

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ ПЕРСОНАЛА.....	4
1.1 Понятие контракта, его функции и формы.....	4
1.2 Особенности составления трудового контракта.....	6
2 ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО КОНТРАКТУ ОТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	13
2.1 Преимущества работы по контракту в сравнении с официальным трудоустройством.....	13
2.2 Недостатки работы по контракту в сравнении с официальным трудоустройством.....	15
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	17
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	20

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Для формирования более благоприятной и цивилизованной институциональной среды взаимодействия работника и работодателя необходимы глубокий анализ институтов регулирования трудовых отношений и разработка путей их преобразования. Адекватные институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя не только обеспечат более эффективное функционирование рынка труда, но и будут способствовать выходу из кризиса, политической и социальной стабильности в обществе.

Контрактная система занятости в настоящее время является важнейшим элементом структуры рынка труда во многих странах. Это связано с тем, что в последнее десятилетие функционирование рынков труда развитых стран характеризуется активным внедрением индивидуально-договорных механизмов, сузивших сферу действия коллективных договоров и отношений.

В настоящее время весь мир находится в кризисной ситуации, и Россия в этом плане также не является исключением. Самой актуальной является проблема незащищенности молодых людей и людей предпенсионного возраста.

Цель курсовой работы – изучить современные особенности работы по контракту.

Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

1. Раскрыть понятие контракта, его функции и формы.
2. Изучить особенности составления трудового контракта.
3. Рассмотреть преимущества работы по контракту в сравнении с официальным трудоустройством.

4. Раскрыть недостатки работы по контракту в сравнении с официальным трудоустройством.

В ходе работы были использованы материалы учебных пособий управлению персоналом, как отечественных и зарубежных авторов.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

1 ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ ПЕРСОНАЛА

1.1 Понятие контракта, его функции и формы

Центральное место в системе институтов, регулирующих отношения работника и работодателя, занимает контракт. Именно взаимное соглашение работника и работодателя определяет основные параметры их взаимодействия – реальную величину заработной платы, режим труда, его условия и т.д.

Контракт является формой реализации добровольного обмена, условия которого заранее известны и приняты обеими сторонами. Контрактные отношения могут существовать и в рамках фирмы, и в рыночных транзакциях. Поскольку в контрактную форму могут быть облечены различные по сути отношения, существуют разнообразные виды контрактов, отражающие многообразие способов координации действий экономических агентов [3, с. 98].

Само слово «контракт» не несет в себе содержательной юридической нагрузки, поскольку является синонимом слова «договор» (контракт в переводе с латинского – договор).

Контракт, как большинство институтов, выполняет в хозяйственной жизни две основные функции: координационную и распределительную. Он упорядочивает действия экономических агентов, координирует их поведение. Закрепляя условия взаимодействия, контракт фиксирует и распределение сторонами выгод и издержек сотрудничества. Среди функций, которые выполняет контракт, можно выделить также следующие [6, с. 122]:

- защита от неопределенности среды, в которой функционируют стороны договора;
- оптимальное распределение риска между участниками контракта;

- согласование интересов сторон договора;
- минимизация трансакционных издержек взаимодействия участников договора.

Таким образом, контракт определяет «правила игры» для конкретных субъектов, обсудивших условия взаимодействия и достигших определенного соглашения. Но контракт является не только выражением намерений сторон. Их взаимодействие погружено в определенную институциональную среду, и на контрактные отношения существенное влияние оказывают формальные и неформальные нормы и правила, сложившиеся в данном обществе и не являющиеся предметом обсуждения и соглашения партнеров.

Контракт – это соглашение двух сторон, каждая из которых имеет равные права на стадии установления контрактных условий. Работодатель должен обеспечивать работнику по контракту гарантированный по закону минимальный размер оплаты труда, условия труда и меры социальной защиты работника независимо от видов собственности и организационно-правовых форм предприятия [4, с. 111].

Контракты, заключаемые с работниками, с точки зрения их правовой природы могут быть в форме: трудовых договоров, внутрихозяйственных договоров, гражданско-правовых договоров.

Контракт в форме трудового договора отличается от традиционного трудового договора тем, что стороны, заключающие контракт, проявляют большую самостоятельность в определении условий контракта (о сроке действия, об организации и оплате труда, о правах, обязанностях и ответственности сторон и др.). Он является правовой формой функционирования рынка труда.

