоналом с факторными показателями, имеющими наибольшее влияние, даны рекомендации по совершенствованию системы материального стимулирования и порядка применения режима гибкого рабочего времени. Разработана методика оценки влияния мероприятий по повышению эффективности кадрового менеджмента на конечные показатели деятельности предприятия, позволяющая экономически обосновать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом, для этого предлагается определение ожидаемого экономического эффекта от разработки и реализации мероприятий по повышению качества процесса кадрового управления.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат экономических наук Вонгнатхи Кунлапхан, 2001 год

1. Закон о трудовой деятельности ЛНДР. Вьентьян, 1991

2. Аунапу Ф.Ф. Методы подбора и подготовки руководителей производства. М.: Экономика, 1971. 102с.

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом в развивающейся организации: учебное пособие. М.: ИПК Госслужбы, 1996.

4. Балобанова JI.B. Оптовая торговля: маркетинг и коммерция. -М.Экономика, 1990. 206с.

5. Бекренев А., Михелькевич В. Интегрированная система многоуровневого высшего технического образования// Высшее образование в России. №2. - 1995. - с.111-121.

6. Бир С. Кибернетика и управление производством. М.: Наука, 1965, -247с.

7. Бланк И.А. Торговый менеджмент. Киев: Укр.-Финск. институт менеджмента и бизнеса, 1997. - 408с.

8. Бреддик У. Менеджмент в организации. М.: ИНФРА - М, 1997. -344с.

9. Вайсман А. Стратегия маркетинга: 10 шагов к успеху. Стратегия менеджмента: 5 факторов успеха. М.: АО "Интерэкспорт", экономика, 1995. - 344с.

10. Витте С.Ю. Конспект лекций о народном и государственном хозяйстве. СПб, 1912

11. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. М.: Изд-во МГУ, 1995. - 416с.

12. Вортман М., Лифшиц А. Оценка эффективности управления персоналом//Кадры, 1996. №1. - с.16-19.

13. Вортман М.А., Лифшиц А.С. Управление персоналом в зарубежных фирмах. Иваново, 1995.

14. Галенко В. Организация работы с персоналом в системе управления предприятием//кадры, 1995. -№8. -с.13-16.

15. Герчикова И.Н. Менеджмент. М:Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995

16. Глухов В.В. Основы менеджмента: Учебно-справочное пособие. СПб, специальная литература, 1995. - 328 с.

17. Гордунов А.А., Емшин П.С. Методика оценки деловых и морально-психических качеств руководителей и специалистов социального производства. Л.: 1971. - с. 11-12.

18. Грачев М. Вознаграждение работников фирмы// Человек и труд 1994 - № 5

19. Грачев М.В. Суперкадры. М.: Дело, 1993. - 208с.

20. Гэммон Дж. Покупка и продажа в малом бизнесе./ Пер. с анг. под ред. Л.Н.Павловой. М.: АУДИТ, ЮНИТИ, 1996. 231с.

21. Даниелов А. Основные стимулы к повышению квалификации.// Кадры.171-1995. -№6. -с.15-19.

22. Данилов А. Экологически безопасное управление залог устойчивого развития// Проблемы теории и практики управления. - 1998 - № 3

23. Жуков А. Методы регулирования зарплаты//Человек и труд 1998 - № 6

24. Загашвили B.C. Экономическая безопасность России. М.:Юристъ, 1997

25. Зайцев Г.Г., Файбушевич С.И. Управление кадрами на предприятии (персональный менеджмент): Текст лекций. СПб, изд-во УЭФ, 1992. с.73.

26. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993 - с.263-264

27. Ильенкова С.Д. Резервы производства. М.: Статистика, 1973

28. Как добиться успеха. Практические советы деловым людям. М.: 1992

29. Как работают японские предприятия. М.:Экономики, 1989

30. Кац И.Я. Планирование системообразующий элемент государственного регулирования экономики// Проблемы теории и практики управления - 1997, № 3

31. Корешева Т.В. Функционирование и развитие кадровой службы предприятий в условиях становления рыночных механизмов: Диссертация кандидата экон. наук. СПб, 1994.

