

DOI: 10.17516/2782-2214-0034  
УДК 331.102.1

## IMPROVEMENT OF METHODS FOR EVALUATING LABOR RESULTS OF EMPLOYEES OF WHOLESALE ENTERPRISE

Lubov I. Podachina\*, Ekaterina V. Belonogova  
Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russian Federation

**Abstract.** The article, based on the study and generalization of economic literature, provides the relationship between the definitions of labor productivity, labor efficiency, and the result of labor, offers the author's understanding of the typification of personnel functions performed depending on the stages of the trade and technological process of a wholesale enterprise and their sequence. The authors propose indicators and a methodology for assessing the effectiveness of the result of labor, depending on the value-oriented, integrated, market and expert approaches, which make it possible to identify an inefficient result at a certain stage of labor cooperation. The article presents the approbation of the author's methods for assessing the effectiveness of labor results at a particular wholesale enterprise.

**Keywords:** labor, labor results, value-oriented approach to assessing labor results, typification of the performed functions of personnel, method of assessing the results of personnel labor.

**Citation:** Podachina, L. I., Belonogova, E. V. (2021). Improvement of methods for evaluating labor results of employees of wholesale enterprise. Trade, service, food industry. Vol. 1(4). Pp. 317-332.

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА, УЧИТЫВАЮЩАЯ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОПТОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Любовь Ивановна Подачина\*, Екатерина Васильевна Белоногова  
ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»,  
Красноярск, Российская Федерация

**Аннотация.** На основе анализа экономической литературы показана взаимосвязь дефиниций производительности труда, эффективности труда, результата труда. Предложено авторское понимание типизации выполняемых персоналом функций в зависимости от стадий торгово-технологического процесса оптового предприятия и их последовательности. Определены показатели и разработана методика оценки эффективности результата труда в зависимости от ценностно-ориентированного, комплексного, рыночного и экспертного подходов, позволяющая выявить неэффективный результат на определенной стадии кооперации труда. Описана апробация авторских методов оценки эффективности результатов труда на конкретном оптовом предприятии.

**Ключевые слова:** труд, результат труда, ценностно-ориентированный подход к оценке результата труда, типизация выполняемых функций персонала, метод оценки результатов труда персонала.

**Введение.** Оценка результатов труда персонала представляет собой одну из важнейших функций управления. История общества сопровождается системой

развития человеческой деятельности, многообразием и широтой спектра профессий, их квалификационных различий. Каждая специальность требует соответствия личных данных персонала функциям трудового процесса, специфике и особенностям вида деятельности предприятия, что обуславливает необходимость оценивать результаты труда конкретного работника, включенного в трудовой процесс.

В понятие «трудовая деятельность» включены процессы в различных видах труда по достижению определенных результатов. Причем трудовой процесс выступает своеобразной единицей деятельности. Следовательно, овладеть трудовой деятельностью – это, прежде всего, овладеть трудовым процессом, его компонентами в единстве и связях. Так как здесь проявляются индивидуальные качества работника, то немаловажным фактором выступает оценка труда, позволяющая аккумулировать его результаты за определенный промежуток времени и сравнить их с принятыми стандартами.

Подходы к определению экономической категории «результат труда» и ее взаимосвязи с понятиями «производительность и эффективность труда» (рис. 1) с позиции ведущих авторов, показали необходимость разграничивать данные категории, в частности результат труда дает возможность четко установить главные и второстепенные цели, а также определить стратегию функционирования предприятия.



Рисунок 1. Взаимосвязь определений производительность, эффективность, результат труда

Figure 1. The relationship between the definitions of productivity, efficiency, labor result

Показатели производительности и эффективности труда, в свою очередь, характеризуют лишь взаимосвязь между затраченными ресурсами и достигнутыми результатами поэтому результаты труда работников приобретают весомое значение в деятельности предприятия. Определение данного понятия в научной литературе достаточно логично и немногобразно: итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника, т.е. конечное следствие, завершающее собой цепочку решений и действий.

Таким образом, результат труда – достижение краткосрочных и стратегических целей предприятия, позиционированных на сотрудника исходя из его функциональных обязанностей.

В зависимости от специфики деятельности той или иной отрасли экономики, а также получаемого в определенном сегменте конечного продукта можно охарактеризовать результаты труда, а именно (рис. 2):

- в первичном сегменте, который включает отрасли, связанные с добычей сырья и его переработкой, результатом выступает сырье;
- во вторичном сегменте (в отраслях производства, промышленности и строительства) результат выражается в продукции, товарах, работах;
- в третичном сегменте, который представлен сферой услуг, результатом труда является непосредственно услуга.

