Статистические подходы к диагностике качества труда управленческого персонала предприятия

тема диссертации и автореферата по ВАК 08.00.12, кандидат экономических наук Зырянова, Александра Александровна

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Зырянова, Александра Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат экономических наук

**Место защиты диссертации:**

Воронеж

**Код cпециальности ВАК:**

08.00.12

**Специальность:**

Бухгалтерский учет, статистика

**Количество cтраниц:**

209

## Оглавление диссертации кандидат экономических наук Зырянова, Александра Александровна

Введение

1 Качество труда управленческого персонала как объект статистического исследования и особенности его диагностики

1.1 Анализ содержания и особенностей труда управленческого персонала

1.2 Качество труда управленческого персонала как объект статистического исследования

1.3 Содержание и специфика диагностического исследования качества управленческого труда

2 Статистическая оценка качества труда управленческого персонала

2.1 Формирование массива и классификация факторов качества труда управленческого персонала

2.2 Обоснование этапов статистической оценки и построение системы статистических показателей качества управленческого труда

3 Построение модели диагностического исследования качества труда управленческого персонала

3.1 Формирование этапов диагностики качества труда управленческого персонала

3.2 Статистический анализ показателей и экономическое обоснование мероприятий по повышению качества труда управленческого персонала

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Статистические подходы к диагностике качества труда управленческого персонала предприятия"

Актуальность исследования. В условиях происходящих в России социально-экономических преобразований становится очевидным, что один из главных резервов развития экономики - эффективное использование труда наемных работников. Выдвижение человеческого капитала в качестве важной сферы исследований детерминировано не только особенностями современного этапа развития России, но является общемировой закономерностью. Закономерен также все более растущий интерес ученых к проблеме повышения качества труда персонала, в том числе управленческих работников.

Практика показала, что, стремясь к повышению результативности труда и сталкиваясь с ростом числа требующих решения проблем, сложностью внутренней и внешней среды, руководители испытывают потребность в новых диагностических методах, позволяющих оперативно и комплексно решать задачи, связанные с различными аспектами функционирования предприятия, в том числе с повышением качества управленческого труда.

При достаточно давнем использовании диагностики в качестве инструмента аналитической работы содержательная сторона этого термина только формируется, а как целостный метод, согласно сложившимся мнениям, она требует углубленной разработки. Этим вопросам посвящены труды

A.С.Вартанова, А.И. Муравьева, Б.Ю. Сербиновского, И.М. Сыроежина,

B.Ш.Рапопорта, В.Б. Родионова, В.Н. Родионовой и др.

Многоаспектный характер явления «диагностика» в теории и практике предполагает при его познании принимать во внимание не только узко профильные исследования, но и связанные, согласно заявленной теме, с разработкой проблемы качества управленческого труда, повышение которого всегда являлось предметом всестороннего изучения. Различным аспектам этого направления посвящены труды С. Бим, JI.C. Бляхмана, Д. Бодди, П. Друкера,

И.Б. Дураковой, Г.А. Егиазаряна, В.А. Жамина, Б.К. Злобина, Е.И. Капустина, И.Х. Киртовского, И.Т. Корогодина, Я.Ш. Котликова, К.И. Куровского, В.Ф. Майера, К. Маркса, В.К. Потемкина, Р. Пэнтона, И.Е. Рисина, Б.Ю.Сербиновского, В.А. Сидорова, А.Ф. Сильченкова, Г.Э. Слезингера, А.И.Хомченко, И.И. Чангли, Ф. Энгельса и других ученых.

В разработку теоретических и организационно-методических положений оценки качества труда, в том числе посредством статистических подходов, значительный вклад внесли такие ученые, как В.Е. Адамов, J1.B. Воробей, A.M. Дубров, М.Р. Ефимова, С.Д. Ильенкова, М.Н. Мокрянин, B.C. Мхитарян, К.Д. Скрипник, А.А. Френкель, М.В. Шевченко, Р.А. Шмойлова и др.

Автономное исследование каждой из составляющих проблемы диагностики качества управленческого труда определяет актуальность реализации дальнейшего комплексного подхода к ее разрешению, основанного на задействовании статистических методов и предполагающего разработку механизма обоснования практических рекомендаций по ее проведению, что позволит обеспечить своевременность оценки и выбор путей повышения качества управленческого труда, создавая условия для экономического роста предприятия.

Диссертационная работа выполнена в рамках научного направления Воронежского государственного университета «Система управления экономикой: формирование и развитие».

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы состоит в расширении теоретических и научно-методических представлений о статистических подходах к диагностике качества труда управленческого персонала предприятия и разработке практических рекомендаций по ее проведению.

Для достижения поставленной цели в диссертационной работе были поставлены и решены следующие задачи:

S дано научное и практическое обоснование представлению качества труда управленческого персонала как объекта статистического исследования и определено содержание и специфика процесса его диагностики;

S разработана методика статистической оценки качества труда управленческого персонала с применением комплекса статистико-математических методов;

•S обоснованы этапы статистической оценки и построена система обобщающих и частных статистических показателей качества труда управленческого персонала;

S сформирован массив и построена классификация факторов, оказывающих влияние на качество управленческого труда;

S построена регрессионная модель состояния качества труда управленческого персонала исследуемого объекта, дана математико-статистическая оценка его стабильности и характера изменения;

•S разработаны рекомендации по формированию этапов проведения диагностики качества управленческого труда и предложена методика экономического обоснования мероприятий по его повышению.

Предмет и объект исследования. Предмет диссертационной работы составляет качество труда управленческого персонала предприятия, проведение диагностики которого с использованием статистических методов позволяет получить адекватную оценку и сформировать необходимые условия для его повышения.

Объектом исследования выступает управленческий персонал основных подразделений ОАО «Лебединский ГОК», г. Губкин, а также его зависимых и дочерних предприятий.

Методология и методика исследования. Теоретической и методологической основой исследования послужили положения и выводы, сформулированные в трудах классиков экономической и управленческой науки, современных отечественных и зарубежных ученых, работающих в области экономического анализа, диагностики, общего менеджмента, управления персоналом, статистики. В процессе исследования использовались материалы научных конференций, семинаров, посвященных проблемам экономики и управления, нормативные и инструктивные документы по вопросам работы с персоналом, его учета и анализа.

При решении поставленных задач использован системный подход, а также моделирование, социологические, статистические, эконометрические и экспертные методы. При обработке статистических материалов была построена регрессионная модель влияния факторов на качество управленческого труда с использованием пакетов IJLLill Statgraphics, Ililll Statistica, а также ППП MS Excel.

