

УДК 331.101

**В. Г. Былков***Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск, Российская Федерация***Е. А. Белоброва***Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

## АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

**АННОТАЦИЯ.** В современной экономической системе в условиях развитых рыночных отношений для поддержания долгосрочного экономического развития определяющим является повышение эффективности производства на основе роста производительности труда. Именно производительность труда в условиях рыночной экономики является основным источником экономического роста и одним из важнейших факторов ослабления инфляционных ожиданий и улучшения качества жизни населения. Согласно данным различных исследований российские компании весомо отстают по этому показателю от европейских, японских и американских компаний по ряду причин, связанных, в том числе, с недостатками в измерении и оценке производительности труда. В статье дается определение постиндустриальному обществу, рассматриваются различия в экономике по определенным показателям в разных типах общества. Больше внимание уделено трансформации методов оценки результативности труда в постиндустриальном обществе. Предложены возможные методы по улучшению производительности труда в организациях. Проанализированы способы измерения и оценки производительности труда с учетом особенностей экономического развития общества.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Постиндустриальное общество; производительность труда; методы оценки результативности труда; сфера услуг; повышение производительности труда; метод КРІ.

**ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ.** Дата поступления 3 ноября 2015 г.; дата принятия к печати 26 ноября 2015 г.; дата онлайн-размещения 30 ноября 2015 г.

**V. G. Bylkov***Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk, Russian Federation***E. A. Belobrova***Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk, Russian Federation*

## ALTERNATIVE ESTIMATES OF LABOR PRODUCTIVITY IN THE POSTINDUSTRIAL SOCIETY

**ABSTRACT.** In today's economic system, increasing production efficiency on the basis of labor productivity growth is a decisive factor in supporting long-term economic development in the context of developed market relation. It is the labor productivity in terms of market economy that is the main source of economic growth and one of the most important factors of weakening inflation expectations and improving the public living standards. According to data of various research studies. Russian companies, in terms of this indicator, are significantly lagging behind European, Japanese and American companies for a range of reasons connected as well with drawbacks in measuring and assessment of the labor productivity. The article gives a definition of the post-industrial society, considers differences in economy in view of certain indicators in various types of the society. It offers possible methods of improving labor pro-

© В. Г. Былков, Е. А. Белоброва

ductivity in organizations, gives an analysis of ways of measuring and assessing the labor productivity in regard of the features of the society's economic development.

**KEYWORDS.** Post-industrial society; labor productivity; methods of assessing work performance; services sector; increasing labor productivity; KPL method.

**ARTICLE INFO.** Received November 3, 2015; accepted November 26, 2015; available online November 30, 2015.

Современное экономическое развитие отличается инновационностью, динамичностью, глобализацией мировой экономики, интеллектуальным лидерством.

Стадия развития общества, сформировавшаяся в конце XX в. в результате научно-технической революции, получила название постиндустриальное общество. Данное общество характеризуется, в первую очередь, развитием науки и техники, созданием высокотехнологических производств, информатизацией общества, повышением уровня образования. Согласно классификации Д. Белла постиндустриальный тип общества начал складываться в США, Японии, ряде стран Западной Европы [22]. Главным звеном в системе общественного производства становится труд, направленный на получение, обработку и хранение информации. В рамках постиндустриального типа общественной организации впервые взамен отношений человека с природой выходят отношения между людьми.

По мнению Е. Ф. Борисова, индустриальное общество характеризуется развитием разделения труда, массовым производством товаров, механизацией и автоматизацией производства, развитием средств массовой коммуникации, сферы услуг, высокой мобильностью и урбанизацией, возрастанием роли государства в регулировании социально-экономической сферы [3, с. 40].

Если индустриальная экономика основывалась на аккумуляции инвестиций (в виде сбережений населения либо через деятельность государства) и последующем их вложении в производственные мощности, то в постиндустриальной экономике накопление капитала резко падает (например, в США объем сбережений меньше объема долгов населения), а потребление возрастает (табл. 1). Данная тенденция объясняется тем, что основной производственный ресурс (квалификацию людей) невозможно увеличить через рост инвестиций в производство [12]. Этого можно добиться только через увеличение инвестиций в человека и усиление потребления, в том числе образовательных услуг, вложений в здоровье человека и т. д. Кроме того, рост потребления позволяет удовлетворить насущные потребности человека, в результате чего у людей появляется время на личностный рост, развитие творческих способностей, т. е. формирование тех качеств, которые наиболее важны для постиндустриальной экономики [18].