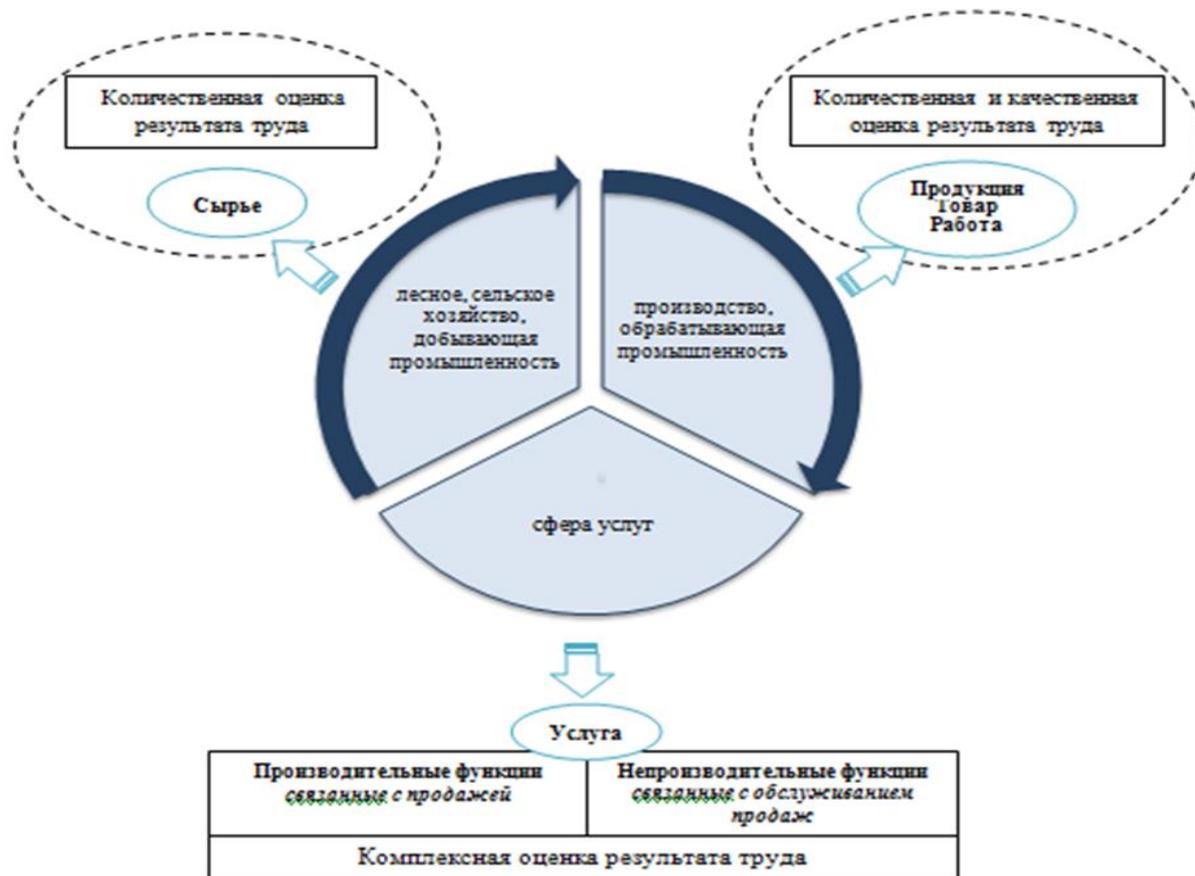


Рисунок 2. Результат труда в различных сегментах экономики  
Figure 2. The result of labor in various segments of the economy

Чтобы отразить авторское видение типизации выполняемых персоналом функций в зависимости от стадий торгово-технологического процесса оптового предприятия, которое ляжет в основу предлагаемой оценки результатов труда, рассмотрим характеристики производительного и непроизводительного труда, предлагаемые в экономической литературе.

Многие ученые, занимающиеся вопросами экономики труда [4, 5, 7, 8, 13, 19], отмечают, что характеристики производительного и непроизводительного труда должны быть дополнены анализом различий между производительными и непроизводительными работниками, что вносит ряд новых моментов в содержание соответствующих видов труда.

С позиций производства стоимости, согласно его закону, все работники, если они получают заработную плату, могут быть включены в состав производительных работников в широком смысле этого слова (см. [6, 13]).

В свою очередь, научная классическая политическая экономия к производительным относилась лишь тех работников, которые обменивают свой труд на капитал, увеличивая его стоимость. Непроизводительными в этом случае считались

работники, которые обменивали свой труд на доход, оказывали услуги, получая оплату из зарплаты, предпринимательского дохода, ренты. Их труд не входит в тот продукт, в котором представлены заработная плата и прибыль. Этим работникам их «... труд оплачивается при расходовании дохода другими лицами, т. е. из средств этих лиц, полученных в виде заработной платы, прибыли, ренты» [20]. Соответственно, не все наемные работники, оказывающие услуги, превращаются в производительных работников.

Иное значение приобретает определение производительных работников, если речь идет не о производстве стоимости, а о потребительной стоимости. Производительными в этом общем случае будут работники, занятые в сфере производства жизненных средств и средств производства, необходимых для существования и воспроизводства общества (см. [12, 19]).

Обобщая рассмотренную информацию, можно показать различие между определениями категорий производительного и непроизводительного труда (рис. 3).



Рисунок 3. Определение категорий производительного и непроизводительного труда персонала

Figure 3. Definition of categories of productive and unproductive work of personnel

Таким образом, в распределении общественного труда поддерживается определенная пропорция между трудом, непосредственно производящим товары, и трудом, производящим нематериальные блага и оказывающим услуги.

**Материалы и методы.** Целью трудового процесса, организованного на предприятиях, в первую очередь выступает обеспечение выполнения поставленных задач с наименьшими затратами от использования всех видов ресурсов, особенно это выражено в сокращении рабочего времени на выполнение операций, наиболее эффективном использовании имеющего оборудования, и, как следствие, получения за счет этого качественного итога трудовой деятельности – а значит, эффективного результата труда.

Объектом данного исследования служит оптовое предприятие, где предметом деятельности является услуга, определяющая производительные и непроизводительные функции труда, которые нашли свое отражение в разработанной авторской типизации функций персонала в зависимости от стадий торгово-технологического процесса (рис. 4).

