|  |  |
| --- | --- |
| **КГЭУ** | МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**Федеральное государственное бюджетное образовательное** **учреждение высшего образования****«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»** |

Институт \_\_\_Институт цифровых технологий и экономики \_\_\_

Кафедра \_\_\_Менеджмент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**О Т Ч Е Т**

**По производственной практике (НИР-1)**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Каримуллиной Ляйсан Радиковны \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*Фамилия И.О. обучающегося в род. падеже*

обучающего(ей)ся в группе ЗУПм-1-18\_ по образовательной программе

*\_\_\_\_\_*38.04.02 Менеджмент\_\_\_\_\_\_\_\_

*указывается наименование направленности ОП*

направления подготовки

\_\_\_\_«Управление проектами»*\_\_\_\_\_*

*указывается код и наименование направления подготовки*

ОТЧЕТ ПРОВЕРИЛ

Руководитель практики

доцент.к.т.н Пушкарев О.Н.\_\_\_\_\_

« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.

ОЦЕНКА при защите отчета:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Казань, 2020 г.

|  |  |
| --- | --- |
| **КГЭУ** | МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» |

У Т В Е Р Ж Д А Ю

#### Зав.кафедрой А.В. Махиянова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 “\_\_\_1\_\_”\_\_\_\_\_\_\_09\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019\_\_\_\_ г.

## ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

**на производственную практику**

# Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

# Образовательная программа Управление проектами

Выпускающая кафедра Менеджмент

Место прохождения практики \_\_\_\_\_\_ФГБОУ ВО «КГЭУ»\_\_кафедра «Менеджмент»

Обучающийся \_\_\_Каримуллина Л.Р.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2 курс, **ЗУПм-1-18**

Период прохождения практики с 02.09.19-18.01.20

Руководитель практики от Университета \_\_доцент .к.т.н Пушкарев О.Н.\_\_\_

Индивидуальное задание на практику: провести теоретико-методологический анализ состояния и развития мелиорации земель в России и написание научной статьи уровня РИНЦ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ График (план) проведения практики с перечнем и описанием работ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень и описание работ | Сроки выполнения(график)  |
| 1 | Сбор литературы по теме развитие мелиорации земель в России  | 02.09.19-30.09.19 |
| 2 | Проведение научного анализа теорий, концепций и подходов мелиорации земель, изучение развития и современного состояния земель | 1.10.20-10.11.19 |
| 3 | Написание и публикация научной статьи уровня РИНЦ | 11.11.19-18.01.20 |

Руководитель практики от Университета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *(подпись) (расшифровка)*

Согласовано:

### Руководитель практики

### от профильной организации

### (Научный руководитель \*\*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *(подпись) (расшифровка)*

### С индивидуальным заданием ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *(подпись) (ФИО обучающегося)*

**2. Введение**

Научно-исследовательская работа студентов ( НИРС) в вузах является одним из важнейших средств повышения качества подготовки и воспитания специалистов, способных творчески решать задачи современной науки и практики, предвидеть перспективы их развития. Эти качества будущий специалист может приобрести лишь при органичном соединении учения с научно-исследовательской деятельностью. Научная работа студентов должна являться не дополнением к учебно-воспитательному процессу, а его органичной составляющей.

Научно-исследовательская работа является основным видом самостоятельной работы магистранта в каждом семестре и формирует, прежде всего, профессиональные компетенции магистра.

Целью научно-исследовательской работы (НИР) магистранта является развитие способности и практических навыков самостоятельного осуществления научных исследований, связанных с решением сложных научных и проектно-технологических задач по направлению подготовки в инновационных условиях.

Задачами НИР являются: – развитие у студентов творческих способностей и навыков самостоятельной постановки и решения научных и инженерных задач по выбранному направлению подготовки; – закрепление студентами теоретических знаний, полученных в процессе обучения, развитие способности их практического применения; – приобретение и накопление опыта подготовки публикаций и активного участия в работе научных семинаров, конференций; – формирование задела для последующего выполнения студентами выпускной квалификационной работы магистра.