Методика исследования включала изучение, обобщение, оценку накопленных знаний и опыта отечественной и зарубежной теории и практики, определение цели, задач, информационной базы, организационных основ проведения диагностики, выполнение расчетно-аналитических процедур по оценке качества труда управленческого персонала и апробацию полученных результатов на объекте исследования.

Научная новизна работы. Диссертационная работа содержит новый подход к решению актуальной научной задачи диагностики состояния качества труда управленческого персонала и количественного измерения его уровня, имеющей существенное значение для повышения эффективности деятельности организации. В диссертации получены следующие результаты, характеризующиеся научной новизной:

S уточнены понятие и содержание категории труд на основании выявленных автором его характерных черт, форм проявления и предложенной классификации видов труда, построенной по различным группировочным признакам;

S сформулировано определение управленческого труда, отличающееся от существующих выделением трех его особенностей: информационного характера предмета и продукта, специфической формы проявления, творческой насыщенности. Обосновано исследование управленческого труда через основной определяющий его элемент - управленческого работника;

S предложено определение качества труда управленческого персонала, сформулированное на основании хронологизации версий определения сущности категории «качество» и систематизации подходов к оценке качества труда. Обоснован статистический подход к его анализу посредством диагностики;

S определено содержание диагностики качества труда управленческого персонала, классифицированы ее виды и обоснованы методы проведения;

S построена и обоснована группировка факторов, влияющих на изменение обобщающих показателей качества труда управленческого персонала, отличающаяся выделением экономических, социально-психологических и организационно-технических групп и позволяющая осуществить диагностирование факторов с позиции их регулируемости;

S разработана система обобщающих и частных статистических показателей качества труда управленческого персонала, базирующаяся на выявленных автором характеристиках его качественных свойств;

S обоснованы принципы и построена регрессионная модель качества труда управленческого персонала, позволяющая определить его состояние и особенности, провести анализ выявленной зависимости от действия факторов, прогнозировать изменение на основе разработанной программы повышения качества.

Теоретическая значимость полученных в диссертационном исследовании результатов состоит в развитии представлений о качестве труда управленческого персонала как объекте комплексного статистического исследования, позволяющих сформировать систему показателей для его оценки с использованием методов диагностики.

Практическая значимость. Значение полученных в диссертации ■■ результатов для практики заключается в возможности их использования:

S в анализе качества управленческого труда при разработке прикладных методов выявления и разрешения проблем его повышения;

S в практике хозяйствующих субъектов различных отраслей и организационно-правовых форм при проведении диагностических исследований качества труда управленческого персонала;

S в управлении деятельностью предприятий при оценке их состояния и выборе путей развития, а также при поиске эффективных управленческих решений;

S в консалтинговой практике при выработке рекомендаций, направленных на повышение качества труда управленческого персонала;

S в учебном процессе высших учебных заведений, в том числе Воронежского госуниверситета, при реализации образовательных программ направлений 08.01.00 - Экономика (бакалавры) в курсе «Статистика труда», 08.05.00 - Менеджмент (бакалавры) в курсе «Менеджмент», специальности 08.01.04 - Экономика труда в курсе «Экономика труда».

Апробация и реализация результатов исследования. Основные результаты и положения диссертационной работы докладывались автором и обсуждались на всероссийских и региональных научно-практических конференциях в г.Воронеже: «Проблемы реформирования экономики России» (2003г.), «Актуальные проблемы политической экономии» (2004г.), «Актуальные проблемы учета, экономического анализа и финансово-хозяйственного контроля деятельности коммерческих организаций» (2004г.), «Современные социально-экономические проблемы труда» (2005г.), а также на научно-практическом семинаре «Управление персоналом в программах дополнительного образования» (г. Воронеж, 2004г.).

Значимость полученных соискателем результатов подтверждается их апробацией в реальных условиях работы ОАО «Лебединский ГОК», г.Губкин. Предложенные в диссертации процедура и инструменты диагностики качества управленческого труда нашли практическое применение и используются также в ООО ОЗДМ «ДЕСКО», г. Старый Оскол и ООО «ПрофФинС», г. Воронеж (подтверждается документально).

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано шесть печатных работ общим объемом (лично автором) 1,7 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Работа изложена на 189 страницах машинописного текста, содержит 23 таблицы, 7 рисунков, 25 формул, 8 приложений.

## Заключение диссертации по теме "Бухгалтерский учет, статистика", Зырянова, Александра Александровна

Выводы к третьей главе

1. Перечень и содержание этапов, выбор методов и инструментов проведения диагностики обуславливаются ее предметом, поставленными целями и задачами. Нами обозначены цели, задачи, предмет и объект диагностики качества труда управленческого персонала.

2. Определяя реализацию диагностики качества управленческого труда как совокупность последовательно осуществляемых и образующих ее непрерывный процесс действий, нами аргументирована необходимость выделения пяти основных этапов: 1) определение объекта, предмета, целей и задач диагностики; 2) подготовка программы, выбор и обоснование методов, сроков проведения исследования; 3) сбор и обработка информации, ее анализ; 4) формулирование выводов, предложений и рекомендаций; 5) внедрение предложений и рекомендаций, оценка результатов внедрения.

3. В целях проведения анализа выявленных причинно-следственных связей исследуемого качества труда управленческого персонала, определения их структуры, целенаправленности и тесноты нами обоснована необходимость построения модели исследуемого объекта, определено понятие моделирования как процесса замещения реального объекта его моделью, построенной на основе анализа собранной информации и обеспечивающей исследование его свойств.

4. Для проведения диагностики качества труда управленческого персонала нами разработан алгоритм и построена экономико-статистическая модель, отражающая влияние факторов на результативные показатели качества управленческого труда и позволяющая определить наиболее влиятельные из них. Построенная модель позволила измерить тесноту и направление связей, определяющих состояние качества управленческого труда, а также установить аналитическое выражение зависимости интегрального показателя от факторных признаков.

5. По результатам диагностического исследования нами определены следующие условия, воздействующие на качество труда управленческого персонала ОАО «Лебединский ГОК»: затраты предприятия на разработку системы мотивации менеджеров, квалификация занятых, качество используемых основных средств, условия труда, поло-возрастной состав управленческих работников. На основании полученных результатов разработана программа повышения качества управленческого труда с ориентацией предприятия на выбор одного из представленных в направлений в зависимости от возможностей ресурсного обеспечения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Диагностика качества труда управленческого персонала основывается, прежде всего, на внедрении в практику техники оценки качества труда, применение которой открывает новые возможности использования методов экономико-статистического анализа. Значимость и сложность количественной оценки качества управленческого труда определили актуальность исследований в данной области и обозначили цель диссертации, заключающуюся в расширении теоретических и научно-методических представлений о статистических подходах к диагностике качества труда управленческого персонала предприятия и разработку практических рекомендаций по ее проведению.