При контрактной системе найма центр тяжести трудовых отношений смещается от общего для всех закона к индивидуальному соглашению работника с работодателем, причем доминирующее значение принадлежит соглашению сторон, т.е. контракту.

Контракт в форме внутривозвественных договоров заключается между администрацией предприятия и работником, группой работников, подразделением того же предприятия или же между работниками, группами работников, подразделениями между собой на выполнение каких-либо определенных работ или обязанностей (например, контракт между отделом научно-технической информации и отделом снабжения на его информационное обеспечение или между администрацией и временным творческим коллективом работников предприятия). Такой контракт не является формой найма, у него вторичный характер, так как он заключается с работниками, которые уже связаны с предприятием трудовыми отношениями [16, с. 157].

Контракты в форме гражданско-правовых (прежде всего подрядных) договоров заключаются и исполняются в соответствии с гражданским законодательством. Они заключаются с работниками предприятия и любыми иными лицами. Такой договор позволяет оперативно формировать временный творческий коллектив для выполнения конкретной работы и избежать ограничений, связанных с совместительством. Он расширяет возможности предприятий в выполнении научно-технических, внедренческих и любых иных работ. Творческие коллективы юридически полностью самостоятельны, они не входят в структуру предприятия и их взаимоотношения регулируются гражданским законодательством.

1.2 Особенности составления трудового контракта

В сфере применения труда используются и трудовые контракты. По смыслу трудового законодательства «трудовой договор» и «контракт» – понятия синонимичные, на практике все же они разнятся [2, с. 90].

Контракт – это коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования. Обычно он заключается с работником, обладающим уникальными, особенными способностями к выполнению

определенной работы. Контракт позволяет индивидуализировать трудовые условия с учетом особенностей квалификации работника, его деловых качеств, специфики выполнения работы. В нем характеризуются все этапы выполнения работы, права и обязанности работника и работодателя [10, с. 161].

Контракт отличается от трудового договора [12, с. 143]:

- контракт всегда имеет особую письменную форму;
- в контракте четко характеризуются взаимные права и обязанности сторон, социальные гарантии. Определяется не трудовая функция, а предмет договора, допустим, руководство предприятием, проведение маркетинга, т. е. системы мероприятий по изучению рынка и продвижению на него товаров корпорации. Иногда указываются результативные характеристики труда работника (например, определенный процент прибыльности, рентабельности корпорации и т. п.);
- условие об оплате по контракту есть сугубо результат договоренности, хотя при достижении соглашения по этому вопросу учитываются конъюнктура на рынке труда (например, на сегодняшний день специалистов по маркетингу явно недостаточно), индивидуальные качества работника (допустим, специалист по маркетингу имеет достаточную практику работы в крупных коммерческих фирмах);
- в контракте оговаривается условие и об индексации заработной платы;
- контракт заключается на определенный срок, как правило, не превышающий пяти лет;
- в контракте могут устанавливаться особые меры ответственности за невыполнение обязанностей (например, увольнение в случае недостижения работником обусловленных результатов, полное возмещение работником ущерба, причиненного предприятию в результате его работы, независимо от формы вины и др.).

Контракт может заключаться как со штатными работниками, так и с теми, у кого трудовая деятельность в данной организации не является основным местом и видом работы. Могут быть заключены параллельные контракты, например, на проведение аудита, с несколькими работниками. Один человек может работать сразу по нескольким контрактам. Контракты могут заключаться с работником, находящимся в штате предприятия, для выполнения совмещаемой работы и оплаты за произведенную работу. В контракте предусмотрен срок, на который он заключается, указываются размеры и источник отчислений на страхование.