Таблица 1

*Сравнительная характеристика  
индустриального и постиндустриального общества*

Характерные черты	Индустриальное общество	Постиндустриальное общество
Главенствующая сфера экономики	Промышленное производство, интенсивные методы производства, революции в технике и технологии	Производство информации
Способ хозяйствования	Товарное производство	Сфера услуг
Преобладающий способ труда	Автоматизированный	Интеллектуальный, компьютеризованный
Специфика труда	Деятельность по «стандартам»	Преобладание творческого начала

Постиндустриальная экономика — это экономика качества жизни и, по всей вероятности, производительность труда вряд ли может выступать здесь критерием эффективности. Хотя и существует прямая связь между темпами роста производи-

тельности труда и ростом заработной платы, она скорее относится не ко всему обществу, а лишь к малоимущим слоям. В поддержании их уровня качества жизни должна проявиться социальная роль государства. В рамках сложившейся ситуации требуется пересмотр методов измерения производительности труда. Для начала дадим характеристику определению производительности труда [16].

В настоящее время термин «производительность» широко используется за рубежом как показатель эффективности функционирования предприятий. Это понятие более емкое, нежели определение производительности труда. Автор труда «Управление производительностью: планирование, контроль, повышение» американский ученый Д. С. Синк пишет: «Производительность — это, попросту говоря, отношение между продукцией, произведенной системой, и затратами на производство этой продукции. В систему вводятся затраты в форме труда (человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые активы), энергия, материалы и информация. Эти ресурсы преобразуются в продукцию (товары и услуги)» [15, с. 29].

В период плановой экономики широко применялся показатель выработки, который как нельзя лучше подходил для предприятий того типа. Данный показатель измеряется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего в год (квартал, месяц) [7; 8]. В настоящее время количество предприятий в сфере услуг, значительно превышает количество предприятий, занятых производством. В современной экономике труда согласно М. Кастельсу принято выделять два основных вида деятельности — родовой и самопрограммируемый [6, с. 26]. К родовому относят узкоспециализированный труд, жестко связанный с определенным родом производства. Самопрограммируемый труд основан на знаниях, умениях и навыках, уровне образования, интеллекте (уровень IQ), а также опыте и результатах работы, подтвержденных сертификатами, дипломами, званиями. Для измерения производительности такого вида деятельности и применяется показатель трудоемкости. В 90-е гг. XX в. отечественная экономика труда не получила в наследство от планового периода практику работы с показателем трудоемкости. Исключения составляют лишь методические разработки научно-исследовательских институтов труда в этой области. Трудоемкость, измеряемая в человеко-часах, гораздо точнее фиксирует как затраты живого труда, так и внутрисменные потери [10; 20].

Согласно данным, полученным с сайта Федеральной службы государственной статистики, можно сделать вывод о снижении темпов роста производительности в экономике РФ (табл. 2). Так, производительность труда в России в 2014 г. выросла лишь на 0,5 %, а в I кв. 2015 г. продемонстрировала отрицательную динамику (рис. 1).

Таблица 2

*Динамика производительности труда в экономике РФ за 2010–2014 гг.,  
% к предыдущему году*

Отрасль экономики	2010	2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство	103,2	103,2	103,8	101,9	100,8
Добыча полезных ископаемых	101,3	104,3	102,7	100,0	96,9
Обрабатывающие производства	107,6	105,2	105,6	103,1	105,5
Производство и распределение газа, электроэнергии, воды	103,1	103,0	99,8	100,8	99,2
Строительство	100,1	99,6	105,2	100,2	98,3
Оптовая и розничная торговля	100,9	103,6	101,9	102,1	100,1
Гостиницы и рестораны	98,7	101,7	102,3	101,4	101,9
Транспорт и связь	103,7	103,2	105,4	102,3	103,6
Операции с недвижимым имуществом, предоставление услуг	106,0	104,0	99,6	103,9	101,8
В целом по экономике	103,2	103,8	103,0	101,5	100,8

Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики. URL : [www.gks.ru](http://www.gks.ru).



Рис. 1. Индекс производительности труда в основных отраслях экономики РФ в 2014 г.