Исследование позволило сделать следующие основные выводы.

1. Рациональное использование человеческого капитала, повышение качества труда работников как залог успешности функционирования предприятия, возможно лишь при условии обстоятельного изучения и анализа его фактических характеристик, причин и закономерностей их изменения. Проведение диагностики как процесса всестороннего исследования состояния и тенденций развития исследуемого объекта, выявления причинно-следственных связей, характеризующих его изменения и отклонения от заданных параметров, обеспечивает возможность повышения качества управленческого труда.

2. Содержание качества управленческого труда определено нами в процессе поэтапного исследования, включающего, во-первых, анализ категории «качество» как некоторой определенности объекта, характеризующейся совокупностью его свойств. Во-вторых - фиксацию качественных свойств элементов управленческого трудового процесса; в третьих, определение признаков изменения и проявления качества управленческого труда и связей, определяющих его характер, цель, сложность и результат.

3. Труд - это целесообразная деятельность, в процессе которой расходуется рабочая сила для превращения ресурсов в необходимые для потребления продукты с целью удовлетворения человеческих потребностей. Используя приведенный вариант трактовки и разработанную по различным группировочным признакам классификацию видов труда, мы уточняем понятие управленческого труда, квалифицируя его как сложный нерегламентированный, отличающийся творческой насыщенностью умственный труд, элементами которого являются управленческий персонал (носитель живого труда и субъект управления), информация об объекте управления (предмет труда), средства ее приема, передачи, обработки и хранения (средства труда). Особенностями управленческого труда являются информационный характер его предмета и продукта, специфическая форма проявления, творческая насыщенность.

4. Управленческий персонал, как носитель способности к управленческому труду и основной, определяющий его качество элемент, по обоснованной нами позиции, есть общественное массовое явление, представляющее статистическую совокупность, описываемую системой показателей, отражающих закономерности ее изменения. В соответствии с этим, он может выступать обширной статистической базой для диагностики качества управленческого труда.

5. Диагностика качества труда управленческого персонала квалифицируется в работе как процесс установления и всестороннего исследования состояния и тенденций развития качества труда управленческого персонала, выявления причинно-следственных связей, характеризующих его изменения и отклонения от заданных параметров с использованием различных методов в целях выявления проблем («узких мест»), а также разработки управленческого решения для их ликвидации и оценки последствий. Содержание диагностики составляет совокупность последовательно осуществляемых действий, образующих непрерывный ее процесс, включающий пять этапов: 1) определение целей, задач, объекта и предмета диагностики; 2) подготовка программы, выбор методов и сроков проведения исследования; 3) сбор и обработка информации, ее анализ; 4) формулирование выводов, предложений и рекомендаций; 5) внедрение предложений и рекомендаций, оценка результатов внедрения.

6. Специфика диагностики качества управленческого труда состоит в том, что ее предметом являются параметры не исследуемого объекта (т.е. качества труда управленческого персонала), а порождаемых его элементами процессов, в большей степени доступных для измерения.

7. Состояние качества труда определяется изменениями его элементов, обусловленных влиянием различных факторов. Построенная классификация факторов, определяющих динамику интегрального показателя качества труда управленческого персонала, включает три группы (экономические, социально-психологические, организационно-технические факторы), что делает возможным определить автономное влияние на изменение качества каждого из них, а также идентифицировать (часто смешиваемые в литературе) элементы и факторы труда. Вторичная группировка по признаку регулируемости позволила автору обосновать вовлечение в дальнейшее исследование совокупность регулируемых факторов.

8. Предложенная в работе система обобщающих и частных статистических показателей качества труда управленческого персонала базируется на характеристиках качественных свойств управленческого труда и его анализе по направлениям: качества факторов производства (ресурсов живого труда, средств и предметов труда), которые раскрывают потенциальные возможности их рационального использования, качества технологических процессов (где синтезируются фактические качественные характеристики использования факторов производства) и качества результатов производства.

9. Разработанная методика расчета и нтегрального показателя качества труда управленческого персонала на основе определения линейных относительных отклонений фактических характеристик качества труда от эталонных значений обеспечивает возможность содержательной интерпретации всех получаемых результатов и максимальную простоту вычислений. Для расчета коэффициентов весомости, характеризующих значимость отдельных частных показателей качества труда, обосновано применение экспертного метода с последующим исследованием согласованности мнений экспертов посредством корреляционного анализа.

10. Анализ причин отклонения показателей качества управленческого труда от эталонных значений, как обоснованный в диссертации логически завершающий этап диагностики, проведен посредством построения регрессионной модели состояния качества труда управленческого персонала, апробация которой на ОАО «Лебединский ГОК» позволила измерить тесноту и направление связей и выявить наиболее существенные факторы, формирующие и изменяющие его уровень.

11. Построенная регрессионная модель качества труда управленческого персонала ОАО «Лебединский ГОК» может использоваться как в отдельных структурных подразделениях, так и в целом по всему предприятию. По результатам диагностического исследования нами определены следующие условия, воздействующие на качество труда управленческого персонала ОАО «Лебединский ГОК»: затраты предприятия на разработку системы мотивации менеджеров, квалификация работников, качество используемых основных средств, условия труда, поло-возрастной состав управленческих работников. На основании полученных результатов автором разработана программа повышения качества управленческого труда с ориентацией предприятия на выбор одного из представленных направлений в зависимости от возможностей ресурсного обеспечения.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат экономических наук Зырянова, Александра Александровна, 2005 год

1. Аганбегян А.Г. Заработная плата в СССР / А.Г. Аганбегян, В.Ф. Майер. — М.: Госпланиздат, 1959. 169 с.

2. Адамов В.Е. Статистическое изучение трудового потенциала в промышленности: текст лекций / В.Е. Адамов, В.И. Кузнецов. М. : МЭСИ, 1988.-39 с.

3. Азгальдов Г.Г. Проблемы измерения и оценки качества продукции / Г.Г. Азгальдов. М.: Знание, 1969. - 195 с.

4. Айвазян С.А. Прикладная статистика в задачах и основы эконометрики: учебник для экономических специальностей ВУЗов / С.А. Айвазян, B.C. Мхитарян. М.: ЮНИТИ, 1998. - 1022 с.