Содержание трудового контракта может быть представлено следующим образом [8, с. 89]:

- общие положения (наименование сторон, реквизиты, срок действия, условия испытательного срока);
- предмет контракта (наименование выполняемой работы);
- обязанности работодателя (информационное, техническое обеспечение работника, библиотечный день или неприсутственный день, повышение квалификации);
- порядок приемки и оценки работы;
- оплата труда (сроки выплаты, авансовые выплаты, поощрительные выплаты);
- режим работы (гибкий график, работа в определенные часы, выходные, отпуска и порядок их предоставления, порядок оплаты);
- социальные гарантии (дополнительные выплаты к отпуску, по больничному листу, по старости, обязательство по трудоустройству по окончании работы, медицинское, санаторно-курортное обслуживание, транспортные услуги, оплата жилья, предоставление жилья, погашение кредита в жилищно-строительном кооперативе и др.);
- обязанности сторон по выполнению условий контракта и ответственность за их нарушение (дисциплинарные санкции, уменьшение премий, возмещение материального ущерба, расторжение контракта);

– условия расторжения или пролонгации трудового контракта (расторжение – в случае нарушения условий контракта, ликвидации предприятия, окончания срока, подписание акта сдачи-приемки работы, соглашение сторон; пролонгация – если работа не завершена, приостановлена по независящим причинам, оговоренным в контракте, в случае заболевания и др.);

– порядок рассмотрения споров.

Представляется, что трудовой контракт в том понимании, которое используется на практике, сочетает в себе элементы, как трудового договора, так и договора подряда, относящегося к числу гражданско-правовых.

Трудовой договор (контракт) в письменной форме заключается при найме работников. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия. Преимущество письменной формы заключается в том, что все условия договора (контракта) фиксируются в едином акте, обязательном для сторон. Письменная форма договора (контракта) повышает гарантии сторон в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда.

При заключении контракта рекомендуется указывать обязательные условия [13, с. 100]:

– место работы – наименование предприятия, куда принимается работник, и его местонахождение;

– трудовую функцию – работу в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник;

– дату начала работы и дату ее окончания, если заключается срочный трудовой договор.

Закон не связывает соблюдение письменной формы с определенным видом договора. Поэтому письменный контракт заключается как с постоянными, так и с временными работниками, по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и т.п. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации организации на основании

письменного трудового договора (контракта). Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Сторонами трудового контракта являются:

- в качестве работодателя – предприятие любой формы собственности, учреждение, организация, отдельные граждане;
- в качестве работника – граждане, достигшие 16 лет (в исключительных случаях - 15 лет); учащиеся, достигшие 14 лет, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

При контрактной форме найма персонала отношения между владельцем (руководителем) предприятия и наемным работником более формализованы и преодолевают противоречия традиционной формы купли-продажи рабочей силы, выражая иную форму иерархических отношений, которые строятся как отношения между заказчиком и поставщиком (наемным работником), связанными между собой контрактом.

Заказчик заключает контракт в совершенно определенных целях. Это означает, что контракт должен содержать четко сформулированные требования к поставщику, и если тот удовлетворяет этим требованиям, то всю ответственность за результаты использования профессиональных способностей наемного работника несет полностью руководитель. Таким образом, наемный работник не может быть подвержен материальным санкциям, если его работа оказалась бесполезной для организации.

Контрактная форма найма потребовала от служб управления персоналом разработки конкретных требований для вакансий на замещение рабочих мест, поиска однозначных критериев для оценки трудового вклада наемного работника, более детализированных и углубленных отношений с профсоюзами, разработки принципиально иных подходов к разрешению конфликтных ситуаций. Так, необходимость представлять доказательства для применения санкций приводит к тому, что фирма посылает частного детектива, предварительно заключив с ним специальный контракт, чтобы тайно сфотографировать находящегося формально «на больничном», а в

действительности красящего свой дом работника, чтобы доказать симуляцию его болезни. Конечно, в кризисных условиях либерализация правил найма и увольнения, развитие нестандартных форм занятости, снижая издержки работодателей на рабочую силу, повышает рентабельность и конкурентоспособность предприятий, позволяет им легче приспособливаться к колебаниям рыночной конъюнктуры. Однако, флексибилизация рынка труда, превращение наемного работника в автономного подрядчика сокращает стабильность положения работников, степень их социальной защищенности, усиливает социальные неравенства. Наиболее слабые позиции, как показывает анализ эмпирических данных, у молодежи и работников невысокой квалификации. Представители возрастной категории до 24 лет чаще других оказываются в когорте нестандартно занятых.

Многие работодатели не рискуют нанимать неопытных работников на неопределенный срок в связи с достаточно высокими издержками выполнения требований трудового законодательства, да и молодежь нередко устраивает не постоянная, а временная работа, которую можно совмещать с учебой. Выбор формы контракта в значительной степени зависит от образования и профессионального статуса работников [15, с. 142].