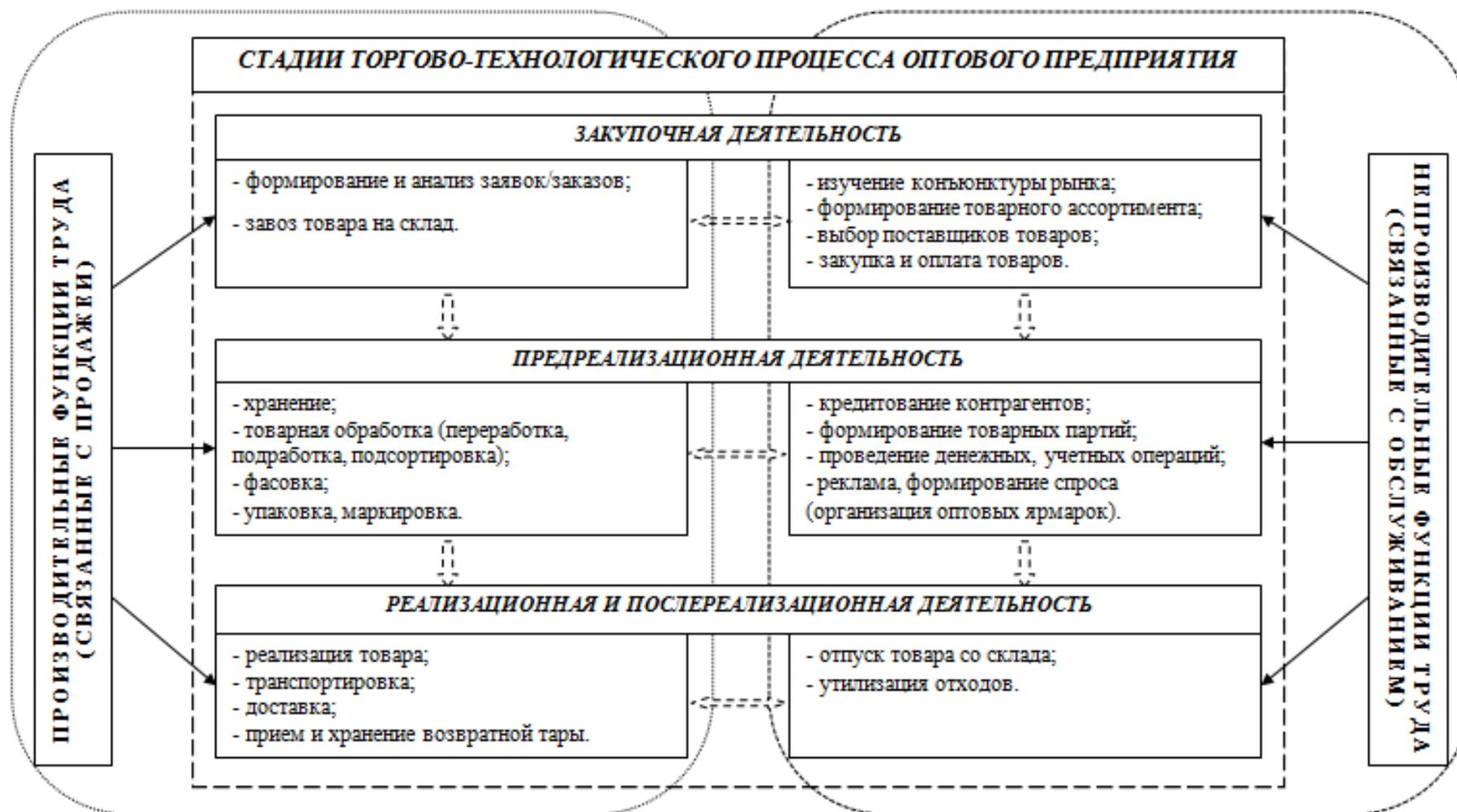


Рисунок 4. Авторская типизация выполняемых функций персонала в зависимости от стадий торгово-технологического процесса оптового предприятия  
 Figure 4. The author's typification of the functions performed by the personnel depending on the stages of the trade and technological process of the wholesale enterprise

Так как результат труда – это итог целенаправленной трудовой деятельности, зависящий от цели, поставленной перед работником в конкретное время и конкретной ситуации, предлагаем разграничивать результаты труда на 3 основные группы:

*индивидуальные* – зависят от функциональных обязанностей работника;

*групповые* – отражают результаты, зависящие от той группы операций, в которых участвует работник;

*конечные (коллективные)* – определяются целями функционирования предприятия.

Многообразие видов деятельности оптового предприятия с преимущественно физическим или умственным характером труда (управленческого, творческого, предпринимательского и др.) характеризуется большим разнообразием показателей результатов отдельных видов труда, или, более конкретно, труда работников отдельных профессиональных групп и должностей. Данное деление на группы в дальнейшем, при проведении оценки результата труда, дает возможность максимально точно выявить неэффективный труд непосредственно на определенной стадии кооперации.

Для того чтобы понять определение категории «оценка результата труда», отвечающее современным тенденциям рынка, где функционирует оптовое предприятие, необходимо изучить основные ее цели (рис. 5).



Рисунок 5. Основные цели оценки результата труда работника

Figure 5. The main objectives of the evaluation of the employee's work result

*Мотивационные цели.* Разработка системы мотивации (премии, бонусы и др.), – важнейший стимулятор поведения работников в повышении эффективности выполнения их профессиональных функций за счет роста результатов труда работников улучшается и хозяйственная деятельность компании в целом.

*Информационные цели.* Разработка методов работы с персоналом позволяет (за счет их информирования о предъявляемых требованиях) определить объемы нагрузки сотрудников в соответствии с уровнем их квалификации или установить заработную плату в соответствии с результатом труда.

*Административные цели.* Оценка результатов труда работника осуществляется с целью объективных административных решений по повышению или понижению в должности; переводу на другую работу; поощрению, наказанию; направлению на обучение и т. д.

Как показывают исследования, регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Таким образом, оценка степени результатов труда каждого работника – обязательный элемент контроля предприятия.

Оценка результата труда персонала в современной бизнес-организации должна преследовать, на наш взгляд, комплекс взаимосвязанных задач:

– определение соотношения между затратами на содержание работника и реально выполненным им объемом работы, проще говоря, выгодно ли содержать конкретного сотрудника на конкретном месте;

– оценка потенциала имеющихся работников – есть ли возможность выдвижения кого-то из них на руководящие должности без затрат на поиск и обучение новых сотрудников;

– выявление функциональной роли отдельно взятого сотрудника – является ли он только командным игроком или при создании определенных условий может проявить себя инициативным работником.

**Обсуждение.** Каждая компания по-своему организует процесс оценки результатов труда персонала. Используются различные системы оценивания сотрудников и ресурсов компании, разная степень детализации и разные методы оценки. Формат предоставления результатов может быть различным, как, например, в табл. 1.

Таблица 1. Соотнесение методов оценки с полученными результатами

Table 1. Correlation of evaluation methods with the obtained results

Метод	Результаты оценки труда
Количественный	Проводится сопоставление оценок, полученных сотрудником по каждому критерию
Качественный	Производится полное описание проявлений по всем оцениваемым критериям и формирование итогового портрета оцениваемого сотрудника
Индивидуальный	Сведения о том, какие виды деятельности и на каком уровне может осуществлять работник, данные о реальном владении навыками
Групповой	Отношения внутри организации или ее подразделения, распределение социальных ролей

В итоге руководителю предоставляют оценочный лист с полной информацией о работнике, а также с выводами о его профессиональной пригодности и рекомендациями. Заключительный этап проведения оценки – принятие управленческих решений. Однако не все методы оценки результатов труда персонала одинаково эффективны. Их применимость напрямую зависит от поставленных целей, уровня зрелости компании, ее задач и типа корпоративной культуры.