32. Короппков Э. Система комплексной оценки качества образования специалиста// Высшее образование в России. №2. -1995. - с.72-78.

33. Костенко Е.П. Психодиагностика в системе отбора, подготовки и переподготовки кадров госслужбы: Автореферат диссертации канд. Псих. наук. М, 1995, - 24с.

34. Кравченко Р.Г., Скрипка А.Г. Основы кибернетики: Учебное пособие для экономических специальностей сельскохозяйственных вузов. М.: Экономика, 1974. -279с.

35. Кулапов М.Н. Организационно-управленческий механизм кадровой политики предприятия. Диссертация на соискание степени доктора экономических наук. М.1994.

36. Кунц Г., О'Доннел С. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций/ Общ. ред.: Д.М. Г. М.: прогресс, 1981. - В 2 кн. - Т.2. - 512с.

37. Курс рыночной экономики. Под.ред. Г.И.Рузавина. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1994

38. Курьеров В.Г. Общие тенденцииЮКО 1998 - № 6

39. Ладанов И.Д. Практический менеджмент (психотехника управления и самотренировки).- М., 1995. 496с.40. "Люфтганза". Программа работы с пер.// Человек и труд. 1993. - №12. - с.102 -110.

40. Менеджмент организации. Учебное пособие/ Авторы: З.П. Румянцева, Н.А. Соломатин, Р.З. Акбердин и др. М.: ИНФРА - М, 1997. - 432с.

41. Меньшиков Л.И. Деловая оценка работников в сфере управления. М.,1741994

42. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. - 702с.

43. Михайлов Ф.Б. Управление персоналом: классическая концепция и новые подходы. Казань, 1994.

44. Мороор Д. ИБМ. Управление в самой преуспевающей корпорации мира. -М.: 1991.

45. Мухамбетов Т.И. Мотивационный механизм управления трудом. -Алма-Ата: Галым, 1991 с.86

46. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнсе/ Под ред. И.И. Елисеевой. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. - 160с.

47. Некрасов В.И. Управление развитием хозяйственной организации: Методология познания, формирования, оценки Ижевск : Изд-во У дм. Ун-та, 1997. - 272с.

48. Обуховский К. Психология влечения человека. М.: 1972

49. Овчинников В.Ф. О задачах экономики труда в области совершенствоания оплапгы труда// Известия академии труда и занятости. 1998. - №1. - с.152-155.

50. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: 1997.

51. Омаров А.М. Руководитель: размышление о стиле управления. М.: Политиздат, 1987. - 366с.

52. Опыт зарубежных фирм в организации оценки работников// Кадры. -1996.-Xo6.-c.25.

53. Орефков В.В. Системный подход в обучении оперативного персонала энергопредприятий// Известия академии труда и занятости. 1998. -№1. - с. 161-169.

54. Орлов А.Н. Многоуровневая подготовка специалиста// Высшее образование в России. №2. -1995. - с.121-123.

55. Основные направления реформирования заработной платы// Человек и труд 1998-№6

56. Пер Ю.С. Экономическая метрология. Поиск меры справедливостьи. -4.1. Философия будничной жизни. М.: ИПК Изд-во стандартов. -Ижевск: Персей, 1996. - 138с.

57. Персонал. Управление организаций: учебное пособие. М.: ТОО "ДеКА", 1994, - 80с.

58. Пефтнев В.И. Парадоксы экономического поведения. Ярославль: Верхне-Волжское книжное издательство, 1993

59. Прокопенко И.И. Управление и развитие человеческих ресурсов -важнейшая задача экономик, переходящих к рынку. Человек и труд. -1993, №12

60. Пусенкова Н. Коммерсантами не рождаются// Кадры. №1. - 1994. -с.7-12.

61. Робинсон Д.В. Экономическая теория несовершенной конкуренции. -М.:1996

62. Русинов Ф.М. Менеджмент и самоменеджмент. М.: 1994

63. Русинов Ф.М. О системном развитии высшего экономического образования// Высшее образование в России. №4. - 1995. - с.8-20.