**3. Проведение теоретико-методологического анализа состояния и перспективы развития мелиорации земель России**

Проблема сохранения и повышения плодородия почв становится все более актуальной в связи с резким ухудшением их состояния, все возрастающей антропогенной деградацией. Вследствие очень высокой степени распаханности почв, а также лимитированности возможностей расширения сельскохозяйственных угодий дальнейшее развитие земледелия в стране определяется совершенствованием его структуры и более широким использованием инновационных, ресурсосберегающих технологий и систем комплексной мелиорации, которые в совокупности должны обеспечивать повышение плодородие почв, что в свою очередь обеспечивает продовольственную безопасность нашей страны. Решением проблем, связанных с улучшением качества почв и купированием деградационных процессов, является возрождение и полномасштабное использование комплексной мелиорации земель. В настоящее время действует «Государственная программа развития сельского хозяйства на 2013-2020 годы», в которую, включена подпрограмма «Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014-2020 годы». Ежегодный мониторинг выполнения мероприятий, заложенных Программой, указывают на ее эффективность и жизнеспособность. Однако, без привлечения развитых наукоемких технологий с применением передового мирового опыта в сфере проектирования, строительства и эксплуатации мелиоративных систем и сооружений для инновационного развития комплексной мелиорации в России ее развитие внедрение будет весьма затруднительным.

Весомый вклад в увеличение производства продуктов питания за счет рационального и эффективного использования земельных ресурсов могут внести: ввод в эксплуатацию мелиорируемых и неиспользуемых земель, предотвращение выбытия сельскохозяйственных угодий из оборота, повышение и поддержание плодородия почв. Это является неотъемлемой частью комплексной мелиорации земель, включающей в себя, наряду с гидромелиорацией, агропесомелиорацию, культурнотехническую, биологическую мелиорацию и другие мелиоративные мероприятия, в сочетании с применением наукоемких аграрных технологий и технических средств, высокопродуктивных культур, сортов и гибридов, расчетных доз удобрений и средств защиты растений [6].

Решением проблем, связанных с улучшением качества почв и купированием деградационных процессов, является возрождение и полномасштабное использование мелиорации земель. Забвение для российской мелиорации наступило в момент резкого осознания того, что альтернативы ей нет, и в очень короткие сроки само по себе не возобновится плодородие почв. Конечно, комплексная мелиорация, дело весьма затратное и требующее не только колоссальных финансовых вложений, но и ряда научно-технических изысканий. Для решения остростоящих проблем обеспечения продовольственной безопасности в России разработаны Федеральные целевые программы государственной поддержки секторов экономики [7].

Несмотря на, казалось бы, положительный эффект от проведенных мероприятий, в целом состояние мелиоративного комплекса Российской Федерации и её регионов оценивается специалистами как «системно ухудшающимся». Так как по мнению авторов монографии «Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения в России» под общей редакцией д.т.н., проф. В. Н. Щедрина, выделяемых средств на поддержание федеральной компоненты инженерной части комплекса составляет лишь пятую часть от потребности, а на «мелиоративные системы и внутрихозяйственные мелиоративные объекты и того меньше» [7].

Следующим этапом реализации мер по улучшению качества земельных ресурсов стала Федеральная целевая программа «Государственная программа развития сельского хозяйства на 2013-2020 годы» [8], в которую, включена подпрограмма «Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014-2020 годы», гарантированное обеспечение и увеличение урожайности сельскохозяйственных культур вне зависимости от природных условий за счет ввода в эксплуатацию 840,96 тыс. га мелиорированных земель.

Проведенный анализ реализации мероприятий ФЦП «Развития мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014-2020 годы» представленный в национальном докладе «О ходе и результатах реализации в 2015 году Государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы», показал, что наиболее эффективно проводились работы по обеспечению безопасности государственных гидротехнических сооружений. [9].

Тем не менее, ситуация, складывающаяся в большинстве субъектов Российской Федерации, в части сохранения и восстановления плодородия почв, развития мелиорации сельскохозяйственных земель остается сложной, имеется тенденция к ее ухудшению. Отсутствие достаточных финансовых средств не позволяет в полной мере реализовать весь необходимый комплекс мероприятий по сохранению и восстановлению плодородия почв, развитию мелиорации земель, что в перспективе приведет к потере продуктивности земель для будущих поколений. Ситуация, складывающаяся в большинстве субъектов Российской Федерации, в части сохранения и восстановления плодородия почв, развития мелиорации сельскохозяйственных земель остается сложной, имеется тенденция к ее ухудшению. Неблагоприятная ситуация с увеличением кислотности почв усугубляется в связи с применением сельскохозяйственными товаропроизводителями в целях получения максимальной выгоды физиологически кислых минеральных удобрений, зачастую без учета состояния почв [10].