Большинство работников с нестандартными формами занятости – занятые частично, по срочным трудовым договорам, договорам подряда, на основе устного найма, сезонные работники – оказываются на «периферии» рынка труда, а в условиях кризисного падения спроса на рабочую силу первыми пополняют армию безработных. Связанная с нестабильностью и цикличностью рыночной экономики тенденция к усилению гибкости рынка труда способствует укреплению позиций работодателей, разобщению работников, сужению сферы деятельности профсоюзов и ослаблению их возможностей в оказании давления на работодателей с целью защиты интересов трудящихся. При таких обстоятельствах особое значение приобретают механизмы государственного и индивидуально-договорного регулирования отношений работника и работодателя.

При контрактной форме найма работодатель имеет возможность реального выбора исполнителей, не ограничиваясь узкими рамками штатного персонала. Происходит естественный отбор, в результате которого посредственным работникам придется повышать квалификацию, так как у специалиста невысокого уровня мала вероятность быть приглашенным для выполнения работ по контракту.

В перспективе количество штатных работников, заключающих с работодателем трудовые договоры на неопределенный срок, будет сведено до рационального минимума.

Таким образом, организации получают возможность привлекать к своей деятельности специалистов любого профиля из различных сфер и приглашать для работы по контракту только тех исполнителей, которые действительно необходимы для решения конкретной задачи.

2 ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО КОНТРАКТУ ОТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1 Преимущества работы по контракту в сравнении с официальным трудоустройством

Законодательно не запрещается нанимать подрядчиков для выполнения любых необходимых работ и оказания услуг путём заключения сделок гражданско-правового характера. Этот вопрос крайне актуален в ситуациях, когда необходимо разовое выполнение определенного спектра задач в конкретные сроки или с достижением конкретного результата. Таковой договор позволяет избежать излишних затрат средств и времени на полноценное трудоустройство сотрудника, особенно когда необходимости в его постоянном присутствии на рабочем месте нет [5, с. 122].

В то же самое время, работа по контракту лишает работающего таким образом человека целого ряда социальных гарантий, предоставляемых государством. Также и наниматель в таком случае имеет определенные потери и издержки, например, связанные с отсутствием дисциплинарных рычагов влияния и управления таким работником. Помимо этого, если контракт будет иметь в себе признаки полноценного трудоустройства, он может быть признан в судебном порядке в качестве трудового, что повлечет за собой соответствующие издержки, а также предусмотренные ст. 5.27 КоАП РФ штрафы.

Учитывая пониженную ставку налогов и минимальный уровень социальной ответственности перед нанимаемым работником, некоторые работодатели предпочитают заключать именно гражданские контракты, а не трудовые договора. Не стоит считать, что такая практика является невыгодной и однозначно негативной для работающего таким образом

сотрудника – у неё есть целый ряд своих достоинств, однако и недостатки тоже присутствуют.

Определенные преимущества в работе по контракту, делают его крайне выгодным способом трудоустройства, как для работодателей, так и для трудящихся. В частности, работа по контракту является одним из основных способов трудоустройства моряков [11, с. 162].

В частности, к таковому списку преимуществ можно отнести:

- возможность получения большего вознаграждения за свой труд с учётом меньшей налоговой нагрузки на работодателя и отсутствия необходимости социальных компенсаций;

- отсутствие необходимости следовать правилам, устанавливаемым внутренним распорядком предприятия и трудовым законодательством;

- возможность выполнения работ за четко обозначенные сроки с нацеленностью на конкретные результаты, без необходимости обязательного посещения рабочего места во время работы;

- возможность субподряда на выполнение обязанностей, если запрет на таковой не оговорён условиями контракта;

- отсутствующие социальные гарантии могут быть скомпенсированы отдельными условиями контракта, равно как и наличие дополнительных компенсаций и вознаграждений;

- при невыполнении оговоренных договором обязанностей, трудовая история не будет испорчена, так как трудовая книжка не подлежит заполнению и использованию при договорах гражданско-правового характера;

- отсутствие прямой необходимости субординации и выполнения требований нанимателя в безусловном порядке – при заключении гражданско-правового контракта стороны являются равноправными;

- невозможность привлечения к дисциплинарной ответственности;

– возможность не выплачивать алименты и другие выплаты, которые должны подлежать взысканию бухгалтерией предприятия при трудоустройстве;

– возможность потребовать от работодателя переквалификации договора в трудовой при необходимости в судебном порядке.

В целом, традиционными отраслями деятельности, в которых контракты преобладают или могут часто использоваться наравне с трудовыми договорами, являются строительство, IT-обслуживание, бухгалтерский учёт, морское дело, консалтинговые услуги, монтажные работы и т.п.

2.2 Недостатки работы по контракту в сравнении с официальным трудоустройством

Недостатки работы по контракту, в первую очередь, выражаются в гораздо меньшей социальной защищённости наемного работника. Особенно если учесть, что во многих ситуациях, работа по контракту организовывается исключительно с целью избежать со стороны работодателя ответственности перед работником, не предоставляя ему никаких дополнительных компенсаций [17, с. 194].

В целом, недостатками работы по контракту можно назвать:

– отсутствие социальных гарантий официального трудоустройства.

К таковым можно отнести предоставление больничных, оплачиваемых отпусков, защиту инвалидов и беременных от увольнения, наличие права на отдых и другие блага, предусмотренные положениями трудового кодекса;

– ненормированный рабочий день и возможность требования заказчиком фактических результатов по договору в оговоренные сроки;

– отсутствие обязательной выплаты не менее двух раз в месяц – порядок оплаты регулируется в произвольном виде в соответствии с условиями заключаемого рабочего контракта, и может, как предусматривать

авансы и предварительные выплаты, так и подразумевать единоразовый расчет после его полного исполнения;

– возможность нести большой уровень ответственности за ненадлежащее исполнение обязанностей – так, нарушение требований выработки и недостаточная квалификация может привести к простому дисциплинарному взысканию, а контракт может подразумевать полную потерю оплаты за труд и даже выплату заказчику неустойки;

– усложненный порядок расчетов при ликвидации предприятия и отсутствие гарантий в случае преждевременного расторжения договора по инициативе заказчика, если таковые не предусмотрены условиями заключенного контракта;

– необходимость оформления в качестве субъекта предпринимательской деятельности или возможные проблемы с законом, при ненадлежащей уплате ЕСН за оказываемые услуги;

– отсутствие начисления трудового и страхового стажа, что негативно скажется на размерах пенсии при последующем её получении.

В целом, при наличии определённых договорённостей с нанимателем, условия труда по контракту могут фактически не отличаться, или даже быть более выгодными в сравнении с полноценным трудоустройством. Но не следует забывать о том, что признаки регулярных трудовых взаимоотношений могут служить основанием для переквалификации рабочего контракта в трудовой договор по решению суда с наступлением негативных последствий, как для фактического работодателя, так и для исполнителя.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, контрактная система – это современный механизм найма людей на работу, применяемый если не во всех, то во многих странах мира. В идеале – это метод поощрения преуспевающего работника.

Объективные изменения в функциях и характере труда, а также переход к гибкому рабочему времени predisполагают к оформлению трудовых соглашений не на коллективной основе, а с каждым работником в отдельности. Индивидуально-договорное регулирование позволяет установить условия труда и оплаты конкретного работника, освобожденные от сдерживающего воздействия коллективных соглашений, но в большинстве случаев приводит к утрате многих социальных гарантий работников.

Оживление рынка труда на основе гибкой занятости не только ведет к росту эффективности производства, но и угрожает социальной защищенности работника. Происходит дробление экономических интересов работающих по найму, обостряется конкуренция за рабочие места, растет дифференциация оплаты труда разных категорий рабочей силы.

Система управления работой с персоналом предусматривает решение вопросов не только отбора и найма персонала, заключения с работниками трудовых контрактов, но и увольнения. Организация контрактной системы найма на предприятии является важной задачей менеджеров предприятия, так как неэффективный персонал признается основной причиной трудностей в компании.

В Трудовом контракте определяются обязанности работника в соответствии с той профессией или должностью, на которую он принят, или делается ссылка на соответствующую должностную инструкцию, разработанную и утвержденную руководством предприятия. При заключении

трудовых контрактов исходят из того, что вопросы оплаты труда, как правило, регламентируются в коллективном договоре.