На основе ценностно-ориентированного подхода авторами предложен метод оценки, учитывающий индивидуальные результаты, затраты, возникающие при использовании всех видов ресурсов для получения этого результата, и, в конечном счете, ценность полученных результатов труда персонала. Все перечисленные элементы находят свое отражение в расчете эффективности результата труда, выраженного приведенной на рис. 6 формулой.

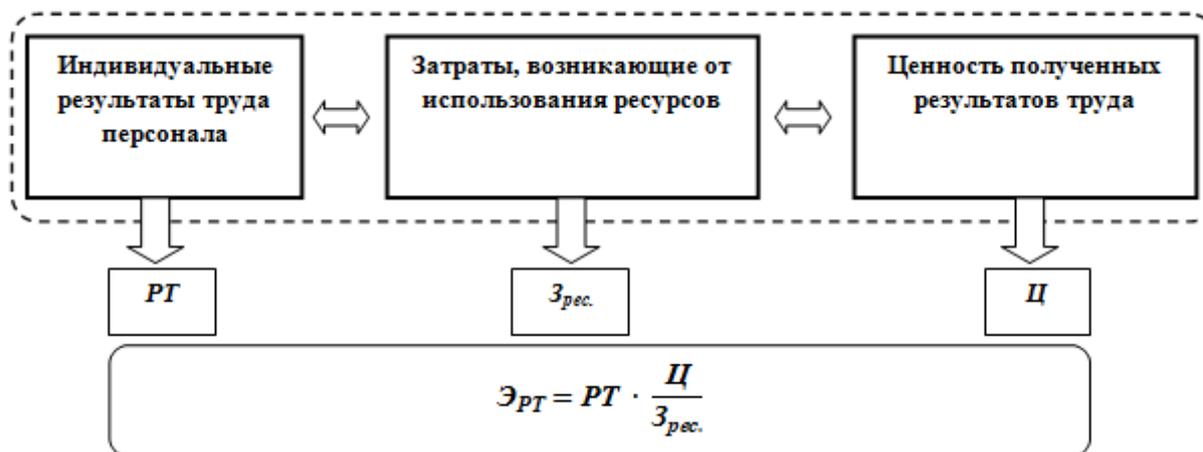


Рисунок 6. Авторский метод оценки результатов труда персонала на основе ценностно-ориентированного подхода

Figure 6. The author's method of evaluating the results of staff work based on a value-oriented approach

Предложенный метод может быть расширен в зависимости от последовательности стадий торгово-технологического процесса предприятия оптовой торговли. Он учитывает выполняемые в соответствии с занимаемой должностью функции, индивидуальные результаты труда персонала, затраты, понесенные на каждой стадии процесса и ценность полученных результатов труда, которая может быть определена рыночным и экспертным методом (рис. 7).

Рыночный метод базируется на изучении предприятий-аналогов, у которых известна ценность проведенных мероприятий (см. [8, 10]). В случае невозможности определить ценность полученных результатов труда рыночным методом целесообразно использовать метод экспертной оценки, который предполагает соблюдение определенных условий, способствующих объективной и независимой оценке результатов труда работников. Вопросы, поставленные перед экспертами, не должны допускать различного толкования; эксперты должны быть компетентны в решаемых вопросах, их ответы – однозначными и обеспечивающими возможность математической обработки, количество экспертов должно быть оптимальным.

**Модель.** Эффективность результатов труда есть степень реализации запланированной деятельности. С целью определения применяемого метода оценки авторами предложено, в зависимости от участия в торгово-технологическом процессе, разделить персонал предприятия группы: активный (непосредственно участвующий в торгово-технологическом процессе, в продвижении товара) и пассивный (создающий условия для протекания торгово-технологического процесса) (рис. 8).