5. Айвазян С.А. Статистическое исследование зависимостей. Применение методов корреляционного и регрессионного анализа и обработка результатов эксперимента / С.А. Айвазян. М.: Металлургия, 1968. - 182 с.

6. Андерсон Т. Введение в многомерный статистический анализ / Т. Андерсон пер. с англ.. М.: ГИФМЛ, 1963. - 500 с.

7. Балаганская А.Г. Диагностические исследования в системе управления предприятием в условиях переходной экономики / А.Г. Балаганская // Организатор производства. 1997. - №1 (5). - С. 18-21.

8. Барр Р. Политическая экономия: В 2-х т. / Р. Барр пер. с фр.. М. : Международные отношения, 1994. - 348 с.

9. Беляцкий Н. Изменение функций руководителя в новых условиях / Н. Беляцкий // Проблемы теории и практики управления. 2000. - №3. - С. 98-110.

10. Бим С. Качество продукции и качество труда. / С. Бим, Я.Ш. Котликов // Экономические науки. 1974. - №11. - С.64-71.

11. Бляхман JI.C. Качество работы: роль человеческого фактора / JI.C. Бляхман, В.А. Сидоров. М.: Экономика, 1990.-191 с.

12. Бобровников Г.Н. Комплексное прогнозирование создания новой техники / Г.Н. Бобровников, Клебанов А.И. М. : Экономика, 1989. — 205 с.

13. Богданов А.А. Философия живого опыта / А.А. Богданов. М.: Пг., 1923.-98 с.

14. Богданов А.А. Курс политической экономии / А.А. Богданов, И.И. Степанов // Соч.: в 2 т. М., 1924. - Т.З, вып.2. - 112 с.

15. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэнтон. СПб. : Питер, 1999.-245 с.

16. Большаков А.С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков, В.И. Михайлов. СПб. : Питер, 2000.- 325 с.

17. Большая медицинская энциклопедия / гл. ред. Б.Б. Петровский. -М.: Советская энциклопедия, 1977. 548 с.

18. Борисенко И.А. Экономическая диагностика инновационной деятельности предприятия в нестабильных условиях функционирования : дис. канд. экон. наук / И.А. Борисенко. Воронеж, 1999. - 197 с.

19. Боровиков В. STATISTICA: искусство анализа данных на компьютере. Для профессионалов / В. Боровиков. Спб. : Питер, 2001. - 656 с.

20. Буслаев М.Н. Построение области работоспособности и диагностирование технических систем / М.Н. Буслаев // Диагностика и прочность конструкций. Челябинск, 1987. - С.126 -130.

21. Вартанов А.С. Экономическая диагностика деятельности предприятия: организация и методология / А.С. Вартанов. М : ЭКО, 1991. -80 с.

22. Введение в техническую диагностику / под ред. К.Б. Карандеева. -М.: Энергия, 1968.-217 с.

23. Верзаков Г.Ф. Введение в техническую диагностику / Верзаков Г.Ф. М. : Энергия, 1986. - 224 с.

24. Виноградов И.Е. Логика науки управления / И.Е. Виноградов, З.И. Виноградова, В.Е. Щербаков. М. : Мысль, 1998. - 206 с.

25. Владимирова Л.П. Экономика труда: учебное пособие / Л.П. Владимирова. М.: Издательский Дом «Данилов и КО», 2002. - 300 с.

26. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб. пособие / Т.П. Галкина. М. : Финансы и статистика, 2001. - 224 с.

27. Гафт М.Г. Принятие решений при многих критериях / М.Г. Гафт. М. : Знание, 1979. - 56 с.

28. Гегель Г.В. Наука логики / Г.В. Гегель. М. : Мысль, 1970. - 534 с.

29. Гибсон Д.Л. Организации. Поведение. Структура. Процессы: учебник для вузов / Д.Л. Гибсон, Д. Иванцевич, Д.Х. Донедди. М. : ИНФРА-М, 2000. - 660 с.

30. Глазов М.М. Функциональная диагностика в управлении деятельностью предприятия / М.М. Глазов. СПб.: СПбГУЭФ, 1999. - 325 с.

31. Глинский В.В Статистический анализ : учебное пособие / В.В. Глинский, В.Г.Ионин. М. : Информационно-издательский дом «Филинъ», 1998.-264 с.

32. Гличев А.В. Комплексная экономическая оценка надежности и долговечности изделий / А.В. Гличев, В.П. Панов. М. : Изд-во стандартов, 1970.-215 с.

33. Головачев А.С. Эффективность инженерного труда / А.С. Головачев, М.И. Скаржинский. М.: Экономика, 1983. - 208 с.

34. Гольдберг А.М. Место показателей эффективности и качества труда в общей системе трудовых показателей предпиятия / A.M. Гольдберг, Н.М.

35. Мостовой // Статистика эффективности производства и производительности труда : ученые записки по статистике. М.: Наука, 1985. - С.75-79.

36. Гомберг Я.И. Квалифицированный труд и методы его измерения / Я.И. Гомберг/ М.: Экономика, 1972. - 189 с.

37. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала : опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Европы / В.В. Гончаров. М. : СОМИНТЭК, 1993. -752 с.

38. Горчакова В. Директор по персоналу: ведущие компетенции организаций / В. Горчакова // Управление персоналом. 2003. - № 10.- С. 37-39.

39. Гражданский кодекс Российской Федерации, с изм. и доп. М. : Новая Волна, 2004. - 512 с.

40. Грачев М. Суперкадры. Управление персоналом международной корпорации / М. Грачев. М. : Дело ЛТД, 1993. - 244 с.

41. Давние В.В. Адаптивное прогнозирование: модели и методы /В.В. Давние. Воронеж : Изд-во ВГУ, 1997. - 195 с.

42. Давние В.В. Основы эконометрического моделирования: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям: «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Мировая экономика» / В.В. Давние, ВИ. Тинякова. Воронеж : Б.и., 2003. - 155 с.

43. Данилов М.Ф. Принципы организации управления качеством / М.Ф. Данилов, А.И. Рошап, Л.К. Этина. — Минск : Вышэйшая школа, 1977. 252 с.

44. Деватко И.Ф. Диагностическая процедура в социологии: очерк, история и теория / И.Ф. Деватко. М. : Экономика, 1993. - 156 с.

45. Дейнеко О.А. Методологические проблемы науки управления производством / О.А. Дейнеко. М.: Нарта, 1971. - 295 с.