При заключении трудовых контрактов исходят из того, что регулирование вопросов оплаты труда на предприятиях осуществляется, как правило, в коллективном договоре. Установленные в организации ставки (оклады), формы и системы оплаты труда могут периодически пересматриваться в зависимости от ее финансового положения, при этом ставки не могут быть ниже регламентированного государством минимума.

В качестве базы для определения исходного уровня оплаты труда работника по контракту на выполнение работ по определенной должности (профессии) используются положения Единой тарифной системы. На их основе определяется постоянная гарантированная доля оплаты труда (тариф, доплаты и постоянные надбавки), индексируемая в соответствии с законом РФ. По соглашению сторон могут быть более высокие размеры оплаты труда, если это не противоречит локальным нормативным актам, действующим на предприятии. Установление в индивидуальном порядке повышенного размера оплаты труда должно быть связано с высокой квалификацией работника и выполнением им более сложных задач.

Соотношение постоянной и переменной долей оплаты труда определяется сторонами также в индивидуальном порядке. Высокая доля постоянного гарантированного заработка (до 90%) целесообразна при заключении контракта со специалистами, создающими конкурентоспособную научно-техническую продукцию и новейшую технологию.

Определенные преимущества в работе по контракту, делают его крайне выгодным способом трудоустройства, как для работодателей, так и для трудящихся. В частности, работа по контракту является одним из основных способов трудоустройства моряков.

Недостатки работы по контракту, в первую очередь, выражаются в гораздо меньшей социальной защищенности наемного работника. Особенно

если учесть, что во многих ситуациях, работа по контракту организовывается исключительно с целью избежать со стороны работодателя ответственности перед работником, не предоставляя ему никаких дополнительных компенсаций.

В целом, при наличии определённых договорённостей с нанимателем, условия труда по контракту могут фактически не отличаться, или даже быть более выгодными в сравнении с полноценным трудоустройством. Но не следует забывать о том, что признаки регулярных трудовых взаимоотношений могут служить основанием для переквалификации рабочего контракта в трудовой договор по решению суда с наступлением негативных последствий, как для фактического работодателя, так и для исполнителя.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абчук, В. Лекции по менеджменту [Текст]: Решение. Предвидение. Риск.: учеб. для вузов / В. Абчук. – СПб., 2014.– 336 с.
2. Большаков, А.С. Менеджмент [Текст]: учебник / А.С. Большаков. – СПб.: Питер, 2014. – 360 с.
3. Бухалков, М.И. Управление персоналом[Текст]: учебник / М.И. Бухалков. – М.: Инфра-М, 2013. – 638 с.
4. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. - М.: Юрист, 2015. – 485 с.
5. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст]: учебник / О.С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Гардарика, 2014. – 528 с.
6. Дятлов, В.А. Управление персоналом [Текст]: учебник / В.А., Дятлов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2013. – 490 с.
7. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала [Текст]: учебник / П. В. Журавлев. - М.: Экзамен, 2015. - 447 с
8. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие [Текст]: учеб. для вузов / Н.И. Кабушкин. - Минск: БГЭУ, 2013. - 179 с.
9. Кафидов, В.В. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В.В. Кафидов. - М.: Академический Проект, 2015. – 639 с.
10. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов. - М.: Инфра-М, 2013. – 598 с.
11. Кротова, Н.В. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. – М.: Финансы и статистика, 2013. - 320 с.
12. Лукичева, Л.И. Управление персоналом [Текст]: курс лекций / Под ред. Ю.П. Анискина. – М.: Омега-Л, 2011. - 264 с.
13. Малуев, П. А. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / П. А. Малуев, Ю. Е. Мелихов. - М.: Альфа-Пресс, 20012. - 184 с.

14. Маренков, Н.Л. Управление персоналом организаций [Текст]: учебное пособие / Н.Л. Маренков, Н.Н. Косаренко. – М.: Академ. Проект, 2013. - 464 с.

15. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учебник / под ред. Шеметова. - М.: ИНФРА – М, Новосибирск: НГАЭ и У, 2014.

16. Силин, А.Н. Управление персоналом [Текст]: учебник / А.Н. Силин. - Тюмень: ТГУ, 2014. – 479 с.

17. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента [Текст] / В.В. Травин, В.А. Дятлов. - М.: Дело, 2014. – 254 с.