Таким образом, в связи с усилением проблем экологии и продовольственного обеспечения в условиях необходимости реализации плана импортозамещения особое значение приобретает разработка и формирование устойчивых агроэкосистем, обеспечивающих сохранение и расширенное воспроизводство плодородия почв, получение необходимого сырья и продуктов питания, повышение уровня комфортности сельскохозяйственных ландшафтов. Создание благоприятного климата в России для привлечения иностранных инвестиций и технологий - это основное направление для инновационного развития водного хозяйства и мелиорации в России, которое должно осуществляться с применением передового мирового опыта в сфере проектирования, строительства и эксплуатации мелиоративных систем и сооружений.

Так же, необходима разработка планирования рационального использования земель сельскохозяйственного назначения и их охраны в соответствии с представленными концептуальными положениями в условиях современных социально-экономических условий, характеризующихся значительным вовлечением числа субъектов хозяйствования и управления в процесс земельного оборота, которая обеспечивается подготовкой и осуществлением предпроектной землеустроительной документации, к которой относятся схемы землеустройства, схемы использования и охраны земель различного целевого назначения и иной локализации и направления на уровне субъекта Российской Федерации.

*Проведенный теоретико-методологической анализ изучаемой проблемы сформировал способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1), написание научной статьи и отчета по практике сформировали способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4); обучили владению методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5). Поиск материала и его анализ сформировали готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1).*

**4. Результаты выполненного индивидуального задания**

Проблема управления человеческими ресурсами на сегодняшний день является чрезвычайно важной. Люди являются важнейшей составляющей при управлении любой организацией. Они создают новые продукты, используют финансовые ресурсы, осуществляют контроль качества. Без управления человеческими ресурсами не может существовать ни одна организация. Основная часть жизни человека проходит в организованной трудовой деятельности. В этой ситуации управление персоналом организации приобретает особое значение, поскольку оказывает непосредственное влияние на процессы формирования и развития личностного потенциала работников, обеспечивает его профессиональную реализацию, адаптацию к внешним и внутренним условиям производственной среды. Человеческие ресурсы организации приводят в движение и организуют взаимодействие всех других ресурсов, это и заключается ключевая и стратегическая роль. В производственной системе все ресурсы взаимосвязаны, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность. Современная социально - экономическая ситуация заставляет многих руководителей использовать научные подходы и грамотную кадровую политику в управлении персоналом. Персонал представляет собой совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация.

Проблемы и концепции управления персоналом нашли отражения в работах многих авторов: Авдеева В.В., Комисаровой Т.А., Маслова Е. В., Пугачева В. П., Травина В.В. Они рассматривали широкий круг вопросов эффективного использования трудовых ресурсов с целью максимально результативного управления предприятием.

Если управление персоналом рассматривать как вид деятельности, то необходимо выделить две цели управления - организационные и личные. Организационные цели достигаются в соответствии с миссией, личные связаны с удовлетворенностью персонала трудом и нахождением на предприятии. Деятельность по управлению персоналом предполагает работу с персоналом и руководство персоналом.

Выделяют несколько подходов к управлению персоналом.

Экономический подход рассматривает персонал как деталь, винтик организации. Органический подход предполагает использование всего имеющегося потенциала сотрудников для достижения целей организации.

Гуманистический подход рассматривает персонал как носитель ценностей, правил в рамках определенной культуры, то есть организации.

В рамках современного подхода существует система и методы управления персоналом. Система управления персоналом включает: установление иерархии целей и определение перспективных задач, стоящих перед подразделением организации; совершенствование организационной структуры управления, то есть уточнение количества подразделений, положений, регулирующих их функционирование и связь между ними; улучшение условий труда, организации труда; планирование и прогнозирование потребности в трудовых ресурсах. Управление персоналам предполагает процессы по разработке плана по потребностям в кадрах, набор персонала, отбор, разработку заработной платы, найм и сохранение персонала, обучение и адаптацию, аттестацию персонала, систему повышений, понижений, переводов, увольнений, подготовку руководящих кадров. Главная задача - подбор персонала, который в качественном и количественном соотношении способствует достижению целей организации. Планирование и анализ потребности в человеческих ресурсах необходимо осуществлять в долгосрочной и краткосрочной перспективе.

После определения потребностей организация должна создать широкую сеть по привлечению персонала, затем осуществлять его отбор. Процедура отбора предполагает заполнение анкет, проведение собеседований, различных тестов, проверку образования. Найм персонала предполагает принятие персонала в организацию и разработку системы мотивации, то есть то, что будет побуждать персонал к труду. Мотивация персонала в значительной степени определяет, как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет актуальность и важность проблем мотивации персонала. Мотивация - это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели. Мотивация, является одним из важнейших факторов, определяющих поведение людей в трудовом процессе. Мотивация труда - это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

Формами обучения персонала являются наставничество внутри компании, тренинг, ротация, кейсы, самостоятельное обучение. В завершении обучения персонала некоторые организации оказывают помощь в адаптации. Адаптация персонала призвана снизить тревожность нового сотрудника, сократить текучесть кадров, сэкономить время опытных специалистов. Формами адаптации являются наставничество, беседы, ознакомительные экскурсии, корпоративные мероприятия, тренинги и семинары.

Важную роль в политике контроля за выполнением задач играет оценка персонала. Она необходима для определения степени эффективности труда сотрудника, делегированных обязанностей, для разработки объективной системы оплаты труда, выявления выдающихся сотрудников. Проводится посредством интервью, в игровых формах, с помощью специальных тестов. Наиболее распространенной системой оценки является аттестация персонала, которая осуществляется непосредственным руководителем и включает несколько этапов и методов. Самые распространенные методы: методы сравнительных оценок по различным критериям, управление по целям, методы круговой оценки сотрудника.

В целом система управления человеческим капиталом должна базироваться на эффективной системе оценки персонала, которая является максимально объективной. В то же время предметом внимания хорошего менеджера является не определенный набор компетенций, а, как отмечает М. Бекингем, "конкретный человек вместе с его уникальным набором качеств" и "именно уникальность каждого человека является тем материалом, из которого они формируют нужного им сотрудника" [1].

В учебном пособии "управление персоналом организации «под редакцией А. Я. Ки-банов, авторы подчеркивают, что при оценке персонала следует учитывать факторы или причины (или условия) достижения того или иного результата работы. Это необходимо при оценке деятельности конкретных должностных лиц в конкретных условиях места и времени, так как повышает степень обоснованности, объективности и достоверности выводов оценки [3, С. 567], такого же мнения придерживаются, и другие авторы. Факторы влияют на способность работника осуществлять соответствующую деятельность через использование своих психофизиологических, профессиональных, нравственных, мотивационных качеств и установок.

Согласно научным исследованиям и практическому опыту, выделяют три основные группы факторов, влияющих на результаты труда, в зависимости от того, какой субъект социально-трудовых отношений вносит свой вклад и создает условия для осуществления своей деятельности [2].

Важной составляющей в управлении персоналом являются методы воздействия на него, то есть методы управления, которые подразделяются на организационно – административные, экономические и социально психологические. Организационно - административные методы, основанные на директивных указаниях. Они охватывают организационное планирование, организационное нормирование, инструктаж, распорядительство, контроль. Властная мотивация создает необходимые условия для организации и взаимодействия, а сами организационно-распорядительные методы призваны обеспечить эффективную деятельность управления любого уровня на основе его научной организации. Эти методы выражаются в предписаниях, запретах, консультациях, советах, разъяснениях. Распорядительное воздействие на коллектив предполагает подчинение вынужденное, пассивное и осознанное. Экономические методы предполагают разработку материальной и нематериальной частей мотивации. Материальная денежная система мотивации реализуется через систему оплаты труда и результативности, систему реализации денежных средств за труд (заработная плата реальная и номинальная, бонусы, участие в прибылях, планы дополнительных выплат). Материальная неденежная система мотивации предполагает вознаграждение за заслуги, имеющие денежное выражение, но выдаваемое сотруднику в неденежной форме (оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом, организация питания, продажа товаров, выпускаемых организацией, программы обучения персонала и медицинского обслуживания). Нематериальная - вознаграждения, не имеющие денежного выражения: (страхование жизни, медицинское страхование, отчисления в пенсионный фонд, предоставление отпусков, дополнительных выходных, дней, сокращение рабочего времени за активную работу, вручение грамот, наград, значков). Социально-психологические методы, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников (улучшение условий труда, улучшение организации труда, общественное признание, повышение престижа, повышение квалификации, стажировки, командировки, дополнительный отпуск.). С помощью этих методов воздействуют преимущественно на сознание работников, на социальные, эстетические, религиозные и другие интересы людей и осуществляют социальное стимулирование трудовой деятельности.