В. В. Путин на комиссии по мониторингу достижения показателей социально-экономического развития РФ так прокомментировал представленные данные: «Указы подписаны 3 года назад. Нужно отчитываться не о планах, а о реальных изменениях в жизни людей, в жизни общества. Так, по-прежнему мы не можем задействовать ключевой резерв в развитии экономики — имею в виду рост производительности труда. По итогам 2014 г. он составил всего 0,5 %, а по итогам I кв. текущего года показатель вообще ушел в минус, — отметил Президент РФ. — Это вообще ключевая вещь (динамика производительности труда), от этого зависит все: развитие экономики, обеспечение темпов ее роста и в конечном итоге решение социальных задач»<sup>1</sup>.

Причины падения производительности труда в России являются предметом изучения многих как российских, так и зарубежных научных деятелей. Тенденция к снижению более четко прослеживается начиная с 2007 г. (табл. 2). Финансовый кризис, начавшийся именно в этот период в США, сказался и на экономике России: в стране он вызвал в первую очередь отток капитала, падение фондового рынка, снижение ликвидности и цен на основные позиции российского экспорта — сырьевые товары, за счет которых обеспечивается около 35 % доходов федерального бюджета.

За последние годы в Российской Федерации произошли определенные экономические перемены. По мнению экспертов, основой дальнейшего экономического роста должно выступать повышение уровня производительности. По этой причине требуется более результативно и эффективно распоряжаться трудовыми ресурсами и капиталом для создания стабильности экономического роста и конкурентоспособности страны [4; 14].

По данным российской статистики, на сегодняшний день производительность труда в различных отраслях, несмотря на видимую положительную динамику за последнее время, по-прежнему достаточно низкая. Согласно исследованиям, которые проводились международной консалтинговой компанией «McKinsey & Company», в разнообразных секторах экономики России ее средняя величина равна лишь 26 % от уровня производительности в США. Данное отставание можно объяснить рядом факторов, каждый из которых исчерпывающе оценивается на конкретных примерах. В ходе анализа и оценки было изучено пять главных секторов российской экономики: розничная торговля, сталелитейная промышленности, розничный банковский сектор, жилищное строительство и электроэнергетика.

<sup>1</sup> URL : <http://www.interfax.ru>.

В результате проведенных исследований организацией «McKinsey Global Institute» были сформулированы основные причины низкой производительности труда в России:

- неэффективная организация труда;
- непрозрачное и избыточное регулирование;
- устаревшие мощности и методы производства;
- редкое применение комплексного подхода к планированию развития территорий;
- дефицит профессиональных навыков;
- неразвитость финансовой системы [21].

В настоящее время Россия ставит перед собой амбициозную цель — войти к 2020 г. в пятерку ведущих экономик мира; к 2018 г. — увеличить производительность труда практически в 1,5 раза по сравнению с 2011 г. и модернизировать 25 млн высокопроизводительных рабочих мест. Важно стимулировать промышленные предприятия (а стало быть, и их собственников) — отказываться от устаревшего оборудования, внедрять современные технологии (в этих процессах должны, конечно, участвовать все компании, включая крупные государственные компании), заниматься корпоративными процедурами, сокращать издержки и в конечном счете выходить на увеличение производительности труда<sup>2</sup>. Однако ошибочно полагать, что только лишь с помощью модернизации производственных мощностей можно повысить уровень производительности труда в целом в России. Частично решиться проблема в секторах экономики, занимающихся непосредственно производством. Проблема повышения эффективности работы сотрудников, занятых в сфере образования, здравоохранения, услуг, так и останется нерешенной [2].

Экономическая ситуация в стране зависит от таких факторов, как организация результативного управления, человеческий капитал, инвестиционное состояние страны, технологическое и техническое вооружение производств, высокая квалификация рабочих кадров. В методах измерения производительности труда в современных экономических условиях также выявляются проблемы с определением показателей и их подсчетами. В экономике постиндустриального общества большое место занимает сфера услуг [9].

Многие современные отечественные компании организуют бизнес, не заботясь об уровне производительности труда и ее динамике. Однако управление производительностью труда по праву считается обязательным условием экономической (рис. 2) и социальной (рис. 3) эффективности деятельности любой компании [19, с. 62].