46. Доброневский Е.Д. Качество работы важный фактор экономической эффективности общественного производства / Е.Д.

47. Доброневский, Т. М. Смирнова // Методологические вопросы в экономической статистике: ученые записки по статистике АН СССР. М. : Наука, 1976. - С. 159- 167 с.

48. Друкер П. Практика менеджмента: учебное пособие / П. Друкер. М. : Вильяме, 2000. - 215 с.

49. Дубров A.M. Обработка статистических данных методом главных компонент / A.M. Дубров. М. : Статистика, 1978. - 189 с.

50. Дубров A.M. Многомерные статистические методы: учебник / A.M. Дубров, B.C. Мхитарян. М. : Финансы и статистика, 2000. - 352 с.

51. Дуракова И.Б. Теория управления персоналом: учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом» / И.Б. Дуракова, О.А. Родин, С.М. Талтынов. Воронеж: Б.и., 2004.

52. Дункан Д. Основополагающие идеи в менеджменте: уроки основоположников менеджмента и управленческой практики / Д. Дункан пер. с англ.. М.: Дело, 1996. - 272 с.

53. Емельянов С.В. Многокритериальные методы принятия решений / С.В. Емельянов, О.И. Ларичев. М.: Знание, 1985. - 32 с.

54. Ефимова М.Р. Статистические методы в управлении производством / М.Р. Ефимова. М.: Финансы и статистика, 1998. - 151 с.

55. Жамин В.А. Эффективность квалифицированного труда / В.А. Жамин, Г. А. Егиазарян. М. : Экономика, 1968. -231 с.

56. Журавлев А.Г. Управленческий труд и эффективность общественного производства / А.Г. Журавлев научн. ред. О.Н. Пашкевич. -Минск : Наука и техника, 1981. 154 с.

57. Злобин Б.К. Социально-экономические проблемы повышения качества продукции / Б.К. Злобин. М.: Профиздат, 1977. - 160 с.

58. Зудина Л.Н. Организация управленческого труда: учебн. пособие / Л.Н. Зудина. М.: ИНФРА-М; Новосибирск : НГАЭиУ, 1997. - 256 с.

59. Иванцевич Д. Человеческие ресурсы управления / Д. Иванцевич, А. Лобанов. М.: Дело, 1993. -304 с.

60. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб. : Питер, 2001. - 320 с.

61. Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата / Е.И. Капустин. -М.: Мысль, 1964.-259 с.

62. Капустин Е.И. Тарифная система и ее роль в организации и регулировании заработной платы / Е.И. Капустин // Труд и заработная плата в СССР. М.: Экономика, 1974. - 359 с.

63. Карась Л. Управленческая диагностика основа совершенствования менеджмента / Л. Карась // Проблемы теории и практики управления. - 1996.-№6. - С.78-82.

64. Карпухин Д. Общественный труд при социализме на современном этапе / Д. Карпухин, И. Обломская // Вопросы экономики. 1977. - № 11. - С. 62-69.

65. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. Учебное пособие по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. М. : Экзамен, 2003. - 334 с.

66. Кондаков Н.И. Логический словарь / Н.И. Кондаков под ред. Д.П. Горского. М.: Наука, 1971. - 656 с.

67. Корогодин И.Т. Качество труда: политэкономическое исследование / И.Т. Корогодин.- Воронеж : Изд. ВГУ, 1980.- 173 с.

68. Корогдин И.Т. Качество труда: содержание, проблемы роста / И.Т. Корогодин. Воронеж : Изд. ВГУ, 1990.- 223 с.

69. Кравченко А.И. Основы социологии / А.И. Кравченко. М. : Издат. центр «Академия», 1997. - 236 с.

70. Крапивенский З.Н. Анализ факторов, влияющих на качество продукции / З.Н. Крапивенский, Ю.П. Кураченко. Рига : ЛатНИИНТИ, 1970. -19 с.

71. Кривенко Л.В. Качество труда: факторы роста / Л.В. Кривенко. -Харьков : Основа, 1990. 148 с.

72. Кузин Ф.А. Кандидатская диссертация. Методика написания, правила оформления и процедура защиты: практическое пособие для аспирантов и соискателей / Ф.А. Кузин. М. : Ось-89, 1998. - 278 с.

73. Куровский К.И. Проблема измерения качества труда: вопросы редукции / К.И. Куровский. М. : Экономика, 1977. - 179 с.

74. Курс социально — экономической статистики: учебник для ВУЗов / под ред. проф. М.Г. Назарова. М.: Финстатинформ, 2002. - 593 с.

75. Кутасова Т.Л. К вопросу о специфике управленческого труда / Т.Л. Кутасова // Таможенная деятельность и обеспечение экономической безопасности государства. Ростов на Дону.: Б.и., 1998. - С. 126-130.

76. Кэмпбелл Р. Макконел Экономикс: принципы, проблемы и политика / Кэмпбелл Р. Макконел Р., Стэнли Л. Брю пер. с англ.. М. : ИНФРА - М, 2003.-431 с.

77. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации: учебное пособие / Дж. К. Лафта. М.: Русская деловая литература, 1999. - 320 с.

78. Кочкина Н.В. Количественная оценка содержательности труда / Н.В. Кочкина. М.: Экономика, 1987. -157 с.

79. Лукьянова Н.Ю. Корреляционно-регрессионный анализ статистических связей на персональном компьютере / Н.Ю. Лукьянова. — Калининград : Калининградский государственный университет, 1999. — 34 с.

80. Майер В.Ф. Заработная плата в период перехода к коммунизму / В.Ф. Майер. М. : Экономиздат, 1963. - 302 с.

81. Маркс К. Капитал / К. Маркс // Собр. Соч. М., 1969.

82. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. М. : Прогресс. Фирма «Универс», 1993. - 414 с.

83. Международный стандарт ISO 8402-86 // офиц. изд.

84. Международный стандарт ISO 9000-94 // офиц. изд.

85. Мельник М.В. Анализ и оценка систем управления на предприятиях / М.В. Мельник. М.: Финансы и статистика, 1990 - 136 с.

86. Меньшиков Л.И. Оценка деловых качеств управленческого персонала / Л.И. Меньшиков. М.: Знание, 1975. - 64 с.

87. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури пер. с англ.. М.: Дело, 1992. - 702 с.

88. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Б.З. Мильнер. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 480 с.

89. Мироедов А.А. Экономико-статистический подход к оценке экономического потенциала и качества управления предприятием / А.А. Мироедов, Л.Л. Эйдельман // Вопросы статистики. 2001. - № 10. - С.7-13.