Факторы, мотивирующие персонал к труду на российских и зарубежных предприятиях различаются. В России сильнейшей мотивирующей силой является материальное вознаграждение, на зарубежных предприятиях еще и психологические методы, такие как одобрение, участие в управлении, планирование деловой карьеры.

Выбор стратегии управления человеческими ресурсами зависит от стратегии организации. Если организация реализует инновационную стратегию, то развитию предпринимательских навыков сотрудников и их обучению будет уделяться повышенное внимание. Если реализует стратегию минимизации затрат, то это приведет к сокращению персонала. Ориентация стратегии на улучшение качества продукта предполагает вовлечение сотрудников в процессы управлении организацией: создаются кружки качества, поощряются коллективные формы организации и оплаты труда, уделяется внимание обучению сотрудников. Система оплаты труда строится таким образом, чтобы максимально заинтересовать персонал в улучшении показателей и результатов своего труда.

Следует сделать вывод, что управление персоналом важный и сложный процесс. Оно эффективно настолько насколько сотрудники используют свой потенциал для достижения организационных целей. Достижение этих целей зависит от мотивации персонала. Руководители должны разрабатывать грамотные мотивационные программы в процессе управления персоналом. В случае обнаружения низкой эффективности от проведенных мероприятий следует изменить подходы к проведению мотивационной политики, опираясь на потребности и ожидания работников, согласованные с целями и задачами предприятия.

*При написании научной статьи по итогам прохождения практики НИР были сформированы способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3); способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4); навыки владения методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5).*

**Заключение**

Таким образом, мы провелитеоретико-методологический анализ состояния и развития мелиорации земель в России и выявили основные проблемы, а также пути их решения. Получение высоких и устойчивых урожаев и поддержание орошаемых земель в хорошем мелиоративном состоянии возможно только при хорошо налаженной работе оросительных систем. В результате мелиорации коренным образом изменяются водный, тепловой режимы почвы, речной сток и запасы воды в озерах. Мелиоративные мероприятия, проводимые в широких масштабах, оказывают влияние на всю окружающую среду, поэтому особенно важно заранее предусмотреть и предупредить их возможные отрицательные последствия.

Мелиоративные мероприятия должны быть направлены на улучшение природных условий в целом. Сельскохозяйственная мелиорация предусматривает мероприятия по коренному улучшению почвенного плодородия. Она является основной частью общего комплекса мероприятий по преобразованию природы. Агрономы всех видов хозяйств являются организаторами выполнения мелиоративных мероприятий по освоению и рациональному использованию мелиоративных земель, обеспечивающих высокую экономическую эффективность вложенных в мелиорацию средств.

*Прохождение практики способствовало формированию способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1); готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); готовности к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).*

**5. Список использованных источников**

1. Бакингем М. Почему стоит отказаться от оценок труда / Маркус Бакингем // Harvard Business Review. — 2015.
2. Митрофанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учеб.-практ. пособие / Е. А. Митрофанова, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Проспект, 2012. — 72 с.
3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М. : Инфра-М, 2016. — 638 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2 изд. перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт , 2015.-492 с.
5. Под ред. А.Я. Кибанова Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник для студ. вуз. /– М.: ИНФРА-М, 2015. – 524 с.;
6. Польшакова Н.В., Коломейченко А.С. Анализ эффективности использования земельных ресурсов Орловской области на основе инновационных технологий // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2015. № 11 (83). С. 10
7. Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения в России / А.В. Колганов, Н.В. Сухой, В.Н. Шкура, В.Н. Щедрин; под ред. В.Н. Щедрина. Новочеркасск: РосНИИПМ, 2016. 222 с.
8. Федеральная целевая программа «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы».
9. Национальный доклад «О ходе и результатах реализации в 2015 году Государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы».
10. Польшакова Н.В., Коломейченко А.С. Влияние энергоресурсосберегающих технологий на эффективность использования земельных ресурсов Орловской области // Вестник ОрелГАУ. 2016. Т. 61. № 4. С. 53-64.
11. Ольгаренко Д.Г. Технический уровень и эффективность эксплуатации мелиоративных систем // Научный журнал Российского НИИ проблем мелиорации. 2015. № 4(20). С. 287-295.