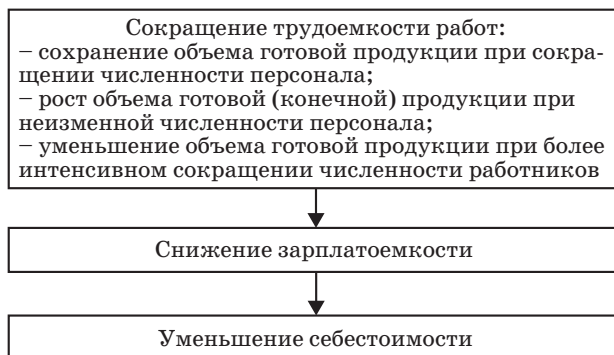


Рис. 2. Экономическая цель увеличения производительности труда (расчет на 1 ед. готовой продукции / услуги)

<sup>2</sup> URL : <http://www.vedomosti.ru>.

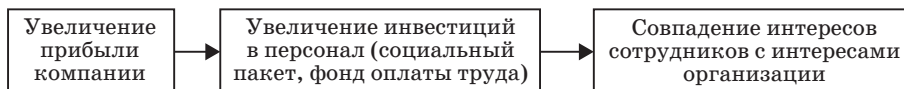


Рис. 3. Социальная цель роста производительности труда

Сфера услуг имеет ряд особо сложных проблем. Проблематично не только увеличить производительность в сфере услуг, но и как можно точнее оценить ее. Первые трудности возникают при попытке определить количество произведенного продукта в сфере услуг. Современные исследователи выделяют следующие проблемы:

1. Определение и классификация элементов, из которых складывается услуга. На данном этапе возникают сложности в том, что многие услуги состоят из нескольких услуг, которые предоставляются в совокупности и их невозможно разделить.

2. Трудность в оценке самой услуги, так как она представлена в виде процесса и после ее оказания нет конкретного подтверждения (как это есть при производстве товаров или продукции как таковой). Подобная ситуация складывается и на рабочих местах, где выработка зависит от самих работников. К таким работникам можно отнести специалистов, занятых на складских, транспортных, погрузочно-разгрузочных работах. В данном случае нужно целесообразно проанализировать и определить соотношение влияния на результативность труда как технико-технологических факторов, так и социально-экономических.

3. Соотношение времени, потраченного на оказание услуги, и качество ее (эффективность) предоставления. Неосвязаемость и необычная природа услуги вызывают сложности при оценке ее качества. Например, услуги правового характера обычно оцениваются как количество часов, которые специалист потратил на отдельный конкретный случай. При этом результат этой услуги зависит скорее от знаний и мастерства юриста, чем от количества часов, потраченных на данное дело. К тому же потребителям сложно судить о качестве некоторых услуг, так как они не обладают специальными знаниями. Это обстоятельство вместе с тем фактом, что многие услуги требуют предварительной оплаты, может вести к переоценке производительности обслуживания, так как услуга плохого качества становится частью общего результата<sup>3</sup>.

Повысить общую производительность в сфере услуг достаточно сложно (по причине разнородности услуг), предлагается дифференцировать их в соответствии с ростом производительности отдельных категорий и видов (подвидов) услуг.

Учитывая различие между обслуживанием и промышленным производством (в промышленном производстве труд можно заменить капиталом и трудосберегающими технологиями, в то время как в сфере услуг труд человека порой заменить нельзя), целесообразно учесть следующие рекомендации:

Внимательная, точная постановка задачи сотруднику.

2. Формирование матрицы задач, отображающих выполнение как первоочередных, так и второстепенных рабочих задач.

3. Разработка и составление показателей персонально для каждого вида услуг. Часто ряд услуг объединяют в однородную группу. Критерии оценки выполнения различны для каждой работы, поэтому нельзя ожидать, что одни и те же усилия по повышению производительности дадут положительный результат для всех видов услуг, так как чтобы определить подходящий метод, каждую область надо рассматривать индивидуально.

4. Осуществление непрерывного обучения на рабочем месте. В период быстрого развития технологий уменьшение жизненного цикла новых продуктов, возрастающая сложность новых товаров и услуг делает непрерывное обучение и менеджеров,

<sup>3</sup> URL : <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu>.