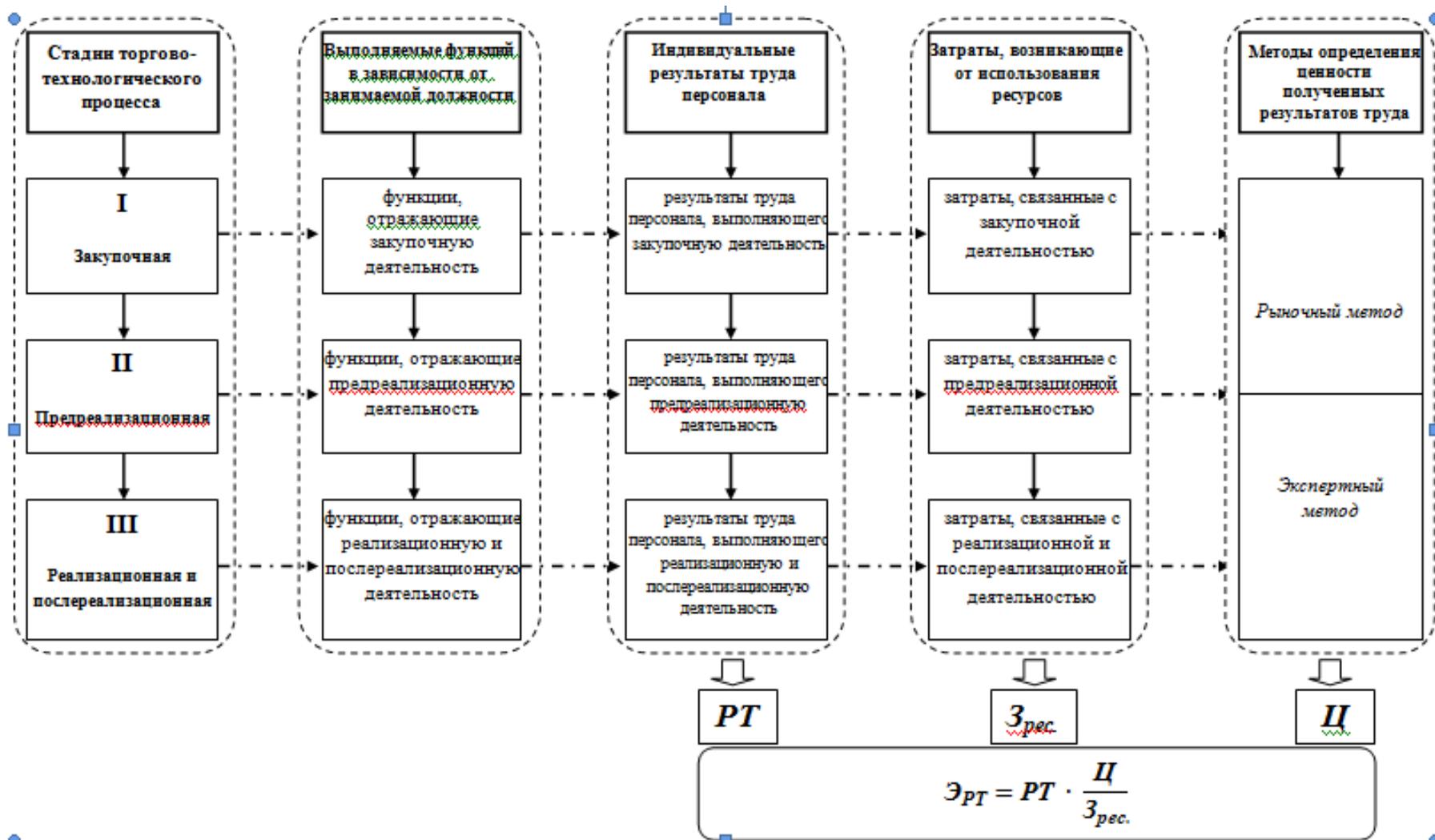


Рисунок 7. Модель оценки результатов труда персонала в зависимости от последовательности стадий торгово-технологического процесса на основе комплексного подхода

Figure 7. A model for evaluating the results of personnel work depending on the sequence of stages of the trade and technological process based on an integrated approach

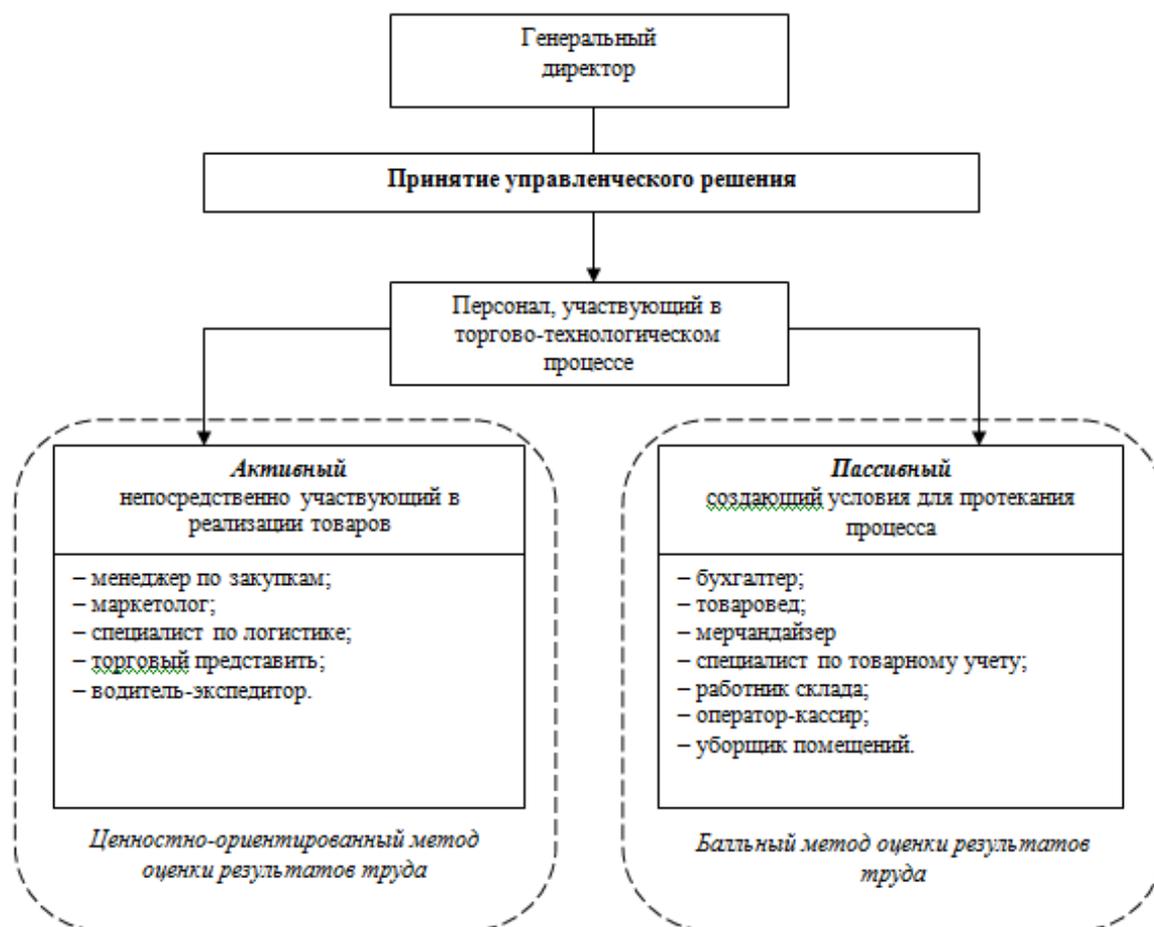


Рисунок 8. Группировка персонала оптового предприятия в зависимости от участия в торговом-технологическом процессе

Figure 8. Grouping of the wholesale company's personnel into "active" and "passive", depending on their participation in the trade and technological process

На основании указанной группировки рассмотрим показатели оценки результата труда по каждой должности активной части персонала (табл. 2).