90. Мхитарян B.C. Статистические методы в управлении качеством продукции. Статистика качества / B.C. Мхитарян. М. : Экономика, 1987. - 201 с.

91. Общая теория статистики / под ред. Т.И. Козлова. М.: Статистика, 1967.-382 с.

92. Овчинникова Т. Новая парадигма управления персоналом в условиях переходной экономики / Т. Овчинникова // Управление персоналом. -2001. -№7. С.34-39.

93. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учебное пособие для ВУЗов / Ю.Г. Одегов, J1.B. Карташова. М. : Издательство «Экзамен», 2004. - 256 с.

94. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. М.: Б.и., 2001. - 589 с.

95. Окрепилов В.В. Управление качеством: учебник для ВУЗов / В.В. Окрепилов. М. : ОАО «Издательство «Экономика», 1998. - 639 с.

96. Оптнер C.JI. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем / C.JL Оптнер. М.: Советское радио, 1969. - 216 с.

97. Организация и нормирование труда. / под ред. В.В. Адамчук. М. : Финстатинформ, 2000. - 301 с.

98. Организация производства: учеб. для ВУЗов / О.Г. Туровец и др.. -М. : Экономика и финансы, 2002. 452 с.

99. Осипенко П.С. Проблемы социалистического распределения / П.С. Осипенко. М.: Б.и., 1972. - 128 с.

100. Осипов Г.В. Логика социологического исследования / Г.В. Осипов. -М. : Наука, 1987.-287 с.

101. Панкратова Н.П. Организация подготовки управленческих кадров для народного хозяйства России / Н.П Панкратова // Учен. зап. / Воронеж, гос. ун-т. 2001. - Вып. 3. - С. 22 - 26.

102. Панкратова Н.П. О подготовке управленческих кадров / Н.П Панкратова // Кадры регионального АПК (направления и механизмы эффективности работы). Воронеж : ВГУ, 2001. - 132 с.

103. Питере Т. В поисках совершенства управления: опыт лучших компаний / Т. Питере, Р. Уотерман пер. с англ.. М.: Прогресс, 1986. — 245 с.

104. Поведение руководителя : практическое пособие / авт.-сост. JI.C. Вечер. Минск : Новое знание, 2000. — 208 с.

105. Подлужный П. А. Изучение удовлетворенности трудом промышленных рабочих / П.А. Подлужный // Здравоохранение Российской Федерации. 1987. -№ 1. - С. 12-15.

106. Полякова О.Н. Оценка деятельности работников в системе управления человеческими ресурсами организации: дисс. канд. экон. наук / О.Н. Полякова. Воронеж, 1998. - 198 с.

107. Пригожин А.И. Современная социология организаций: учебник / А.И. Пригожин. М.: ИНТЕРПРАКС, 1995. - 296 с.

108. Проблемы менеджмента и статистики фирм: сборник научных трудов. М. : Диалог-МГУ, 1998. - 187 с.

109. Проблемы эффективности работы управленческих органов / под ред. Ю.А. Тихомирова. М. : Наука, 1973. - 164 с.

110. Прогноз и стратегический выбор / Давние В.В. и др.. Воронеж : Изд-во ВГУ, 2004.-213 с.

111. Рабочая книга социолога. М. : Издательство «Наука», 1983. — 477 с.

112. Радугин А.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления / А.А Радугин, К.А. Радугин. Воронеж : ВГАСА, 1995. - 195 с.

113. Райзберг Б.А., Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА -М., 2000.-480 с.

114. Рапопорт В.Ш. Диагностика управления: практический опыт и рекомендации / В.Ш. Рапопорт. М. : Экономика, 1998. - 127 с.

115. Рисин И.Е. Эффективность управленческого труда: политико-экономическое исследование / И.Е. Рисин. Воронеж : Изд-во ВГУ, 1990. - 118

116. Ричард Л. Дафт Менеджмент / Ричард JL Дафт. СПб. : Питер, 2001. - 832 с.

117. Родин О.А. Управление развитием организационной культуры на современном предприятии : дисс. канд. экон. наук / О.А. Родин. Воронеж, 1999.-187 с.

118. Родионов В.В., Проблемы ситуационного анализа в экономической диагностике при нестабильности развития рынка в стране / В.В. Родионов, А.Е. Путятин // Проблемы экономики и промышленного менеджмента в машиностроении. -Воронеж : ВГТУ, 1996. С.26-30.

119. Родионова В.Н. Методологические основы диагностики управления материальными потоками / В.Н Родионова // Организатор производства. 1999. -№2(9).-С. 17-22.

120. Родионова В.Н. Организационная диагностика в управлении экономическими системами / В.Н Родионова // Организатор производства. -1998. № 2 (7). - С.41-44.

121. Рофе А.И. Теоретические основы экономики и социологии труда / А.И. Рофе, A.JI. Жуков. М.: Издательство МИК, 1999. - 336 с.

122. Общее управление организацией. 17-модульная программа для руководителя / З.П. Румянцева и др.. М.: ИНФРА - М, 1999.

123. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт / Н.В. Самоукина. СПб.: Питер, 2003. - 236 с.

124. Сербиновский Б.Ю. Теория и методы диагностики производственных систем: дисс. докт. экон. наук /Б.Ю. Сербиновский. Новочеркасск, 2001. - 387 с.

125. Сиденко А.В. Статистика: учебник / А.В. Сиденко, Г.Ю. Попов, В.М. Матвеева. М.: Дело и сервис, 2000. - 464 с.

126. Сильченков А.Ф. Повышение эффективности управленческого труда: методологические аспекты / А.Ф. Сильченков. М.: Экономика, 1981. - 128 с.

127. Скрипник К. Навыки руководителя: результаты анализа управленческой структуры / К. Скрипник, Т. Кутасова // Проблемы теории и практики управления. 1997. - № 3. - С. 17-22.

128. Скрипник К.Д. Управленческая деятельность: решения, тренинги, оценки / К.Д. Скрипник, М.Н. Мокрянин, JI.B. Воробей. М. : Издательство ПРИОР, 1999.- 128 с.

129. Слезингер Г.Э. Труд в управлении промышленным предприятием / Г.Э. Слезингер. М.: Экономика, 1967. - 254 с.

130. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономике: учебное пособие / Г.Э. Слезингер. М. : ИНФРА - М, 1996. - 336 с.

131. Словарь по экономике. / пер. с англ., под ред. С.П. Ватника. СПб. : Экономическая школа, 1998.-701 с.