и рабочих важным и необходимым условием для существования компании. Обучение должно включать в себя образование и приобретение навыков, так как и то и другое необходимо для продвижения вперед и непрерывного повышения производительности [1].

Перечисленные рекомендации учитываются в таком инструменте, как система КРІ (Key Performance Indicators — ключевой показатель результата деятельности). Показатель КРІ появился в России вместе с американскими и западноевропейскими компаниями, где он успешно используется уже несколько десятилетий. КРІ — это инструмент, который помогает анализировать эффективность определенной деятельности, а также уровень достижения поставленных целей<sup>4</sup>. Данный показатель вводится на предприятиях для того, чтобы было удобно измерять результаты работы фирмы в целом, отдельных подразделений и непосредственно сотрудников, а также мотивировать персонал на достижение требуемых результатов. С помощью данных индикаторов можно создать если не совершенную, то весьма эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников компании. Конечно, их использование имеет смысл в основном для тех работников, труд которых более всего влияет на финансово-экономические показатели предприятия. В страховых компаниях это прежде всего агенты, в торговых фирмах — менеджеры по продажам, а в рекрутинговых конторах — консультанты по подбору персонала. Используются КРІ также и для определения результативности работы административно-управленческого персонала [5; 11].

Ключевые показатели эффективности принято разделять на запаздывающие — отражают результаты деятельности по истечении периода (финансовые показатели, которые показывают потенциал, но не передают текущую эффективность подразделений и компании в целом); оперативные (опережающие) — дают возможность управлять ситуацией в пределах отчетного периода с целью достижения заданных результатов по его истечении, свидетельствуют о текущей ситуации в компании, параллельно показывая, какие денежные потоки могут быть в будущем, а также демонстрируют качество процессов и продукции и степень удовлетворенности клиентов [13; 17].

По видам ключевые показатели могут быть следующими:

- КРІ результата — показывают количество и качество результата;
- КРІ затрат — показывают затраченные ресурсы;
- КРІ функционирования — относятся к показателям выполнения бизнес-процессов и позволяют оценить, насколько соответствует процесс требуемому алгоритму его выполнения;
- КРІ производительности — производные показатели, характеризующие соотношение полученного результата и времени, затраченного на его получение;
- КРІ эффективности (показатели эффективности) — производные показатели, которые характеризуют соотношение полученного результата к затратам ресурсов.

В сфере услуг в основном используются КРІ эффективности, которые показывают соотношение холодных звонков, встреч с клиентами к количеству продаж и т. д. КРІ являются персональными и их не должно быть слишком много на каждого сотрудника (достаточно 3–5), главное, чтобы они были четко сформулированы и легко измеримы. Примером для продающего подразделения или компании в целом может служить ключевой показатель результативности «средний доход на клиента», включенный в стратегическую цель «увеличить средний доход на клиента». Наиболее распространена данная система в компаниях, специализирующихся на продажах, и являющихся, соответственно, клиентоориентированными.

<sup>4</sup> URL : <http://predp.com>.

В настоящее время многие российские компании применяют данную систему и в большинстве своем довольно успешно. Главное достоинство заключается в индивидуальности критериев, используемых в КРІ. Однако предприятия на данный момент не обладают универсальными показателями, объемно оценивающими производительность труда. Это доказано и опытом западных компаний, которые имеют длительную практику построения данной системы.

Следовательно, повышение производительности — важная задача, определяемая как на государственном уровне, так и на уровне предприятия. Повышение эффективности без роста производительности фактически не принесет удовлетворительных результатов, так как сложно не только повысить производительность в сфере услуг, но также и правильно ее оценить.

### Список использованной литературы

1. Апенько С. Н. Оценка персонала: эволюция подходов и технологии их реализации : монография / С. Н. Апенько ; под ред. В. С. Половинко. — М. : Информ-Знание, 2004. — 230 с.
2. Балашов Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль // Кадры предприятия. — 2002. — № 7. — С. 46–48.
3. Борисов Е. Ф. Экономическая теория : учебник / Е. Ф. Борисов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2011. — 54 с.
4. Былков В. Г. Современные тенденции развития рынка труда России / В. Г. Былков // Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом : материалы Шестой межрегион. науч.-практ. конф. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2006. — С. 30–33.
5. Вишнякова М. В. Управление по целям / М. В. Вишнякова // Справочник по управлению персоналом. — 2001. — № 2. — С. 22–24.
6. Кастельс М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. под ред. О. И. Шкаратана. — М. : ГУ-ВШЭ, 2000. — 606 с.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. — М. : Инфра-М, 2005. — 638 с.
8. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учеб.-практ. пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Проспект, 2012. — 64 с.
9. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. — М. : Дело, 2007. — 232 с.
10. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник / В. И. Маслов. — М. : Финпрес, 2004. — 288 с.
11. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / под ред. В. П. Пугачева. — М. : Гардарики, 2008. — 413 с.
12. Одегов Ю. Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко // Вопросы экономики. — 2004. — № 3. — С. 105–114.
13. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2013. — 423 с.
14. Производительность труда и факторы долгосрочного развития российской экономики / В. А. Бессонов, В. Е. Гимпельсон, Я. И. Кузьминов, Е. Г. Ясин. — М. : ГУ-ВШЭ, 2009. — 79 с.
15. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение, оценка, контроль, повышение : пер. с англ. / Д. С. Синк ; под общ. ред. В. И. Данилова-Данильяна. — М. : Прогресс, 1989. — 528 с.
16. Соколова Л. Г. Производительность : учеб. пособие / Л. Г. Соколова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2002. — 131 с.
17. Фукалова Л. Л. Резервы роста производительности труда на основе применения инноваций / Л. Л. Фукалова // Вестник Томского государственного университета. — 2009. — № 326. — С. 162–164.
18. Шлендер П. Э. Экономика труда : учебник / П. Э. Шлендер, Ю. П. Кокин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Магистр, 2011. — 686 с.



19. Экономика труда : учеб.-метод. пособие / сост. Г. Б. Шишков, Е. В. Шубенкова, Е. Е. Миргород. — М. : Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова, 2006. — 367 с.
20. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М. : Экзамен, 2006. — 736 с.
21. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста / Д. Бакактина, Ж.-П. Дювьесар, В. Клинцов, К. Кругманн, Е. Солженицын, Я. Ремес, И. Швакман; McKinsey Global Institute (MGI). — McKinsey & Company, Inc., 2009. — 179 с.
22. Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting / D. Bell. — New York : Basic Books, 1973. — 507 p.

### References

1. Apen'ko S. N., Polovinko V. S. (ed.). *Otsenka personala: evolyutsiya podkhodov i tekhnologii ikh realizatsii* [Personnel assessment: evolution of approaches and technologies of their implementation]. Moscow, Inform-Znanie Publ., 2004. 230 p.
2. Balashov Yu. K., Koval' A. G. Personnel motivation and stimulation: basics of building stimulation system. *Kadry predpriyatiya = Company's staff*, 2002, no. 7, pp. 46–48. (In Russian).
3. Borisov E. F. *Ekonomicheskaya teoriya* [Theory of Economics]. 2<sup>nd</sup> ed. Moscow, Prospekt Publ., 2011. 54 p.
4. Bylkov V. G. Current tendencies of developing Russia's labor market. *Problemy i perspektivy razvitiya ekonomiki truda i upravleniya personalom. Materialy Shestoi mezhregional'noi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Problems and aspects of developing labor economy and personnel management. Materials of 6-th Inter-Regional Science and Practice Conference]. Irkutsk, Baikal State University Economics and Law Publ., 2006, pp. 30–33. (In Russian).
5. Vishnyakova M. V. Target management. *Spravochnik po upravleniyu personalom = HR Management Guide*, 2001, no. 2, pp. 22–24. (In Russian).
6. Castells M. *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell, 1996. 556 p. (Russ. ed.: Castells M. *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kultura*. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2000. 608 p.).
7. Kibanov A. Ya. *Upravlenie personalom organizatsii* [Company's personnel management]. Moscow Infra-M Publ., 2005. 638 p.
8. Kibanov A. Ya., Ivanovskaya L. V., Mitrofanova E. A. *Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Sotsial'no-trudovye otnoshenii, rynek truda i zanyatost' personala* [Human Resources Management: Theory and Practice. Social and labor relations, labor market and personnel employment]. Moscow, Prospekt Publ., 2012. 64 p.
9. Makarova I. K. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: pyat' urokov effektivnogo HR-menedzhmenta* [Human resources management: five lessons of effective HR-management]. Moscow, Delo Publ., 2007. 232 p.
10. Maslov V. I. *Strategicheskoe upravlenie personalom v usloviyakh effektivnoi organizatsionnoi kul'tury* [Strategic personnel management in terms of effective organizational culture]. Moscow, Finpres Publ., 2004. 288 p.
11. Pugachev V. P. (ed.). *Motivatsiya trudovoi deyatel'nosti* [Motivation of labor activity]. Moscow, Gardariki Publ., 2008. 413 p.
12. Odegov Yu. G., Rudenko G. G. Domestic labor market in the system of socio-labor relations. *Voprosy ekonomiki = Issues of Economics*, 2004, no. 3, pp. 105–114. (In Russian).
13. Odegov Yu. G., Rudenko G. G. *Ekonomika truda* [Labor Economy]. 2<sup>nd</sup> ed. Moscow, Yurait Publ., 2013. 423 p.
14. Bessonov V. A., Gimpel'son V. E., Kuz'minov Ya. I., Yasin E. G. *Proizvoditel'nost' truda i faktory dolgosrochnogo razvitiya rossiiskoi ekonomiki* [Labor productivity and factors of long-term development of Russian economy]. Moscow, The Higher School of Economics Publ., 2009. 79 p.
15. Sink D. S. *Productivity management: Planning, measurement and evaluation, control and improvement*. New York, John Wiley & Sons, 1985. 518 p. (Russ. ed.: Sink D. S., Danilov-Danil'yan V. I. (ed.). *Upravlenie proizvoditel'nost'yu: planirovanie, izmerenie, otsenka, kontrol', povyshenie*. Moscow, Progress Publ., 1989. 528 p.).
16. Sokolova L. G. *Proizvoditel'nost'* [Productivity]. Irkutsk, Baikal State University Economics and Law Publ., 2002. 131 p.