Таблица 2. Показатели результатов труда персонала участвующие в торговом-технологическом процессе предприятия оптовой торговли и относящихся к группе «активный персонал»

Table 2. Indicators of labor results of personnel participating in the trade and technological process of wholesale trade enterprises and belonging to the "active personnel" group

Должность	Результат труда
<i>I стадия. Закупочная деятельность</i>	
Менеджер по закупкам	Количество заключенных договоров на поставку товаров.
<i>II стадия. Предреализационная деятельность</i>	
Маркетолог	Количество проведенных реклам-акций.
Специалист по логистике	Коэффициент своевременности и экономичности доставки товара от поставщика на склад.
<i>III стадия. Реализационная и послереализационная деятельность</i>	
Торговый представитель	Количество заключенных договоров на реализацию товаров; Объем продаж.
Водитель-экспедитор	Объем принятых к перевозке товаров; Доля потерь в общем объеме принятых к перевозке товаров.

Таблица 3. Апробация предложенной методики оценки результатов труда персонала оптового предприятия  
ООО «Петросоюз-Континент»Table 3. Approbation of the proposed methodology for evaluating the results of the work of the personnel of the wholesale enterprise  
LLC "Petrosoyuz-Continent"

Торгово-технологический процесс	Должность	Показатель результата труда работника	Критерии оценки результатов труда персонала								Коэффициент соотношения эффективности результата труда	Коэффициент соотношения затрат
			Работник №1				Работник №2					
			РТ <sub>1</sub> , ед.	Ц <sub>1</sub> , тыс. руб.	З <sub>РЕС1</sub> , тыс. руб.	Э <sub>РТ1</sub> , ед.	РТ <sub>2</sub> , ед.	Ц <sub>2</sub> , тыс. руб.	З <sub>РЕС2</sub> , тыс. руб.	Э <sub>РТ2</sub> , ед.		
Закупочная деятельность	Менеджер по закупкам	Количество заключенных договоров на поставку товаров	25	130 375,0	31,25	<b><u>104 300</u></b>	17	186 090,0	21,25	<b><u>148 872</u></b>	1,4	0,46
Предреализационная деятельность	Маркетолог	Количество проведенных реклам-акций	6	14 325,0	200,0	<b><u>430</u></b>	2	8 600,0	70,5	<b><u>244</u></b>	1,8	0,57
Реализационная деятельность	Торговый представитель	Количество заключенных договоров на реализацию товаров	27	185 400,0	45,9	<b><u>109 059</u></b>	39	305 625,0	66,3	<b><u>179 779</u></b>	1,6	0,88

**Полученные результаты.** В табл. 3 представлен расчет оценки результатов труда персонала на примере оптового предприятия ООО «Петросоюз-Континент», осуществляющего свою деятельность на потребительском рынке города Красноярска.

Как мы можем отметить, не всегда высокое значение полученного результата труда говорит о его эффективности, и наоборот, поскольку, согласно используемому подходу, следует акцентировать внимание на ценности полученного результата труда персонала. Данное суждение подтверждено проведенной апробацией. Помимо этого, важно отметить, что предложенный метод оценки позволяет совершенствовать один из основных элементов организации труда на предприятии – нормирование труда, которое способствует проведению эффективной политики по вопросам мотивации и стимулирования труда персонала предприятия.

Если при проведении оценки был получен результат, свидетельствующий о неэффективности труда, его несоответствии требованиям предприятия, необходимо провести ряд мероприятий, отраженных на рис. 9 и способствующих улучшению результатов труда персонала как фактору роста выручки, прибыли и рентабельности.

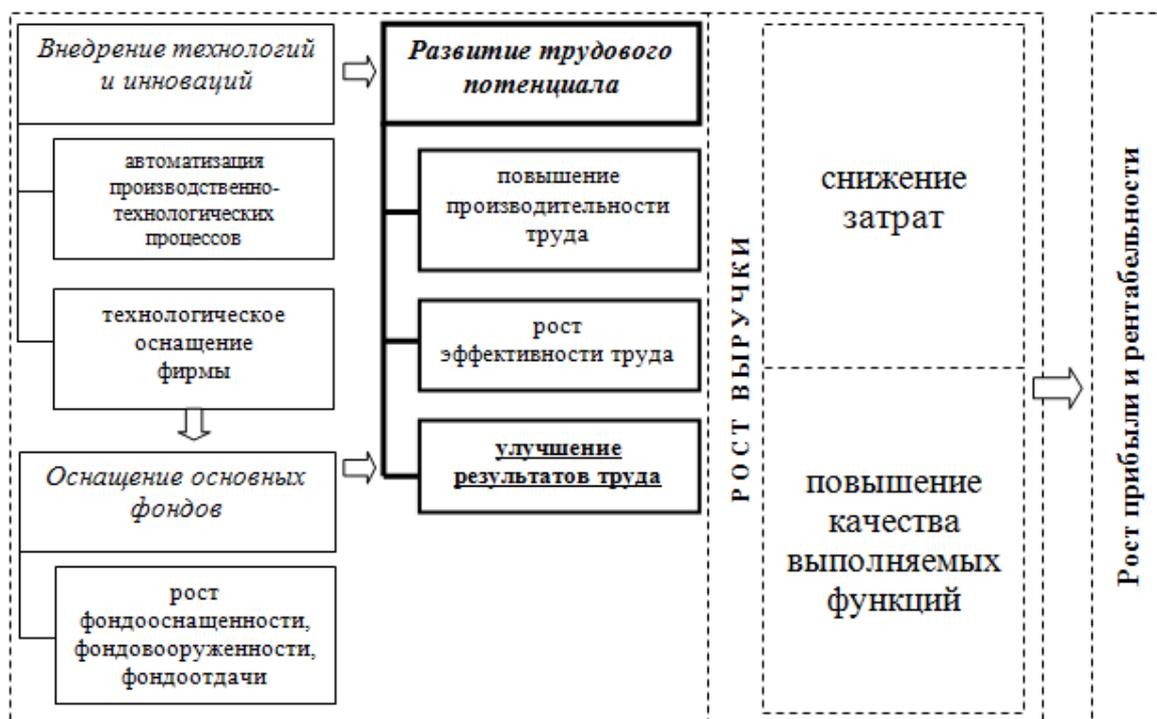


Рисунок 9. Улучшение результатов труда персонала как фактор роста выручки, прибыли и рентабельности

Figure 9. Improvement of staff performance as a factor of revenue, profit and profitability growth

**Выводы и дискуссионные вопросы.** Предлагаемый метод оценки результатов труда персонала может вызвать затруднения в использовании на крупных предприятиях, где он может применяться только эпизодически на уровне структурных подразделений, однако на малых и особенно на микропредприятиях метод не только применим, но и служит основой для построения системы управления персоналом, его мотивирования, обучения и развития.

### Библиографический список

1. Арутюнян, К. М. Теоретические аспекты формирования культуры труда как фактора роста его результативности / К. М. Арутюнян, Л. И. Подачина // Теория и практика коммерческой деятельности : Материалы XVIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Красноярск, 19–20 апреля 2018 года / Сибирский федеральный университет, Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского. – Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018. – С. 133–136.
2. Арутюнян, К.М. Исследование проблем оценки результата труда, как основного компонента трудовой деятельности работников / К.М. Арутюнян, Л.И. Подачина // Формирование финансово-экономических механизмов хозяйствования в условиях информационной экономики : сборник научных трудов IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / научн. ред. С.П. Кирильчук; редкол.: Г.А. Штофер, Н.А. Логунова. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2019. – С. 149–151.
3. Белоногова, Е. В. Управление компенсационным пакетом работников как основа повышения конкурентоспособности торговой организации / Е. В. Белоногова // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2018. – № 7. – С. 116–119.
4. Кучумова, А.О. Основания и способы поощрения работников за результаты труда / А.О. Кучумова, Е.Н. Курочкина // Сборник статей по материалам III ежегодной научно-практической конференции «Наука в России. Угрозы и возможности», 2017. – С. 47–51.
5. Лытнева, Н.А. Развитие методического инструментария в управлении оценкой эффективности персонала / Н.А. Лытнева, Н.В. Парушина // Вестник ОРЕЛГИЭТ. – 2015. – №2 (32). – С. 101–106.
6. Матросова, В.А. Оценка результатов труда персонала: сущность и этапы оценки / В.А. Матросова // Форум молодых ученых / ООО «ИУиСЭР» (Саратов), 2018. – С. 632–635.
7. Морякова, Ю.В. Методологические подходы к оценке результатов труда работников / Ю.В. Морякова // Вестник российского экономического университета им. Г.В. Плеханова / РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. – С. 58–64.
8. Мустафаева, К.Ю. Методы оценки результатов труда персонала организации / К.Ю. Мустафаева // Современные технологии управления персоналом : сборник научных трудов IV межрегиональной научно-практической конференции, 2017. – С. 216–218.
9. Никонова, И.М. Сущность и методы оценки результатов труда персонала торговой организации / И.М. Никонова // Форум молодых ученых / ООО «ИУиСЭР» (Саратов), 2018. – №5–2 (21). – С. 911–914.
10. Объективная оценка результатов труда как фактор обеспечения национальной безопасности: вопросы теории и методологии / Д. С. Петросян, А. Н. Столярова, С. А. Лочан [и др.] // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 3. – С. 128–135.
11. Одегов, Ю. Г. Анализ показателей оценки результативности трудовой деятельности работника и бизнес-модели организации / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Теленная // Статистика и Экономика. – 2016. – № 6. – С. 64–70. – DOI 10.21686/2500-3925-2016-6-64-70.
12. Одегов, Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход : учебно-практическое пособие / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова ; Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова ; Российская экономическая акад. им. Г. В. Плеханова. – Москва : Альфа-Пресс, 2011.

13. Подачина Л.И. Условия формирования культуры труда, как фактора, оказывающего влияние на уровень и качество жизни населения / Л.И. Подачина К.М. Арутюнян, // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности – Донецк: ДонНУЭТ им. Туган-Барановского, 2018. – С. 178–182.

14. Подачина Л.И. International cooperation and employment regulation policy in Russia and China / Л.И. Подачина, Е.В. Белоногова К.М. Арутюнян, // Модели глобального взаимодействия России и Китая в условиях цифровизации общественных и экономических процессов : материалы международной научно-практической конференции (26-28 сентября 2018 г.). – Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018. – С. 221–222.

15. Подачина Л.И. Globalization of solutions to the problems of reducing unemployment in the labor market as a basis for improving the quality of life for the population of Russia and China / Л.И. Подачина К.М. Арутюнян, // Модели глобального взаимодействия России и Китая в условиях цифровизации общественных и экономических процессов / материалы международной научно-практической конференции (26-28 сентября 2018 г.). – Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018 – С. 256-257.

16. Подачина Л.И. Реформирование рынка труда России под влиянием внедрения цифровизации / Л.И. Подачина К.М. Арутюнян, // Теория и практика коммерческой деятельности : XIX Международная научно-практическая конференция, г. Красноярск, 19–20 мая 2019 г.

17. Позднякова, О. Б. Экономика труда : Учебное пособие для бакалавров / О. Б. Позднякова, О. А. Логвиненко. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 104 с.

18. Поляков, Л. М. Особенности взаимодействия данных непроизводительного труда и данных производительного труда в формировании объекта / Л. М. Поляков // Научные исследования и разработки молодых ученых : сборник материалов XX Международной молодежной научно-практической конференции, Новосибирск, 18 августа – 19 2017 года / под общей редакцией С.С. Чернова. – Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью "Центр развития научного сотрудничества", 2017. – С. 93–98.

19. Семенов, В. Г. Методические подходы к оценке трудового вклада рабочих в результаты работы промышленного предприятия / В. Г. Семенов, Г. П. Гагаринская // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 5. – С. 254.

20. Снитко, Л. Т. Обоснование модели оценки результативности стимулирования труда персонала предприятия торговли / Л. Т. Снитко, А. А. Фирсова, О. А. Клиндухова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2017. – № 5(66). – С. 117–128.

21. Соколова, Л. Г. Методология расчета производительности управленческого труда / Л. Г. Соколова // Известия Байкальского государственного университета. – 2016. – Т. 26. – № 2. – С. 213-219. – DOI 10.17150/1993-3541.2016.26(2).213-219.

22. Терещенко, Н. Н. Методологические подходы к оценке материального стимулирования труда работников розничной торговли : монография / Н. Н. Терещенко, Е. В. Белоногова. – Красноярск : КГТЭИ, 2010. – 176 с.

## **References**

1. Arutyunyan, K. M., Podachina, L. I. (2018). Theoretical aspects of the formation of labor culture as a factor in the growth of its effectiveness. Theory and practice of commercial activity : Materials of the XVIII All-Russian Scientific and Practical Conference with International participation, Krasnoyarsk, April 19-20, 2018/ Siberian Federal University,

Donetsk National University of Economics and Trade named after M. Tugan-Baranovsky. Krasnoyarsk: Siberian Federal University. 133–136.

2. Arutyunyan, K.M., Podachina, L. I. (2019). Research of problems of labor result evaluation as the main component of workers' labor activity. Formation of financial and economic mechanisms of management in the conditions of information economy : collection of scientific papers of the IV All-Russian scientific and practical conference with international participation. Ed. by S.P. KirilchukSimferopol : ARIAL. 149–151.

3. Belonogova, E. V. (2018). Management of the compensation package of employees as a basis for improving the competitiveness of a trade organization. The strategy of the enterprise in the context of increasing its competitiveness. 7. 116–119.

4. Voytov, A. G. (2012). Efficiency of labor and economic activity. Methodology of measurement and evaluation. Moscow : Publishing and Trading Corporation "Dashkov and K". 232 p.

5. Zemlyanukhina, S.G., Shchavlev, A.A. (2014). Increase of labor productivity as a result of realization of competitive advantages of workers. Labor and social relations. 10. . 22–34.

6. Kuchumova, A.O., Kurochkina E.N. (2017). Grounds and ways of encouraging workers for the results of labor. Collection of articles based on the materials of the III annual scientific and practical conference "Science in Russia. Threats and Opportunities. 47–51.

7. Lytneva, N.A., Parushina, N.V. (2015). Development of methodological tools in the management of personnel efficiency assessment. Bulletin of ORELGIET. 2 (32). 101–106.

8. Matrosova, V.A. (2018). Evaluation of the results of personnel work: the essence and stages of evaluation. Forum of Young scientists. P. 632–635.

9. Moryakova, Yu.V. (2017). Methodological approaches to assessing the results of workers' work. Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics. 58–64.

10. Mustafayeva, K.Yu. (2017). Methods of evaluating the results of the work of the organization's personnel. Modern technologies of personnel management. 216–218.

11. Nikonova, I.M. (2018). The essence and methods of evaluating the results of the work of the staff of the trade organization. Forum of young scientists. №5–2 (21). 911–914.

12. Petrosyan, D. S., Stolyarova, A. N., Lochan, S. A. [et al.] (2020). Objective assessment of labor results as a factor of ensuring national security: questions of theory and methodology. Innovations and investments. 3. 128–135.

13. Odegov, Yu. G., Pavlova, V. V., Telennaya, L. S. (2016). Analysis of indicators for assessing the effectiveness of an employee's labor activity and the business model of the organization. Statistics and Economics. 6. 64–70. - DOI 10.21686/2500-3925-2016-6-64-70.

14. Odegov, Yu. G., Abdurakhmanov, K. H., Kotova, L. R., Odegov, Yu. G., Abdurakhmanov, K. H., Kotova, L. R. (2011). Evaluating the effectiveness of work with personnel: a methodological approach: an educational and practical manual. Moscow : Alfa-Press.

15. Podachina, L. I., Arutyunyan, K.M. (2018). Conditions for the formation of labor culture as a factor influencing the level and quality of life of the population. Strategy of the enterprise in the context of increasing its competitiveness Donetsk : DonNUET im. Tugan-Baranovsky. 178–182.

16. Podachina, L. I., Belonogova, E. V., Arutyunyan, K.M. (2018). International cooperation and employment regulation policy in Russia and China. Models of global interaction between Russia and China in the conditions of digitalization of social and economic processes : materials of the international scientific and practical conference (September 26-28, 2018). Krasnoyarsk : SIBFU. 221–222.

17. Podachina, L.I., Arutyunyan, K.M. (2018). Globalization of solutions to the problems of reducing unemployment in the labor market as a basis for improving the quality of life for the population of Russia and China. Models of global interaction between Russia and China in the conditions of digitalization of social and economic processes : materials of the international scientific and practical conference (September 26-28, 2018). Krasnoyarsk : SIBFU. 256–257.

18. Podachina, L.I. , Arutyunyan, K.M. (2019). Reforming the Russian labor market under the influence of the introduction of digitalization. Theory and practice of commercial activity : XIX International Scientific and Practical Conference. Krasnoyarsk, May 19-20.

19. Pozdnyakova, O. B., Logvinenko, O. A. (2021). Labor economics. Moscow : Ai Pi Ar Media. 104 p.

20. Polyakov, L. M. (2017). Features of the interaction of unproductive labor data and productive labor data in the formation of an object. Scientific research and development of young scientists : Collection of materials of the XX International Youth Scientific and Practical Conference, Novosibirsk, August 18 - 19, 2017. Ed. by S.S. Chernov. Novosibirsk : Center for the Development of Scientific Cooperation. 93–98.

21. Semenov, V. G., Gagarinskaya, G. P. (2012). Methodological approaches to assessing the labor contribution of workers to the results of the work of an industrial enterprise. Modern problems of science and education. 5. 254.

22. Snitko, L. T., Firsova, A. A., Klindukhova, O. A. (2017). Justification of the model for evaluating the effectiveness of stimulating the labor of the personnel of a trade enterprise. Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 5(66). 117–128.

23. Sokolova, L. G. (2016). Methodology for calculating the productivity of managerial labor. Proceedings of the Baikal State University. 26(2). 213–219. DOI 10.17150/1993-3541.2016.26(2).213-219.

24. Tereshchenko, N. N., Belonogova, E. V. (2010). Methodological approaches to the assessment of the financial incentives to employees of retail trade : monograph. Krasnoyarsk : KGTEI. 176 p.