132. Смирнов Э.А. Основы теории организации / Э.А. Смирнов. М. : Аудит, ЮНИТИ, 1998. - 375 с.

133. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит пер. с англ., отв. ред. Л.И. Абалкин. М.: Наука, 1993. - 569 с.

134. Советов Б.Я. Моделирование систем: учебник / Б.Я. Советов, С.А. Яковлев. М.: Высшая школа 1998. - 319 с.

135. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. A.M. Прохоров. -М. : Советская энциклопедия», 1989. 1857 с.

136. Современная западная социология: словарь. М. : Политиздат, 1990.432 с.

137. Социология труда: учебник / под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. -М.: МГУ, 1993. 189 с.

138. Сошникова Л.А. Многомерный статистический анализ в экономике: Учебное пособие для ВУЗов / Л.А. Сошникова, под ред. проф. В.Н. Тамашевича. М.: ЮНИТИ - ДАНА, 1999. - 598 с.

139. Спиркин А.Г. Философия: учебник / А.Г. Спиркин. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Гардарики, 2001. - 736 с.

140. Спицнадель В.Н. Основы системного анализа: учебное пособие В.Н. Спицнадель. СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресс», 2000. - 326 с.

141. Справочник по прикладной статистике / под ред. Э. Ллойда, У. Ледермана, Ю.Н. Тюрина, пер. с англ.. М. : Финансы и статистика, 1989. -510 с.

142. Статистические методы в управлении: ученые записки по статистике. -М.: Наука, 1980.-320 с.

143. Страхова О.А. Организация труда управленческого персонала / О.А. Страхова. СПб. : Издательство СПбУЭФ, 1993. - 46 с.

144. Судаков К. Новые подходы к оптимизации управленческой деятельности / К. Судаков, Е. Умрюхин // Проблемы теории и практики управления. 2001. - № 2. - С. 116 - 120.

145. Сыроежин И.М. Совершенствование системы показателей эффективности и качества / И.М. Сыроежин. М. : Экономика, 1980. - 192 с.

146. Теренков Е.М. Диагностика в антикризисном управлении / Е.М. Теренков, С.А. Дведенидова //Менеджмент в России и за рубежом. 2002. -№1. - С.12-18.

147. Тимофеев И.С. Методологическое значение категорий «качество» и «количество» / И.С. Тимофеев. М.: Наука, 1972. - 78 с.

148. Товмасян С.С. Философские проблемы труда и техники / С.С. Товмасян. М. : Мысль, 1972. - 276 с.

149. Толковый словарь по управлению. М. : Издательство «Алане», 1994.-252 с.

150. Труд и заработная плата в СССР / под ред. А.П. Волкова и др.. 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Экономика, 1974. - 345 с.

151. Туровец О.Г. Теория организации: учеб. пособие / О.Г. Туровец, В.Н. Родионова. 2-е изд., перераб. и доп. - Воронеж : ВГТУ, 2002. - 118 с.

152. Тюрин Ю.Н., Статистический анализ данных на компьютере / Ю.Н. Тюрин, А.А. Макарова под ред. В.Э. Фигурнова. М. : ИНФРА - М, 1998. -528 с.

153. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7 / В.Н. Гунин и др.. М. : ИНФРА-М, 2000.-272 с.

154. Управление качеством труда в промышленности / К.Я. Свилпе отв. ред. И.Х. Киртовский. Рига : Зинатне, 1981. - 310 с.

155. Управление организацией: энциклопедический словарь. М. : Издательский Дом ИНФРА-М, 2001. - 475 с.

156. Фабричное С.А. Информационный труд: теория, методология и эффективность : дисс. докт. экон. наук. / С.А. Фабричнов. Воронеж, 2000. -310 с.

157. Фаткин Л.В. Руководитель в системе менеджмента: учебное пособие / Л.В. Фаткин, Л.Ю. Карась. М.: ИНФРА-М, 1999. - 70 с.

158. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров. Модуль 9 / С.Р. Филонович. М. : ИНФРА-М, 2000. - 307 с.

159. Франчук В.И. Основы построения организационных систем / В.И. Франчук. М.: Экономика, 1991. - 111 с.

160. Френкель А.А. Многофакторные корреляционные модели производительности труда / А.А. Френкель. М. : Экономика, 1966. - 95 с.

161. Френкель А.А. Производительность труда, проблемы моделирования роста / А.А. Френкель. М.: Экономика, 1984. - 175 с.

162. Френкель А.А. Корреляционный и регрессионный анализ в экономических приложениях: учебное пособие / А.А. Френкель, Е.В. Адамова. -М. :МЭСИ, 1987.-96 с.

163. Философский словарь / под ред. И.Т. Флорова. 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Республика, 2001. - 719 с.

164. Хайниш С.В. Проблемная диагностика хозяйственной организации / С.В. Хайниш, С.Д. Шестаков. М. : Б.и., 1987. - 129 с.

165. Хокинс Дж.М. The Oxford dictionary of the english language = Оксфордский толковый словарь английского языка: 40 ООО слов / Дж.М. Хокинс пер. с англ.. М. : ООО «Издательство Астрель», ООО «Издательство ACT», 2002. - 828 с.

166. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования / И.И. Чангли. М.: Наука, 1973. - 199 с.

167. Черняк Ю.И. Системный анализ в управлении экономикой / Ю.И. Черняк. М.: Экономика, 1975. - 191 с.

168. Чистяков М.В. Управление эффективностью трудовых процессов / М.В. Чистяков. Тверь : Издательство ТГУ, 1995. - 176 с.

169. Щакский Н.М. Краткий этимологический словарь русского языка / Н.М. Щакский, В.В. Иванов, Т.В. Щанская. М.: Просвещение, 1997. - 243 с.

170. Шкурко С.И. Стимулирование качества и эффективности производства / С.И. Шкурко. М.: Мысль, 1977. - 271 с.

171. Экономика и социология труда / под ред. Б.Ю. Сербиновского, В.А. Чулановой.. Ростов-на-Дону:Феникс, 1999. - 512 с.

172. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г.Г. Меликьяна, Р.Г. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. - 623 с.

173. Экономическая диагностика при хозрасчете и самофинансировании / под ред. А.И. Муравьева. Ереван : Айастан, 1989. - 132 с.

174. Экономическая статистика: учебник / под ред. Ю.Н. Иванова. М. : ИНФРА-М, 2000. - 480 с.

175. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. М. : Сов. энциклопедия, 1975. - 674 с.