17. Fukalova L. L. Labor productivity growth force on the basis of using innovations. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta = Tomsk State University Journal*, 2009, no. 326, pp. 162–164. (In Russian).

18. Shlender P. E., Kokin Yu. P. (eds). *Ekonomika truda* [Labor Economy]. 2<sup>nd</sup> ed. Moscow, Magistr Publ., 2011. 686 p.

19. Shishkov G. B., Shubenkova E. V., Mirgorod E. E. (eds). *Ekonomika truda* [Labor Economy]. Moscow, Plekhanov Russian Academy of Economics Publ., 2006. 367 p.

20. Volgin N. A., Odegov Yu. G. (eds). *Ekonomika truda. Sotsial'no-trudovye otnosheniya* [Labor Economy. Socio-labor relations]. Moscow, Ekzamen Publ., 2006. 736 p.

21. Bakaktina D., Dyuv'esar Zh.-P., Klintsov V., Krogmann K., Solzhenitsyn E., Remes Ya., Shvakman I. *Effektivnaya Rossiya: proizvoditel'nost' kak fundament rosta* [Effective Russia: productivity as a foundation of growth]. McKinsey & Company, Inc., 2009 179 p.

22. Bell D. *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting*. New York, Basic Books, 1973. 507 p.

### Информация об авторах

*Былков Владимир Георгиевич* — доктор экономических наук, профессор, декан факультета управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: pers@isea.ru.

*Белоброва Екатерина Андреевна* — аспирант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: belobrovakatya@yandex.ru.

### Authors

*Vladimir G. Bylkov* — Doctor habil. (Economics), Professor, Dean of Department of Human Recourses Management, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation; e-mail: pers@isea.ru.

*Ekaterina A. Belobrova* — PhD Student, Chair of Labor Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation; e-mail: belobrovakatya@yandex.ru.

### Библиографическое описание статьи

Былков В. Г. Альтернативные оценки производительности труда в постиндустриальном обществе / В. Г. Былков, Е. А. Белоброва // *Baikal Research Journal*. — 2015. — Т. 6, № 6. — DOI : [10.17150/2411-6262.2015.6\(6\).12](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2015.6(6).12).

### Reference to article

Bylkov V. G., Belobrova E. A. Alternative estimates of labor productivity in the postindustrial society. *Baikal Research Journal*, 2015, vol. 6, no. 6. DOI: [10.17150/2411-6262.2015.6\(6\).12](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2015.6(6).12). (In Russian).