64. Рынок, Банки, Биржи, маркетинг, персонал. Словарь-справочник. М.: 1993

65. Рыночная экономика. Т.2. Соминтек, 1992

66. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Ростов н/Д: Феникс, 1997. - 480с.

67. Синк С.Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М.: «Прогресс», 1989

68. Система работы с кадрами управления/ Отв. ред.: В.А. Шаховой. М.: Мысль, 1984. - 240с.

69. Система управления персоналом на предприятиях/ ВЦП Минтруда РФ. М., 1993. - 258с.

70. Смирнов Б. Кадровые нововведения в системе управления персоналом// Кадры. -1996. №6. - с.19-22.

71. Советский энциклопедический словарь. М:Советская энциклопедия, 1980

72. Современный менеджмент: принципы и правила/ Под ред. В.И. Данилова. НКЦП. 1992. - 232с.

73. Сорокова А.Г. Социально-психологические основы руководства. М., 1971.-c.175.

74. Справочник директора предприятия/ Под ред. М.Г. Лапусты. М.: ИНФРА -М, 1996. - 704 с.

75. Старобинский Э.Е. Основы менеджмента на коммерческой фирме. -М., 1994, 196с.

76. Татрушев В.Д. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой// Социс 1998 - № 4

77. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995.-336с.

78. Туган-Барановский М.И. Капитализм и рынок//Мир Божий 1898, №6

79. Уотермен Р. Фактор обновления/ Общ. ред.: В.Т. Рысин. М.: Прогресс, 1988. - 386с.

80. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономик/ Под научн. ред. проф. Р.Марра, Г.Шмидга. М.: Изд-во МГУ, 1997. -480с.

81. Уткин Э.А. Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. М.: АКАЛИС, 1996.

82. Файбушевич С. Методы управления персоналом // кадры. 1995. - №7. с.15-17.

83. Фотин И.С. Система трудовых показателей/ Под ред. Р.А. Галиахметова. Ижевск: Ижевск Изд-во УдГУ, 1993. - 150с.

84. Хайнц X. Мотивация и деятельность. М.:Прогресс, 1988

85. Хачатуров С.Е. Организация производственных систем (теоретическое17Аоснование организационной науки). Тула, 1996. - 202с.

86. Хижный Э. Влияние технологических изменений на профессиональную подготовку//Кадры. -1995. №7. - с.30-31.

87. Чернова Е.А. Трудовое поведение как способ реализации интереса к труду. М.:Дело, 1993

88. Чернышев В.Н. Управление персоналом на акционерном предприятии: Диссертация кандидата экон. наук. СПб, 1995.

89. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации., М: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997 с.258,269,283

90. Шкатулла В. Кадровая политика в современных условиях// кадры. -1995. №6. -с.26-29.

91. Шкатулла В. Оценка трудовой деятельности// Кадры. 1995. - №8. -с.24-27.

92. Щекин Г.В. Социально-психологические аспекты совершенствования деятельности кадровых служб. Киев., 1989. -15с.

93. Экономика и социология труда/Под ред. проф. Р.А. Галиахметова, проф. Н.А. Горелова. Ижевск: Изд-во Уд ГУ, 1997. - 622с.

94. Экономика и статистка фирмы//под.ред. С.Д.Ильенковой. М.: «Финансы и статистика», 19% - с. 113

95. Якокка Л. Карьера менеджера./ Общ. ред. и вступ. ст.: С.Ю. Медведков. М.: Прогресс, 1990. - 384с.

96. Aldrih Н. Organization and Society. Engjlewood Cliffs, NY, Prentive Hall, 1979

97. Dessler, Cracy, Personal/Human Resource Management, Prentice Hall International Inc., New Jersey, 1991.

98. Macro-Economic Framework August 2000

99. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization.- L, 1949

100. Taylor F.W. The principles of Scientific management. NY, 1919

101. The Economist, 20 May 1987

102. Wilhelm W. Revitalizing the human resource management function in a mature, large corporation. Human Resource Management, Summer 1990, Vol.29, № 2