176. Энциклопедия психологических тестов. Мотивационные, интеллектуальные, межличностные аспекты. М. : ООО «Издательство ACT», 1997.-288 с.

177. Юксвярав Р.К. Управленческое консультирование: теория и практика / Р.К., Юксвярав, М.Я. Хабакук, Я.А. Лейман. М. : Экономика, 1988. - 240 с.

178. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы / В.А. Ядов. М.: Б.и., 1987. - 214 с.

179. Farrar D.E., Glauber F.R. Multicollinearity in Regression Analysis: The Problem Revisited. The Review Economics and Statistics / D.E. Farrar, F.R. Glauber. - 1967. - vol.49, №1. - P. 92 - 107.

180. Mullins L.J. Management and Organization Behavior / L.J. Mullins. 3rd ed. - London: Pitman publishing, 1998. - 730 p.

181. Newstrom John W. Organizational Behavior: human behavior at work / John W. Newstorm, Keith Davis. 9th ed. - McGrav-Hill, Inc., 1993.-581 p.

182. French W.L., Bell C.H. Organization Development / W.L. French, C.H. Bell. 5th ed. - New Jersey, USA: Prentice-Hall, 1995. - 367 p.

183. Сологубова Т.К. Социальная диагностика и профилактика / Т.К. Сологубова. (http//: www.home.novoch.ru/socdiag.htmiy

184. Горский П. Оценка персонала. Математический инструментарий / П. Горский. (http://gorskiv.ru/Articles/pers.htmn.

185. Горский П. Положение об аналитическом рейтинге рангового типа / П. Горский. (http://gorskiy.ru/Articles/ratrul.html).1. Уважаемый респондент!

186. Как Вы думаете, какой показатель (не более 2-х) наиболее адекватно отражает качество труда управленческого работника?

187. Достижение поставленных целей

188. Показатели прибыли предприятия или выполнения планов возглавляемым подразделением

189. Количество документально оформленных выговоров, замечаний и т.п. Текучесть кадров возглавляемого подразделения

190. Норма выработки, приходящаяся на одного работника возглавляемого подразделения Рост количества подчиненных1. Ваш вариант)

191. Какие существуют на Вашем предприятии системы для управленческого персонала:

192. Материального стимулирования за качество труда Социального обеспечения Оценки качества индивидуального труда Мотивации1. Другое:

193. Возможно несколько вариантов

194. Существующий график Вашей работы Вас устраивает: Да Нет

195. Какой график работы Вы хотели бы иметь

196. Жестко регламентированный Гибкий1. Другое

197. Планируете ли Вы свою работу, если Да, то на какой период?

198. Да, планирую на год с разбивкой по месяцам, использую ежедневное планирование

199. Примерно знаю, что я должен сделать в ближайшие несколько месяцев, -но непосредственно планирую только следующий день Нет, обычно работы много просто разбираю накопившееся ,

200. Достаточно ли Вы доступны подчиненному Вам персоналу?

201. Да, у меня достаточно много свободного времени для общения со своим персоналом, к тому же для этого есть определенное обозначенное время (планерки, совещания и т.п.)

202. Да, но не всегда-у меня достаточно загруженный день, чтобы выделить дополнительное время помимо установленного (планерок, совещаний и т.п.)

203. Нет, у меня достаточно загруженный день, но я четко объясняю задания персоналу, чтобы потом не тратить свое время

204. Устраивают ли Вас условия труда: Да, полностью устраивают

205. Да, устраивают, но при улучшениирезультаты моей работы были бы лучше Не устраивают7. Ваш уровень оплаты труда:

206. До 10 тыс.руб./мес. 11-50 тыс. руб./мес. 51-100 тыс. руб./мес. Более 101 тыс. руб./мес.

207. Оцените техническую оснащенность Вашего рабочего места (наличие компьютера, копировального, факсимильного аппаратов, модема и т.д.):1. Достаточно высокая

208. Достаточная, но требует обновления

209. Недостаточная для выполнения стоящих задач

210. Имеете ли Вы перспективу собственного роста на Вашем предприятии?1. Да1. Затрудняюсь ответить Нет

211. Оцените по 10-бальной шкале:морально-психологический климат в Вашем коллективепривлекательность Вашего трудавыполнение должностных обязанностейвзаимоотношения с коллегами

212. Ваши отношения с руководствомбытовые условия на работеэстетические условия труда1. Ваше состояние здоровья 2

213. Существуют ли такие обязанности менеджеров, связанные с персоналом, которые Вы могли бы выполнять лучше? Перечислите и объясните почему.

214. Да, я мог бы выполнять лучшепотому что1. Нет, потому что

215. Ваши комментарии или предложения относительно организации безопасности Вашей работы (ответственность за принимаемые решения, риск, угроза жизни/здоровью, психологическая напряженность и т.д.)?

216. Что бы Вы порекомендовали для повышения качества труда управленческого персонала?^

217. Хотели бы Вы повысить свою квалификацию?1. Да

218. Возможно, это было бы целесообразным Не вижу в этом необходимости Знаете ли Вы, где можно повысить квалификацию? Перечислите1. Да,1. Нет

219. Почему Вы хотели бы повысить квалификацию?

220. Устраивает ли Вас существующая система оплаты Вашего труда (существующее соотношение между основной и дополнительной заработной платы, система премирования, соц. обеспечение и т.д.): Да Нет

221. Устраивает ли вас существующий уровень оплаты труда: Да Нет

222. Отметьте деловые качества, которые Вам присущи и которыми, по Вашему мнению, должен обладать высокоэффективный менеджер (не более 6)

223. Вы Деловые качества 1 владеете (не > 6) Должен владеть успешный менеджер (не > 6)1. Честность 2. Справедливость

224. Работоспособность, трудолюбие

225. Самодисциплинированность, самоконтроль5. Коммуникабельность

226. Выдержанность, тактичность7. Целеустремленность 8. Ответственность 9. Оперативность

227. Решительность в принятии управленческих решений

228. Умение контролировать действия и результаты работы сотрудников

229. Умение предвидеть, системное мышление

230. Умение организовать взаимодействие сотрудников 1 для решения определенной задачи, рационально подбирать и расстанавливать кадры

231. Способность к нововведениям

232. Умение взаимодействовать с руководством

233. Способность быстро переходить от одного вида работы к другому, гибкость в работе

234. Творческая активность, энтузиазм, инициативность

235. Умение целесообразно использовать рабочее время, планировать и организовывать свой труд

236. Способность работы в команде

237. Способность к разрешению конфликтов1. Ваши варианты: